



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

ENTREPRENDRE DANS LES ZONES À FAIBLE GOUVERNANCE



OCDE 

ÉDITIONS OCDE

2006

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

ENTREPRENDRE DANS LES ZONES
À FAIBLE GOUVERNANCE

Édition 2006



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 Comité de l'investissement de l'OCDE.

Publié en anglais sous le titre :

Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises
CONDUCTING BUSINESS IN WEAK GOVERNANCE ZONES

2006

© OCDE 2007

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 99 30. Les demandes d'autorisation de photocopie partielle doivent être adressées au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, France, fax 33 1 46 34 67 19, contact@cfcopies.com ou (pour les États-Unis exclusivement) au Copyright Clearance Center (CCC), 222 Rosewood Drive Danvers, MA 01923, USA, fax 1 978 646 8600, info@copyright.com.

Avant-propos

Pour beaucoup de gens, l'investissement international des entreprises multinationales est au cœur même de la mondialisation. Promouvoir, auprès de ces sociétés, des comportements appropriés est un défi de plus en plus capital, car leurs activités couvrent fréquemment des dizaines de pays et des centaines de contextes culturels, juridiques, et réglementaires. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes) visent à aider les entreprises, les syndicats et les organisations non gouvernementales à relever ce défi en établissant un cadre international en matière de responsabilité sociale. Si le respect des Principes par les entreprises est volontaire, les gouvernements adhérents s'engagent à promouvoir leur 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.

Cette sixième édition du Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales décrit les mesures prises par les gouvernements, de juin 2005 à juin 2006, pour être à la hauteur de leur engagement. L'un des faits marquants de ce cycle consacré à l'application des Principes directeurs est la finalisation de conseils destinés aux entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance avec l'adoption, par le Conseil de l'OCDE, du rapport du Comité de l'investissement intitulé : « Outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance. » La Table ronde de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises, qui a eu lieu en 2006, s'est attachée aux questions de promotion et de médiation aux termes des Principes directeurs.

Le Rapport annuel a été rédigé et mis en diffusion générale pour publication sous la responsabilité conjointe des Points de contact nationaux (PCN) – services ministériels ou publics chargés d'œuvrer au respect des Principes directeurs – 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, 2006 :

Rapport du président.	9
I. Introduction	10
II. Structures institutionnelles	11
III. Information et promotion.	12
IV. Circonstances spécifiques	21
V. Investissements dans les zones à déficit de gouvernance	26
VI. Suite donnée aux questions soulevées lors des précédentes réunions	28
VII. Progrès accomplis et actions envisagées	32
<i>Annexe I.A1.</i> Structure des Points de contact nationaux	37
<i>Annexe I.A2.</i> Coordonnées des Points de contact nationaux	46
<i>Annexe I.A3.</i> Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux.	52
<i>Annexe I.A4.</i> Documents d'archive.	72
<i>Annexe I.A5.</i> Circonstances spécifiques et procédures judiciaires parallèles – un résumé des discussions	103
<i>Annexe I.A6.</i> Commentaires du BIAC, du TUAC et des ONG sur les procédures parallèles et les circonstances spécifiques	110
<i>Annexe I.A7.</i> 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	121
Consultations – contributions des entreprises, des syndicats et des organisations non gouvernementales	123
Communication de la Commission syndicale consultative (TUAC)	124
OECD Watch	133

Partie II

**Table ronde de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises –
développer une approche volontariste des Principes directeurs
de l'OCDE**

Remerciements	143
Synthèse des discussions de la Table ronde	145
<i>Annexe II.A1. Document de synthèse d'OECD Watch sur la promotion des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le rôle des Points de contact nationaux dans le traitement des circonstances spécifiques</i>	153
<i>Annexe II.A2. La médiation internationale – Allocution lors de la Table ronde</i>	160

Partie III

**Outil de l'OCDE de sensibilisation au risque destiné
aux entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance**

Conclusions du Conseil de l'OCDE, juin 2006	173
Préface	174
1. Introduction	176
2. Respect de la loi et des instruments internationaux	179
3. Vigilance accrue dans la gestion	183
4. Activités politiques	187
5. Connaissance de la clientèle et des partenaires commerciaux	189
6. Révéler les mauvaises pratiques	190
7. Rôle des entreprises dans les sociétés à déficit de gouvernance : la logique de l'intérêt bien compris	192
<i>Annexe III.1. Glossaire sélectif</i>	199
<i>Annexe III.2. Ressources pour les entreprises</i>	209

Appendice A

La déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales	211
---	-----

Appendice B

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	214
---	-----

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, 2006 : Rapport du président

I. Introduction

La réunion annuelle 2006 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 sixième 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 2006 sur la responsabilité des entreprises avait pour objet de « *Développer une approche volontariste des Principes directeurs de l'OCDE* ».

Le présent rapport passe en revue les activités des PCN ainsi que d'autres activités entreprises par les gouvernements adhérents entre juin 2005 et juin 2006 dans l'optique de mettre en œuvre les Principes. S'appuyant sur les rapports individuels¹ des PCN et d'autres informations communiquées durant la période d'examen, il se subdivise en sept 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 description des travaux du Comité de l'investissement et des PCN sur les zones à déficit de gouvernance (section V). La section VI 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 VII termine le corps du texte par un examen des progrès accomplis, suivi des actions envisagées pour l'avenir.

Pour l'essentiel, le rapport de cette année indique que les activités de promotion des PCN ont encore été étendues². Les PCN semblent assurer de plus en plus une promotion « ciblée ». La Hongrie précise ainsi qu'elle cible ses activités de promotion sur les entreprises multinationales exerçant une activité sur son territoire. Le Canada et l'Australie décrivent leurs approches sectorielles en matière de promotion qui visent respectivement les industries extractives et le secteur du textile, de l'habillement et de la chaussure. Le rapport canadien relève que, puisque « le Canada est un acteur de premier plan du secteur mondial des industries extractives, les pouvoirs publics canadiens et l'industrie canadienne ont tout deux intérêt à entretenir l'image positive du pays dans ce secteur et à faire en sorte que les entreprises canadiennes

contribuent positivement aux objectifs sociaux et environnementaux plus généraux de la collectivité au sein de laquelle elles sont implantées ». L'Australie a retenu les secteurs du « textile, de l'habillement et de la chaussure » dont les partenaires du dialogue avec le PCN estiment qu'ils se prêtent bien à l'extension des activités de promotion et de diffusion des Principes directeurs.

Les PCN continuent à examiner des circonstances spécifiques. Ils en ont examiné 96 (24 de plus que dans le rapport de l'an passé) depuis le réexamen de juin 2000, ce qui dénote un intérêt toujours soutenu pour cet instrument.

Le cycle de mise en œuvre de juin 2005 à juin 2006 a également donné la priorité à la finalisation des orientations destinées aux entreprises exerçant leur activité dans les zones à déficit de gouvernance. En juin 2006, le Conseil de l'OCDE a adopté le rapport du Comité de l'investissement intitulé « Outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance », considérant de ce fait qu'il « est souhaitable de sensibiliser les entreprises multinationales aux risques auxquels elles sont exposées dans les zones à déficit de gouvernance et de les guider... ce qui est conforme aux objectifs et aux principes définis dans les *Principes directeurs*³ ».

II. Structures institutionnelles

D'après les rapports des PCN, les structures institutionnelles n'ont dans l'ensemble guère varié au cours de la période juin 2005-juin 2006. Il existe à présent :

- 21 PCN formant un service unique ;
- 7 PCN interministériels ;
- 9 PCN tripartites (souvent aussi à participation interministérielle); et
- 2 PCN quadripartites.

Les PCN ont signalé qu'ils utilisent aussi d'autres moyens pour 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.

Au cours de la période d'examen, deux PCN (Pays-Bas et Royaume-Uni) ont réévalué leur structure et leurs pratiques. Le ministre néerlandais des Affaires étrangères a étudié le rôle et le fonctionnement du PCN au moyen d'une recherche documentaire, d'une étude d'évaluation menée dans six capitales, d'entretiens et de tables rondes composées de diverses parties

prenantes aux Pays-Bas. Cette procédure a débouché sur un certain nombre de recommandations qui seront rendues publiques dans les meilleurs délais, de même que les développements futurs s'y rapportant (après que le ministère des Affaires économiques extérieures en aura informé le Parlement néerlandais). En septembre 2005, le ministère britannique du Commerce et de l'Industrie a lancé une consultation des parties prenantes sur la promotion des Principes directeurs et leur mise en œuvre par le PCN à la suite du rapport critique du groupe parlementaire inter-partis quant à l'efficacité du PCN lors d'enquêtes sur des allégations d'agissements répréhensibles concernant des entreprises implantées en RDC. Un certain nombre de recommandations ont été recueillies et sont en cours d'examen.

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. Les PCN n'ont pas relâché leurs efforts 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 :

- *Argentine – manifestation à Buenos Aires.* En partenariat avec des ONG, l'Argentine a organisé un « Atelier sur les Points de contact nationaux » traitant d'aspects tels que l'environnement, la promotion de l'investissement, le travail, les droits de l'homme et la concurrence. Des représentants des entreprises, des syndicats, d'OECD Watch et des services ministériels y ont participé et les parlementaires y ont été également conviés. Les expériences diverses des PCN à l'échelle internationale ont été analysées et les participants ont décidé de poursuivre la réunion afin de faire le tour de toutes les questions couvertes dans les Principes.
- *Australie – promotion ciblée sur le secteur du textile, de l'habillement et de la chaussure.* Le PCN australien a opté pour une approche ciblée de ses activités de promotion. La consultation menée en mai 2006 auprès des entreprises et de la collectivité a été consacrée au secteur australien du textile, de l'habillement et de la chaussure (sans se limiter néanmoins aux participants de ce secteur). Ce secteur a été choisi car les participants au dialogue avec le PCN estiment qu'il se prête bien à un élargissement des activités de promotion et de diffusion des Principes. Cette consultation a permis d'étudier comment lancer des actions de sensibilisation aux Principes au sein de ce secteur et mieux les y diffuser. Elle a aussi permis au

PCN australien de s'assurer de futures possibilités de promotion des Principes dans le cadre de forums sectoriels.

- *Brésil – promotion ciblée sur les multinationales.* Le PCN brésilien a décidé de centrer ses efforts de promotion sur les entreprises multinationales, notant que la plupart d'entre elles en ignore l'existence. De l'avis du PCN brésilien, les ONG et les syndicats parviennent efficacement à y sensibiliser leurs adhérents; cela étant, les efforts de diffusion en direction des multinationales relèvent entièrement du PCN qui a pour stratégie de centrer sur elles la majeure partie de ses actions de promotion afin d'en renforcer la visibilité dans les milieux patronaux pour éviter de futures plaintes grâce à leurs meilleures « connaissance et assimilation du document ».
- *Canada – promotion ciblée sur les industries extractives.* Assurant un suivi de la stratégie promotionnelle ciblant les industries extractives, le PCN canadien a contribué à l'élaboration des « tables rondes canadiennes sur la RSE et sur l'industrie extractive canadienne dans les pays en développement », apporté son concours et fourni des conseils au sujet des Principes de l'OCDE au groupe de travail du gouvernement canadien sur la république démocratique du Congo pour l'aider à élaborer sa stratégie en matière de RSE dans le secteur minier. En février 2006, l'ambassade canadienne au Ghana a organisé à Accra un séminaire sur la RSE, notamment dans le secteur minier – premier secteur d'investissement canadien au Ghana – qui a attiré plus de 40 participants.
- *Finlande – conférence sur la concurrence responsable.* Le PCN finlandais a tenu un séminaire sur la concurrence responsable, le 4 mai 2006, consacré aux Principes de l'OCDE, au Cadre d'action pour l'investissement et à l'Outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance, ainsi qu'à d'autres principes généraux de RSE, séminaire au cours duquel des exemples de pratiques exemplaires mises en œuvre par les entreprises ont été présentés.
- *Hongrie – activités de promotion ciblées à destination des entreprises multinationales.* Le PCN hongrois parraine une campagne de diffusion de courriels et de courriers adressés aux grandes entreprises multinationales. Trois instruments fondamentaux – les Principes, la Convention pénale du Conseil de l'Europe sur la corruption et la Déclaration tripartite de l'OIT – leur ont été remis afin d'atténuer les problèmes survenant « principalement dans le domaine de l'emploi, de l'environnement et de l'exercice du droit d'organisation ».
- *Israël – mise au point de matériel promotionnel.* En partenariat avec l'ONG israélo-jordanienne « Friends of the Earth Middle East » (« Amis de la terre du Moyen-Orient ») et la faculté de droit de l'université Bar Ilan, une

brochure en hébreu expliquant comment coopérer efficacement avec le PCN israélien a été publiée.

- *Italie – création d'un bulletin d'information et coopération avec les universités.* Le PCN italien a créé son propre bulletin d'information, PCNM@gazine, en vue d'informer les organismes publics centraux et locaux, les ambassades, consulats, entreprises, syndicats, ONG et associations professionnelles d'Italie ainsi que la Commission européenne, de ses initiatives et campagnes de promotion (le bulletin compte actuellement 270 abonnés). Il a mis en place un stand d'information sur les Principes au salon international sur les TIC et l'informatique grand public (en octobre 2005) et au salon annuel de la fonction publique (en mai 2006). Il a également parrainé : 1) un projet d'enquête – portant sur un échantillon de 50 PME – qui recense les pratiques des entreprises en matière de RSE et leurs actions de communication dans ce domaine, 2) un cours sur la gestion de la RSE à l'université catholique de Milan, assurant notamment le financement de 10 bourses d'étude et d'un prix dotant une thèse de doctorat consacrée aux Principes directeurs de l'OCDE et 3) des formations initiales et continues organisées avec le concours des provinces italiennes et d'associations du secteur privé, afin de renforcer la visibilité des Principes auprès des PME locales.
- *Mexique – questions régionales.* Le PCN a pris part à plusieurs manifestations organisées par les syndicats et la société civile au Mexique qui ont examiné certaines questions en lien avec la responsabilité des entreprises dans la région.
- *Pays-Bas – informations par pays en matière de RSE diffusées auprès des entreprises exerçant leur activité à l'étranger.* L'Agence pour les entreprises et la coopération internationales (www.evd.nl) du ministère des Affaires économiques fournit des informations pour savoir comment observer les Principes dans plusieurs marchés émergents. Ces informations par pays peuvent être consultées sur le site Internet de l'agence et ont été portées à l'attention des chefs d'entreprise dans différentes brochures par pays remises lors de missions commerciales en Inde, au Brésil et en Chine. Les commentaires des entreprises donnent à penser qu'il s'agit là d'un moyen efficace de promouvoir les Principes auprès des PME. S'appuyant sur cet écho positif, le PCN néerlandais a chargé MVO Nederland (centre d'information et de renseignements sur la RSE) d'approfondir les informations recueillies sur les questions concernant la RSE et de les mettre à disposition sous forme de dossiers d'information en ligne. Des dossiers sont en préparation sur l'Afrique du Sud, le Brésil, la Chine, l'Inde, l'Indonésie et la Russie.

- Roumanie – le tout dernier PCN créé débute ses activités de promotion. Créé en mai 2005, le PCN roumain a tenu une conférence de presse et créé une page sur le site Internet de l'Agence pour les investissements étrangers (www.arisinvest.ro). Il a également transmis une brochure bilingue (anglais-roumain) sur le PCN, ainsi que l'adresse de la page correspondante du site Internet, à l'administration centrale et locale, aux entreprises multinationales, au conseil des investisseurs étrangers en Roumanie, aux agences régionales de développement, aux chambres de commerce locales et bilatérales, aux associations patronales, syndicales et professionnelles. Des activités de promotion des Principes ont également été assurées par les ambassades roumaines à l'étranger et à l'intention des ambassades étrangères à Bucarest. Le PCN a également organisé des présentations lors d'un cours magistral présenté à la Faculté roumaine d'études économiques et de l'Institut national d'administration et il a participé au séminaire de la confédération syndicale Cartel Alfa sur la responsabilité des entreprises.
- Suède – activités de promotion menées par les ambassadeurs. L'ambassadeur et le responsable du *Swedish Partnership for Global Responsibility* ont pris part à l'importante mission de promotion des importations qui s'est rendue en Jordanie, ainsi qu'à un dialogue bilatéral avec la Thaïlande et l'Afrique du Sud. La Suède a également assuré la promotion des Principes dans le cadre de la coopération bilatérale avec les États-Unis, notamment auprès d'organismes gouvernementaux ou non. L'ambassadeur dirige un groupe de travail interministériel informel instauré pour sensibiliser l'administration aux Principes, dans le cadre des entreprises publiques notamment.
- Union européenne – résolution du Parlement européen. Les Principes sont cités à plusieurs reprises dans la Résolution du Parlement européen sur l'exploitation des enfants dans les pays en développement, et notamment le travail des enfants, de juillet 2005 (référence 2005/2004(INI)).
- Commission européenne – partenariat dans le cadre de l'accord de Cotonou. La Commission européenne soulève la question de la RSE et de la promotion des Principes dans ses accords de commerce extérieur (par exemple, dans les accords de partenariat économique UE-ACP conclus dans le cadre de l'accord de Cotonou).

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 (Allemagne, Australie, Canada, Commission européenne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Italie, Japon, Lettonie, République slovaque, Royaume-Uni). La Chambre estonienne du commerce et de l'industrie a utilisé les Principes comme outil d'analyse comparative pour étudier les pratiques en matière

de RSE des entreprises du pays. En juillet 2005, le PCN coréen a assuré la promotion des Principes auprès des entreprises coréennes implantées au Mexique, au Honduras et au Guatemala en donnant notamment « des exemples d'entreprises locales modèles ». Le PCN finlandais quadripartite s'est réuni à cinq reprises au cours de la période considérée et a qualifié la coopération générée par ces fréquentes réunions de « fructueuse pour la promotion des Principes ». Le PCN allemand a organisé une conférence fin juin 2005 pour évaluer les Principes 5 ans après leur réexamen. Le PCN roumain a tenu sa première conférence annuelle qui a attiré des représentants de toutes les parties intéressées (pouvoirs publics, syndicats du secteur privé, par exemple).

- Consultations et organisation de rencontres avec les partenaires nationaux (Australie, Commission européenne, États-Unis, France, Italie, Lettonie, République tchèque, Royaume-Uni, Suisse). En décembre 2005, le PCN de Lettonie a organisé une réunion avec les associations professionnelles, le Conseil des investisseurs étrangers, le Bureau de prévention et de lutte contre la corruption et l'École de commerce de Turiba afin de recenser les meilleures méthodes de promotion des Principes en Lettonie.
- Publication de bulletins d'information, d'articles dans la presse nationale ou autres actions dans les médias (Italie, Corée, République slovaque). Les PCN italien, slovaque et coréen ont publié des bulletins d'information en ligne. Le PCN italien a contribué au Guide sur la RSE à destination des PME italiennes publié par l'association professionnelle API Vincenza et Unicredit Banca.
- Participation à des conférences organisées par des acteurs non gouvernementaux (Belgique, Corée, Espagne, Estonie, France, Italie, Mexique, Pays-Bas, Roumanie, Royaume-Uni, Turquie). Le PCN polonais a pris part à la FES-Pologne et au séminaire de formation sur les Principes directeurs organisé par OECD Watch en avril 2006. Le PCN d'Espagne a participé à la journée organisée par le Haut conseil des chambres de commerce espagnoles sur la responsabilité des entreprises.
- Coopération et activités de promotion avec des universités et d'autres établissements d'enseignement supérieur (Danemark, Espagne, Israël, Italie, Lettonie, Mexique, République slovaque, Roumanie, Turquie). Le PCN danois a présenté les Principes directeurs aux étudiants en droit de l'université de Copenhague.
- Mise au point de matériel promotionnel (Israël, Italie, Japon, République tchèque, Roumanie). Conception d'un site Internet (Belgique, Canada, Hongrie, Italie, Lituanie, Mexique, Roumanie). En outre, le PCN japonais a ajouté des liens vers le texte des Principes sur le site Internet du Centre ASEAN.

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 PCN australien présente le texte des Principes. Le site du Foreign Investment Review Board et celui d'Invest Australia contiennent des liens vers le site du PCN australien.
Canada	Crédit à l'exportation	Exportation et développement Canada (EDC) promeut les Principes et les normes de responsabilité des entreprises, y compris les recommandations des Principes. EDC 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 banques coréennes admises à opérer sur le marché des changes 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 a créé un lien entre le site de TICAD Exchange et les textes des Principes, de même qu'entre celui du Centre ASEAN et les 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 (PALIZ).
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.
Roumanie	Agence roumaine pour l'investissement étranger (ARIS)	Le PCN roumain est situé au sein de l'Agence roumaine pour l'investissement étranger (ARIS). Le site du PCN roumain a été conçu à partir du site central de l'ARIS. Les Principes (textes originaux) sont disponibles en ligne sur le site du ministère des Affaires étrangères roumain (www.mae.ro) et de l'Agence roumaine pour l'investissement étranger (ARIS) (www.arisinvest.ro). Les Principes et les décisions du Conseil de l'OCDE qui s'y rapportent ont été traduits en roumain.
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 (GRE) 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.

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

Les activités de promotion suivantes ont été menées au sein des administrations publiques au cours de la période considérée :

- Promotion par le biais de présentations réalisées par de hauts responsables de l'État (Nouvelle-Zélande, Suisse). Les Principes directeurs ont été mentionnés dans une note adressée par le secrétaire adjoint chargé de la politique réglementaire et de la concurrence du ministère néo-zélandais du Développement économique lors d'une conférence consacrée à l'achat public durable.
- Sensibilisation et formation du personnel des ambassades et des consulats (Allemagne, Australie, Canada, Espagne, France Italie, Japon, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Roumanie, Royaume-Uni). La Nouvelle-Zélande remet à l'ensemble de ses ambassades, consulats et hauts-commissariats des exemplaires d'une brochure d'information sur les Principes afin qu'ils les diffusent à leur tour auprès des entreprises néo-zélandaises implantées à l'étranger. Le PCN français a présenté les Principes aux spécialistes de l'environnement en poste dans les missions diplomatiques à l'étranger. Les services économiques des ambassades allemandes diffusent des exemplaires des Principes en allemand. Le Japon remet au personnel de ses ambassades et consulats qui entre en fonction des consignes lui imposant de promouvoir les Principes auprès des entreprises multinationales japonaises implantées dans les pays où il est en poste.
- Missions ou activités de promotion dans le domaine du commerce et de l'investissement (Canada, Commission européenne, France, Italie, Pays-Bas, Suède). Le PCN polonais a mis en place un atelier pour les personnes travaillant au service des investisseurs au plan régional afin d'assurer que les nouveaux investisseurs ont pris connaissance des Principes. Une délégation commerciale suédoise, dirigée par le secrétaire d'État du ministère du Commerce et de l'Industrie, a assuré la promotion des Principes lors de sa visite au Ghana de février 2006.
- Promotion par l'intermédiaire des agences de développement international (Canada, Pays-Bas, Suède).
- Réponse aux demandes des Parlements, médiateurs et autres instances publiques (Allemagne, Belgique, Canada, Royaume-Uni).

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-deux PCN font état de liens de ce type. Par rapport à la version qui figure dans le rapport 2005, les principaux changements à signaler sont l'entrée de la Hongrie et de la Roumanie.

III.d. Activités de promotion de l'OCDE

Le Secrétaire général de l'OCDE a évoqué les avantages découlant d'un comportement responsable des entreprises et a détaillé la contribution en ce sens des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales lors du Forum mondial sur la responsabilité sociale des entreprises qui s'est tenu à Pékin le 22 février 2006. Le texte de l'allocution du Secrétaire général est joint à titre de document n° 1 des documents d'archive.

La « contribution de l'OCDE à 14^e session de la Commission du développement durable des Nations Unies »⁴ a assuré la promotion des Principes dans le chapitre consacré à la « responsabilité professionnelle et sociale ». Les « Lignes directrices de l'OCDE sur le gouvernement d'entreprise des entreprises publiques » ont été adoptées par le Conseil en avril 2005 et publiées en septembre 2005. Leurs notes explicatives promeuvent les Principes en invitant les entreprises à élaborer des « codes de déontologie internes » par lesquels elles « s'engagent à adhérer aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales... ». Les attributions du projet du Comité des échanges « Informer les consommateurs de la RSE dans les échanges internationaux » renvoient aux Principes et prévoient un partenariat entre le Comité des échanges, de l'investissement et de la politique à l'égard des consommateurs.

Durant la période considérée, les responsables du Comité de l'investissement et le Secrétariat de l'OCDE ont accepté d'assurer la promotion des Principes dans le cadre d'une vingtaine de rencontres internationales. Parmi les manifestations et les activités promotionnelles auxquelles ils ont participé, citons en particulier les suivantes :

- Le président du Comité de l'investissement a assuré la promotion des Principes lors d'une manifestation sur la RSE parrainée par Chatham House qui s'est tenue à Londres en mars 2006 et lors d'un atelier consacré aux conflits en septembre 2006, ainsi que dans le cadre d'une discussion du Groupe d'experts qui a eu lieu lors de la 11^e session de la Commission de l'investissement de la CNUCED, traitant de la « définition de règles pour l'investissement international : tendances, questions émergentes et implications », qui a eu lieu en mars 2006.
- Les Principes de l'OCDE et les travaux du Comité de l'investissement sur les investissements dans les zones à déficit de gouvernance ont été présentés lors d'une consultation des parties prenantes organisée par l'Office du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme en

novembre 2006 pour le compte du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des entreprises transnationales et autres entreprises.

- Une rencontre consacrée aux Principes et à la responsabilité de l'entreprise a été organisée en association avec le Forum mondial sur l'investissement international qui s'est tenu à São Paulo en octobre 2005.
- Le Secrétariat a présenté les Principes et d'autres instruments de l'OCDE dans le cadre de la rédaction en cours du guide sur la future norme ISO SR 26000.
- Un bulletin d'information sur l'investissement a été créé par l'OCDE pour promouvoir tous les travaux du Comité de l'investissement, y compris le travail de suivi sur les Principes. Ce bulletin touchera plusieurs centaines de représentants des milieux chargés de la politique de l'investissement.

De plus, le Secrétariat répond à de nombreuses demandes des médias, des universités et d'autres parties intéressées concernant les Principes et gère le site Internet de l'OCDE qui leur est consacré. En 2005, ce site a reçu 25 000 visites et le texte des Principes a été téléchargé 12 500 fois.

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. Un tableau dressant la liste des circonstances spécifiques examinées par les PCN est jointe en annexe IA3.

Comme on l'a vu à la section IV du rapport annuel de 2005, 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. En avril 2006, les « responsables pour l'Allemagne du Pacte mondial » ont approuvé la proposition et cette mise en

relation avec les Principes en Allemagne dans le cadre du Pacte mondial sera officialisée le moment venu.

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

Les PCN ont dénombré au total 130 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), Australie (1), Autriche (3), Belgique (9), Brésil (9), Canada (7), Chili (3), Corée (3), Danemark (2), Espagne (2), États-Unis (19), Finlande (2), France (12), Hongrie (1), Italie (1), Japon (5), Mexique (1), Norvège (2), Pays-Bas (15), Pologne (2), Portugal (1), République tchèque (5), Roumanie (1), Royaume-Uni (11), Suède (2), Suisse (2) et Turquie (1).

L'annexe I.A3 montre que 96 demandes ont été jugées recevables et examinées par les PCN⁵. Soixante-deux cas ont été réglés. La plupart des dossiers concernaient les recommandations du chapitre IV (Emploi et relations professionnelles). Cela étant, certains des dossiers plus récents concernaient également des problèmes relevant d'autres chapitres. Ainsi, deux circonstances spécifiques notifiées cette année (par la Norvège et l'Australie) portent sur des questions de droits de l'homme (traitées par le chapitre II, Principes généraux) liées à une implication directe ou indirecte du secteur privé dans la gestion de centres de détention. À l'heure actuelle, seul le chapitre « Science et technologie » des Principes n'a encore jamais été mentionné dans le contexte d'une circonstance spécifique.

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

Australie. En juin 2005, le PCN australien a été saisi par 5 ONG pour examiner une circonstance spécifique concernant Global Solutions Limited, société de droit australien et filiale à 100 % d'une entreprise multinationale sous contrôle britannique (ci-après « GSL Australie »). La plainte soumise par les plaignants faisait valoir que GSL Australie, en fournissant à l'administration australienne des services de détention de personnes immigrées, n'a pas respecté les dispositions des Principes relatives aux droits de l'homme et aux intérêts des consommateurs. Le PCN australien a procédé à une première évaluation factuelle et reçu individuellement les plaignants. Il a jugé la demande recevable en tant que circonstance spécifique, tout en s'attachant à ne retenir que les problèmes liés à la conduite de l'entreprise et relevant de sa responsabilité directe. Après que les deux parties eurent accepté l'invitation du PCN à examiner le dossier, celui-ci leur a remis une liste provisoire des problèmes relevant de la responsabilité de « GSL Australie » afin qu'elles aient une vue commune des problèmes à examiner. Cela fait, le PCN a favorisé des échanges d'informations et encouragé le dialogue pour assurer

que les deux parties avaient bien compris les problèmes et les faits en cause. Il a fallu pour cela procéder à d'importants échanges d'informations par écrit, de documents confidentiels notamment, tels que les manuels internes de GSL Australie relatifs à ses activités et ses procédures. Puis, le PCN a organisé une rencontre de médiation entre les deux parties en février 2006, à l'issue de laquelle une liste de 34 « conclusions conjointement approuvées » (autrement dit à la fois par la société et par les plaignants) a été établie. En s'appuyant sur cette liste, GSL Australie a pu continuer à améliorer ses activités. Le PCN australien a publié, en avril 2006, un « communiqué final sur le dossier GSL » (joint en annexe I.A4 à titre de document n° 2 des documents d'archive); la déclaration des deux parties sur les « conclusions approuvées par elles à l'issue de la rencontre de médiation » est jointe au communiqué du PCN). Pour les deux parties, la rencontre de médiation a été un réel succès. Selon le rapport de l'Australie, le traitement de cette circonstance spécifique présente les caractéristiques suivantes :

- les règles d'engagement établies précocement par le PCN ont favorisé l'instauration d'un climat amiable propre à stimuler la confiance et la bonne volonté des parties,
- le dossier a été réglé dans les 8 mois suivant la présentation de l'affaire. Le PCN s'est efforcé d'accélérer la procédure autant que possible sans compromettre la qualité de l'examen du dossier ni les chances de résolution de l'affaire,
- l'organisation d'une rencontre de médiation consécutivement à un échange très important d'informations a permis aux deux parties de préparer convenablement leurs discussions en tête à tête et de tirer le meilleur parti de la rencontre,
- le fait de rechercher prioritairement des solutions raisonnables pour les problèmes se rapportant à la circonstance spécifique a permis aux parties d'engager le dialogue et d'étudier les solutions éventuelles avec franchise et sincérité,
- les deux parties y ont participé de bonne foi et ont fait mutuellement montre de bonne volonté. Elles se sont toutes deux volontiers soumises aux règles de confidentialité durant toute la procédure,
- les deux parties ont accepté de se représenter elles-mêmes durant tout le processus d'examen sans jamais faire appel à leurs représentants juridiques. Le traitement extrajudiciaire de cette circonstance spécifique démontre l'utilité et la fiabilité de la procédure des circonstances spécifiques prévue par les Principes,
- conformément à l'engagement du PCN australien d'améliorer en permanence ses processus, les deux parties ont été invitées à livrer leurs suggestions pour améliorer le traitement des futures affaires. Le directeur

général de GSL Australie et le porte-parole des plaignants ont fait part des enseignements qu'ils ont tirés de l'affaire lors d'une consultation organisée par le PCN en mai 2006,

- les plaignants ont présenté une étude de cas sur le dossier GSL Australie qui servira à la formation des ONG susceptibles d'être concernées par de futures circonstances spécifiques.

Canada. Un groupe d'ONG a soumis une plainte au PCN canadien en mai 2005 concernant les activités exercées par une société minière internationale de droit canadien dans un pays non adhérent. La plainte a été déposée au nom des collectivités affectées par les activités de l'entreprise. Les ONG et un représentant des collectivités concernées ont rencontré les représentants du PCN pour présenter leur dossier. Après une consultation intra- et interministérielle (incluant des contacts étroits avec la mission canadienne dans le pays non adhérent), le PCN a estimé que le dossier relevait bien des Principes et a décidé de convaincre la société en cause et les ONG de prendre part à un dialogue organisé par le PCN sur les problèmes soulevés dans le dossier et relevant des Principes. Fin 2005, les deux parties ont accepté de prendre part à la concertation prévue pour fin janvier 2006. Cela étant, avant cette date, les ONG se sont désistées en raison d'un désaccord sur les modalités de la rencontre. Après avoir réaffirmé sa détermination à favoriser le dialogue, le PCN a encouragé l'entreprise à poursuivre, de son côté, la discussion avec les collectivités affectées par ses activités afin de résoudre les problèmes en suspens. Enfin, conformément aux attentes du gouvernement canadien voulant que les sociétés de droit canadien observent les Principes de l'OCDE, le PCN canadien a exprimé son intention de garder un œil sur les activités de l'entreprise et de surveiller que le programme de développement d'intérêt commun élaboré par l'entreprise et ses travaux concernant l'étude d'impact sur l'environnement suivent le cours souhaité.

France. Dans un communiqué publié en mars 2005 (voir document n° 3 dans les documents d'archive du Rapport annuel de 2005 sur les Principes de l'OCDE), le PCN français s'engageait à établir des consultations régulières avec Électricité de France concernant sa gestion du projet de construction d'un barrage hydroélectrique baptisé « Nam Theun 2 » au Laos. Une autre consultation a eu lieu le 8 juin 2006 et le PCN a conclu qu'Électricité de France avait pris les mesures qu'il fallait. Il a été convenu qu'une consultation de suivi serait organisée en juin 2007.

Allemagne. En juin 2003, le PCN allemand a été saisi d'une demande d'examen émanant d'un syndicat philippin (mais qui lui a été transmise par la confédération des syndicats allemands) d'une circonstance spécifique concernant le non-respect présumé des recommandations du chapitre IV (Emploi et relations professionnelles) par un groupe chimique allemand.

Après avoir reçu les commentaires très détaillés de la société et des syndicats (en raison de la complexité de l'affaire, il a été nécessaire de consacrer beaucoup de temps à ces commentaires), le PCN a organisé une première rencontre avec les parties concernées. À l'issue de cette rencontre, les parties elles-mêmes ont surtout reconnu avoir besoin de plus d'informations pour être en mesure d'examiner l'ensemble des faits en toute objectivité. Le PCN allemand a préparé un projet de communiqué et attend toujours un complément d'information et des éclaircissements de la part du syndicat philippin avant de pouvoir clore son examen.

Pays-Bas. En août 2002, un syndicat néerlandais a demandé au PCN d'examiner si la procédure engagée par « Plaid Nederland » pour demander sa mise en faillite n'était pas contraire aux Principes. Cette société n'ayant plus d'existence légale, il a été difficile de recueillir des informations et la direction de Plaid ayant changé d'adresse, il n'a pas été possible d'organiser une rencontre tripartite ni de publier un communiqué conjoint. Le PCN a décidé de formuler ses conclusions au moyen des informations tirées lors des consultations bilatérales et des dossiers judiciaires. Il a notamment conclu que les efforts de l'entreprise pour transmettre à ses salariés des informations sur sa situation financière paraissaient avoir été infructueux.

Norvège. En juin 2005, une ONG a demandé au PCN norvégien d'examiner une circonstance spécifique concernant les services d'entretien des équipements fournis par la société norvégienne Aker Kvaerner (par l'intermédiaire de l'une de ses filiales à 100 % de droit américain) au centre pénitentiaire de Guantanamo Bay placé sous la tutelle du ministère américain de la Défense⁶. Le PCN a organisé des réunions entre Aker Kvaerner et l'ONG, les 5 septembre et 26 octobre 2005, pour examiner la plainte et aider les deux parties à trouver un accord sur la question. Le 29 novembre 2005, le PCN a publié un communiqué dans lequel il prie, en particulier, instamment la société de procéder à un examen minutieux des questions éthiques soulevées par ces relations contractuelles (voir document n° 4 des documents d'archive figurant dans l'annexe I.A4).

Roumanie. Le PCN a étudié une demande d'examen d'une circonstance spécifique concernant un groupe sidérurgique et la gestion de ses relations avec deux syndicats. Le PCN n'a pas jugé l'affaire recevable car : 1) il a douté pouvoir fournir ses bons offices, en raison de la relation conflictuelle opposant les deux parties, 2) il a estimé pouvoir apporter peu de valeur ajoutée par rapport à une procédure judiciaire parallèle en raison des ressources et des informations plus importantes disponibles pour celle-ci, 3) il a douté de la légitimité de faire suite à cette requête en vertu du droit roumain.

V. Investissements dans les zones à déficit de gouvernance

Le Comité de l'investissement et les PCN ont poursuivi leur examen du problème de la gestion responsable des investissements dans les zones à déficit de gouvernance. Cette section aborde deux thèmes : 1) l'élaboration par le Comité de l'investissement d'un outil pour les entreprises exerçant leur activité dans ces zones, 2) la mobilisation permanente des PCN vis-à-vis des entreprises désignées dans les rapports du Groupe d'experts des Nations Unies sur l'exploitation illégale des ressources naturelles en république démocratique du Congo.

V.a. Travail de suivi réalisé par le Comité

Le 8 juin 2006, le Conseil de l'OCDE a adopté un rapport du Comité de l'investissement sur *l'Outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance de l'OCDE* (qui peut être consulté à l'adresse suivante : www.oecd.org/dataoecd/26/22/36885830.pdf). Ce rapport sera transmis par l'OCDE à la présidence du G8 et au Secrétaire général des Nations Unies. L'Outil soulève des questions conçues pour aider les entreprises à réfléchir aux risques et aux dilemmes éthiques auxquels elles peuvent être confrontées dans les zones à déficit de gouvernance. On entend par zones à déficit de gouvernance les régions où les gouvernements ne veulent ou ne peuvent exercer leurs responsabilités.

Les risques et dilemmes spécifiques rencontrés dans ces environnements difficiles pour les investissements sont liés à des « défaillances des pouvoirs publics » qui aboutissent à une faillite plus large des institutions politiques, économiques et civiques, créant, à leur tour, des problèmes pour les entreprises que l'Outil leur permet d'identifier et de résoudre. L'Outil traite notamment de sujets tels que : 1) le respect de la loi et des instruments internationaux, 2) la vigilance accrue dans la gestion des investissements, 3) la connaissance des clients et des partenaires commerciaux, 4) les relations avec les agents publics et 5) la dénonciation des mauvaises pratiques.

L'Outil reconnaît que l'instauration d'une bonne gestion des affaires publiques et d'institutions économiques, politiques et civiques est du ressort des responsables politiques et des citoyens des pays concernés – qui sont les seuls à pouvoir concevoir et mettre en œuvre les réformes nécessaires. Mais les entreprises multinationales peuvent aider les entreprises à éviter de prendre des mesures qui puissent entraver les efforts accomplis pour renforcer cette bonne gestion et à se rendre compte qu'elles ont un rôle positif à jouer.

L'élaboration de l'Outil fait partie intégrante du travail de suivi accompli par le Comité de l'investissement sur les Principes de l'OCDE à l'intention des

entreprises multinationales. Il n'est pas normatif et il est conforme aux objectifs et aux exigences des Principes.

L'Outil a pour objet d'aider les entreprises. Lors de la phase suivante, le Comité a donc exprimé le souhait de continuer à travailler avec les entreprises et d'autres parties prenantes pour identifier des sources d'expériences pratiques face aux difficultés que l'Outil entend traiter.

V.b. Travail de suivi réalisé par les PCN en république démocratique du Congo

Assurant le suivi de travaux qui ont débuté avec la mention des Principes de l'OCDE dans deux rapports du Groupe d'experts des Nations Unies au Conseil de sécurité de l'ONU sur l'exploitation illégale des ressources naturelles de la république démocratique du Congo (RDC⁷), certains PCN sont restés mobilisés vis-à-vis des entreprises désignées dans ces rapports. Les points suivants détaillent les mesures et les décisions prises par les PCN au cours de la période considérée :

- *Autriche.* Le PCN autrichien a traité une circonstance spécifique soulevée par une entreprise exerçant des activités dans le secteur minier de la RDC et relative à une entreprise allemande opérant également dans ce secteur. Une première plainte avait été déposée en novembre 2004. En février 2005, le PCN autrichien informait le plaignant qu'il n'examinerait pas l'affaire faute de « lien d'investissement ». En mars 2005, l'entreprise renouvelait sa plainte, produisant des documents qui établissaient le lien requis. En octobre 2005, le PCN autrichien a convoqué le plaignant à une audience, avant de confirmer sa première appréciation. Le 18 octobre 2005, le PCN autrichien a fait savoir au plaignant qu'au vu des nouveaux documents qui lui avaient été soumis lors de l'audience, l'existence d'un lien d'investissement était à tout le moins possible, et qu'en vertu de cela, les questions soulevées méritaient d'être réexaminées. La plainte a donc été transmise à l'entreprise allemande et au PCN allemand, lequel a été tenu informé et consulté durant toute la procédure. L'entreprise allemande a nié les violations qui lui étaient imputées et a demandé à prendre connaissance des pièces à conviction. Le plaignant n'a pas été en mesure de les produire et de ce fait, les efforts de médiation accomplis par le PCN autrichien n'ont pu trouver une issue positive. Le PCN autrichien a donc tenté de déterminer de son côté si la plainte était fondée. Malheureusement, en raison de la situation intérieure de la RDC et de la structure complexe des activités minières dans ce pays, il n'a pas été en mesure de vérifier les faits. Après avoir consulté le Comité consultatif du PCN, il a donc classé cette circonstance spécifique en mai 2006, sans statuer sur le bien fondé de la plainte ni formuler de recommandations particulières. Les deux parties n'ayant pu s'entendre, leur nom n'a pas été divulgué.

- *Belgique*. Le PCN belge a été saisi par un consortium d'ONG pour examiner une série de questions liées aux activités du groupe Forrest en RDC (en lien, par exemple, avec la sûreté sur le lieu de travail, les activités politiques, la publication d'informations, les revenus perçus par une entreprise publique dans le cadre d'un projet minier). En novembre 2005, le PCN belge a publié un communiqué de presse soulignant l'intérêt du groupe Forrest pour la « défense et la promotion des Principes ». Il recommande aussi notamment au groupe de promouvoir les Principes auprès de ses fournisseurs et d'aider les pouvoirs publics de la RDC et les institutions internationales à mettre en œuvre des mécanismes tenant compte des problèmes des populations proches « des sites industriels » (voir document n° 3, documents d'archive, annexe I.A4).
- *Belgique et France*. Le PCN français a contacté l'entreprise de transport commercial Transami qui exerce des activités en RDC. Dans le rapport 2003 du Groupe d'experts, cette entreprise a été classée dans la catégorie 5 (« parties n'ayant pas répondu aux demandes formulées dans le rapport du Groupe d'experts »). Le PCN français a collaboré avec le PCN belge sur cette affaire puisque Transami fournit des services pour le compte de l'entreprise belge Specialty Metals Company (SMC). Le PCN belge a publiquement déclaré qu'en raison des informations incomplètes produites par le Groupe d'experts et par SMC, il n'était pas en mesure de poursuivre son examen des activités de cette dernière en RDC. Le PCN français a également décidé de mettre un terme à l'examen de cette affaire faute d'informations suffisantes sur ces deux entreprises.

VI. Suite donnée aux questions soulevées lors des précédentes réunions

Cette section s'intéresse à deux des questions stratégiques du point de vue de la mise en œuvre des Principes qui ont été relevées dans le Rapport du président sur la réunion annuelle des PCN, 2005 : 1) les procédures des PCN et les procédures judiciaires parallèles et 2) le fait d'encourager la formation par les pairs entre les PCN.

Procédures des PCN et procédures judiciaires parallèles

« Les procédures judiciaires parallèles » s'appliquent à des affaires spécifiques ayant trait à des comportements d'entreprises qui font également l'objet d'autres procédures au niveau infranational, national ou international. Ces procédures peuvent relever des catégories suivantes : 1) pénales, administratives ou civiles; 2) autres procédures de règlement des différends (arbitrage, conciliation ou médiation); 3) consultations publiques; ou 4) autres enquêtes (par exemple par des agences des Nations Unies). Le Comité de

l'investissement et son Groupe de travail, ainsi que les Points de contact nationaux (PCN) ont examiné en profondeur les moyens de traiter ces procédures judiciaires parallèles. Les analyses antérieures de cette question sont succinctement présentées dans les rapports annuels 2004 et 2005 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales⁸.

Cette section et la note d'information jointe en annexe I.A5 contiennent un résumé des enseignements qui se sont dégagés de ces discussions. Les consultations offrent au BIAC, au TUAC et aux ONG la possibilité d'échanger leurs points de vue sur ces questions – leurs contributions écrites sont jointes en annexe I.A6 – et leur ont permis de formuler des commentaires sur ce résumé. Toutefois, les délégués ont également reconnu la nécessité d'acquérir davantage d'expérience pratique dans ce domaine – par conséquent ce résumé ne doit pas être considéré comme tirant des conclusions définitives sur le sujet.

Le contexte économique et les problèmes juridiques et éthiques sous-jacents à beaucoup de circonstances spécifiques sont complexes. En raison de cette complexité, il est souvent impossible de déterminer des règles détaillées et fixes sur la manière dont les Points de contact nationaux doivent traiter les cas particuliers. En résumant les résultats de ces discussions portant sur d'autres questions relatives aux circonstances spécifiques, le Comité de l'investissement a déjà souligné la nécessité de laisser une certaine souplesse aux PCN et a noté l'intérêt d'une approche au cas par cas. L'approche du Comité concernant les procédures judiciaires parallèles ne constitue pas une exception.

Les nombreuses discussions qui ont été tenues sur les procédures judiciaires parallèles font apparaître un accord d'ensemble sur deux points d'ordre général :

- De véritables problèmes se posent en ce qui concerne le traitement des questions relatives à des circonstances spécifiques et ils peuvent présenter des risques pour les Principes directeurs. Il faut que les PCN prennent ces problèmes et ces risques au sérieux lorsqu'ils se demandent s'il y a lieu d'accepter ou non d'examiner ces circonstances spécifiques.
- Il peut y avoir (et il y a eu) des cas dans lesquels les PCN, après avoir évalué avec soin les risques et les problèmes potentiels, décident d'accepter de traiter ces questions relatives à des circonstances spécifiques parce qu'ils estiment qu'elles peuvent comporter une « valeur ajoutée » par rapport à d'autres procédures. Ce choix doit être effectué au cas par cas.

La note d'information jointe en annexe I.A5 expose des listes de considérations qui pourraient être prises en compte par les PCN dans le choix de leur approche de questions relatives à des circonstances spécifiques faisant l'objet de procédures parallèles. Trois listes de considérations sont proposées.

Encadré I.1. Liste des considérations qui pourraient être prises en compte par les PCN relativement aux circonstances spécifiques faisant l'objet de procédures parallèles

Les considérations répertoriées ci-dessous peuvent être prises en compte par les PCN si elles sont juridiquement recevables. Elles sont présentées pour aider les PCN à traiter les demandes d'examen de circonstances spécifiques faisant l'objet de procédures parallèles lorsque rien ne s'y oppose juridiquement.

Nature de la circonstance spécifique

- La circonstance spécifique concerne-t-elle les activités d'une entreprise dans un pays adhérent ou non adhérent? Dans le deuxième cas, quelle incidence cela aura-t-il du point de vue des coûts et des avantages liés à la prise en charge de l'affaire?
- L'affaire spécifique soulevée concerne-t-elle exactement les mêmes problèmes ou d'autres problèmes (par exemple, d'autres comportements) que la procédure parallèle?
- La circonstance spécifique implique-t-elle la même entité que la procédure parallèle ou une entité différente (par exemple, la société-mère d'une filiale faisant l'objet d'une procédure dans le pays d'accueil)?
- De par sa nature, la circonstance spécifique permettra-t-elle au PCN d'obtenir des informations fiables à son sujet? Le PCN est-il bien placé (par rapport à d'autres parties ou instances) pour recueillir ces informations?

Nature de la procédure parallèle

- Quelle est la nature de la procédure parallèle (relève-t-elle du droit pénal, civil, administratif, s'agit-il d'un arbitrage, d'une conciliation ou d'une médiation, de consultations publiques ou d'une enquête menée par une organisation internationale)?
- À quel niveau la procédure parallèle a-t-elle lieu (infranational, national, régional ou international)?
- Quelles sont les relations avec l'instance chargée de la procédure parallèle?
- Les instances chargées de la procédure parallèle peuvent-elle être contactées? Le cas échéant, comment jugent-elles l'implication des PCN?
- Si le PCN décide d'accepter un dossier de circonstance spécifique, lui est-il possible de coordonner son action avec celle de l'instance chargée de la procédure parallèle (par exemple, s'il est nécessaire de coordonner le calendrier des procédures ou des conclusions)?
- Si la procédure parallèle est du ressort d'une organisation internationale, lui serait-il possible de coordonner son action avec celle de cette organisation afin d'assurer une meilleure application de normes internationales généralement admises (par exemple, les conventions de l'OIT)?

Encadré I.1. Liste des considérations qui pourraient être prises en compte par les PCN relativement aux circonstances spécifiques faisant l'objet de procédures parallèles (suite)

- Comment les divers intervenants du pays d'accueil (agents publics, représentants des entreprises, des syndicats et des ONG, opinion publique) jugent-ils l'implication des PCN? Des observateurs neutres du pays d'accueil jugent-ils cette implication utile ou sont-ils susceptibles de considérer inappropriée l'ingérence d'un État étranger dans les affaires intérieures du pays?

Opinions et attitudes des parties concernées

Pourquoi la partie concernée a-t-elle choisi de porter l'affaire devant le PCN (pour influencer le cours ou l'issue de l'autre procédure ou parce qu'elle ne fait pas confiance à l'instance chargée de la procédure, par exemple?)?

L'existence de procédures parallèles (notamment de procédures contradictoires) a-t-elle altéré l'état d'esprit des parties au risque de compromettre l'efficacité probable des processus de conciliation et de médiation?

La première liste met en lumière les problèmes généraux et les risques que comporte l'acceptation de traiter une question relative à des circonstances spécifiques qui fait l'objet d'une procédure parallèle. La seconde liste examine les problèmes particuliers et les risques qui peuvent être encourus lorsque la procédure parallèle a lieu dans un pays d'accueil non adhérent. La troisième liste porte sur les sources possibles de « valeur ajoutée » de la procédure d'examen des questions relatives à des circonstances spécifiques par rapport à la procédure judiciaire parallèle – en d'autres termes, elle suggère les cas dans lesquels les PCN pourraient être en mesure de contribuer à la solution de problèmes et de renforcer l'efficacité des Principes directeurs en acceptant d'examiner ces questions.

Ces listes sont destinées à promouvoir une approche coordonnée de cette question par les PCN tout en s'abstenant d'essayer d'établir des règles fixes pour le traitement des procédures judiciaires parallèles. À partir de ces listes, l'encadré I.1 propose de courtes questions que les PCN pourraient souhaiter se poser lorsqu'ils se demandent s'il y a lieu ou non d'accepter d'être saisi d'une question spécifique faisant l'objet de procédures parallèles.

Encourager la formation par les pairs

Le rapport de 2005 souligne que lors des réunions de l'an passé, « 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. 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, et notamment la multiplication des échanges informels d'expériences durant les réunions du Groupe de travail du Comité de l'investissement ».

Plusieurs mesures ont été prises durant le cycle de mise en œuvre pour renforcer la formation par les pairs : 1) un point en suspens a été ajouté à l'ordre du jour des réunions du Groupe de travail pour permettre aux délégués de partager leurs expériences en matière de promotion et d'application des Principes; plusieurs délégations ont fait des présentations au cours de ces rencontres, 2) au sein du Groupe de travail, des discussions ont été consacrées aux procédures parallèles pour permettre de tirer des enseignements des expériences d'autrui (voir réunion précédente), 3) la Table ronde 2006 de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises, intitulée « *Développer une approche volontariste des Principes directeurs de l'OCDE* » offrira aux PCN la possibilité de prendre connaissance des points de vue extérieurs concernant deux problèmes liés à l'application des Principes directeurs : 1) la promotion et 2) le dialogue avec les différentes entreprises, y compris au moyen de la procédure des circonstances spécifiques.

VII. Progrès accomplis et actions envisagées

Progrès accomplis

Cet examen de la mise en œuvre des Principes de juin 2005 à juin 2006 souligne leur utilité non démentie en tant qu'outil à la disposition des pouvoirs publics, des entreprises, des syndicats et de la société civile. Il en ressort également que de plus en plus d'États adhérents y ont recours.

Les activités promotionnelles soutenues des États adhérents citées dans le rapport de l'an passé se sont poursuivies au cours de la période 2005-2006 – promotion auprès des ambassades et des missions diplomatiques, lancement de projets et de partenariats avec des universités, organisation de manifestations et création de sites Internet, notamment. Les PCN ont fait valoir que les Principes sont très inégalement connus dans leurs contextes nationaux – certains d'entre eux s'estimant globalement satisfaits de la visibilité des Principes tandis que selon d'autres, des efforts considérables seront encore nécessaires pour mieux les faire connaître. Plusieurs PCN ont opté pour des stratégies de promotion ciblées, parfois sur certains secteurs (industries extractives ou textile, par exemple) ou certaines catégories d'entreprises (grandes entreprises multinationales réalisant des investissements sur le territoire de l'État adhérent ou petites et moyennes entreprises, par exemple).

Des nouvelles demandes d'examen de circonstances spécifiques ont été déposées et un certain nombre d'affaires en suspens ont été définitivement réglées – la liste des affaires jointe en annexe I.A4 montre que 96 affaires

spécifiques ont été jugées recevables par les PCN contre 72 l'an passé. Certains éléments indiquent que ces affaires spécifiques ont eu des retombées – ainsi, lors de la Table ronde 2006 de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises, le PCN australien a expliqué que le suivi de la circonstance spécifique concernant « GSL Australie » devrait améliorer les conditions de vie des personnes placées dans les centres de détention pour les immigrés clandestins (le dossier de circonstances spécifiques passait en revue les politiques et les pratiques de l'entreprise privée assurant la gestion du centre pour le compte de l'administration australienne). De plus, cette affaire a été citée dans des bulletins d'information et sur des sites Internet consacrés aux droits de l'homme; elle peut donc également contribuer à susciter des échanges de vue sur les responsabilités des entreprises dans le cadre des partenariats public-privé.

La « promotion préventive » – autrement dit, la promotion visant à désamorcer les problèmes avant qu'ils ne surviennent – est une autre évolution notable. Par exemple, dans le cadre de ce qu'il appelle son « approche proactive », le PCN suisse a contacté des entreprises suisses dont le « positionnement » à l'étranger pourrait être contraire aux recommandations des Principes (ainsi qu'ont pu le constater diverses missions diplomatiques suisses, par exemple). Le PCN suisse note qu'il a appliqué, ces dernières années, cette approche proactive à plusieurs reprises, ce qui semble avoir eu pour effet une meilleure prise en compte des Principes par les entreprises concernées. Le rapport canadien donne un autre exemple du même type. Le PCN canadien souligne que, même si ses efforts pour favoriser le dialogue en vertu d'une procédure de circonstance spécifique concernant les activités d'une entreprise minière canadienne dans un pays non adhérent ont échoué, il a décidé de... « garder un œil sur les activités de l'entreprise et de surveiller que le programme de développement d'intérêt commun élaboré par l'entreprise et ses travaux concernant l'étude d'impact sur l'environnement suivent le cours souhaité ».

Les consultations organisées en lien avec la réunion annuelle des PCN de 2006 montrent que les positions et les préoccupations du BIAC, du TUAC et des ONG s'apparentaient en grande partie à celles exprimées les années précédentes. Dans l'ensemble, le BIAC est satisfait de la mise en œuvre des Principes, mais il continue à s'inquiéter des déclarations publiques faites par les syndicats et les ONG pendant l'examen des circonstances spécifiques. Le TUAC et les ONG ont souligné ce qu'ils estiment être d'importantes disparités concernant l'efficacité des différents PCN. Ils se plaignent de ce que les circonstances spécifiques ne sont, dans bien des cas, pas traitées rapidement, équitablement, et avec transparence. Ils se sont dits préoccupés du fait que les procédures parallèles et le « lien d'investissement »⁹ soient avancés en guise d'excuse pour se dispenser d'examiner certaines affaires spécifiques. Les

actions envisagées qui ont été recensées par les PCN lors de leur réunion annuelle constituent un programme d'action dans une perspective d'amélioration permanente de la mise en œuvre des Principes – ce programme imposera des efforts de la part des PCN et des parties prenantes.

Actions envisagées

Deux pistes importantes d'actions envisagées pour le cycle de mise en œuvre de 2006-07 ont été proposées lors des réunions de 2006 : 1) le renforcement de la coopération et 2) l'amélioration de la qualité de la médiation et de la conciliation.

Coopération

- *Renforcement de la coopération entre les PCN.* Les PCN font état d'expériences diverses en ce qui concerne leur coopération avec d'autres PCN. En 2006 et dans les rapports antérieurs, certains PCN se sont déclarés satisfaits de la qualité de la coopération, tandis que d'autres ont relevé des difficultés (généralement le fait de ne pouvoir obtenir les informations nécessaires en temps voulu). Les PCN pensent qu'il serait utile d'échanger des expériences en vue d'améliorer la communication et la coordination.
- *Renforcement de la coopération entre les parties prenantes.* Lors de la table ronde, le représentant d'une entreprise a observé que la coopération entre les parties prenantes non gouvernementales (BIAC, TUAC et ONG) en ce qui concerne le processus de mise en œuvre des Principes ne paraît pas très développée. Les PCN souhaitent que le renforcement de la coopération entre le BIAC, le TUAC et les ONG soit l'un des thèmes du prochain cycle de mise en œuvre. Cela pourrait supposer qu'ils coopèrent sur un projet d'intérêt commun (comme le suivi de l'Outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance de l'OCDE ou les travaux concernant la responsabilité des entreprises en Chine). D'autres pistes de coopération ont été mentionnées : 1) alimenter conjointement les travaux du Comité de l'investissement et 2) mettre en place des groupes de liaison ou « d'amis de la présidence » qui seraient un lieu d'échange où les parties prenantes pourraient faire part de leurs avis et de leurs projets.
- *Renforcement de la coopération entre les différentes composantes des États et au sein de l'OCDE pour promouvoir la responsabilité des entreprises au moyen des Principes.* Les parties prenantes et les PCN ont relevé que la coopération entre les États et au sein de l'OCDE en vue de promouvoir la responsabilité des entreprises et les Principes n'est pas assez développée. Le renforcement de cette coopération pourrait être l'un des objectifs du prochain cycle de mise en œuvre.

Médiation

- *Suivi des implications, pour les PCN, des discussions de la Table ronde de 2006 sur la médiation.* Au cours de la Table ronde 2006 de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises, on a souligné, lors de la réunion consacrée à la médiation et à l'engagement auprès des entreprises, l'importance d'accumuler de l'expérience et de tirer des enseignements de la procédure de circonstances spécifiques. La nécessité de disposer de compétences en matière de médiation ou de renforcer la capacité des PCN à favoriser la médiation par des tiers peut être une vraie difficulté. De plus, la polyvalence des PCN a été soulignée lors des discussions – outre leur fonction de médiation, on leur demande d'assumer des responsabilités très diverses. Le fait de prendre en compte cette polyvalence et de renforcer les compétences qu'elle suppose est considéré comme l'un des aspects importants du cycle de mise en œuvre 2006-07.
- *Suivi des implications, pour les parties prenantes, des discussions de la Table ronde de 2006 sur la médiation.* Les PCN ont également relevé l'importance du rôle des parties prenantes dans le processus de médiation et de conciliation. Les discussions qui ont eu lieu durant la table ronde ont souligné que les responsabilités des parties prenantes dans la réussite du traitement des affaires spécifiques sont aussi importantes que celles des PCN. Parvenir à une vue commune sur certaines d'entre elles permettrait aux parties prenantes comme aux PCN de traiter les affaires spécifiques avec plus d'assurance et d'efficacité.

Notes

1. Les rapports reçus à temps pour figurer dans le présent document émanaient des PCN suivants : Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovénie, Suède et Suisse. Bien que dépourvue de Point de contact national, la Commission européenne a renvoyé un rapport.
2. Le texte des Principes existe maintenant en 29 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, roumain, slovaque, slovène, suédois, tchèque, thaï, turc ainsi que dans les langues officielles de la Belgique.
3. Texte extrait des conclusions de 2006 du Conseil de l'OCDE par lesquelles le Conseil adopte l'Outil de sensibilisation au risque (voir partie III).
4. Le document est consultable à l'adresse www.oecd.org/dataoecd/58/44/36655076.pdf (en anglais seulement).
5. Le nombre de circonstances spécifiques jugées recevables par les PCN est détaillé en annexe I.A3. Il est ici corrigé des circonstances spécifiques citées plusieurs fois

car ayant impliqué plusieurs PCN et donc mentionnées plusieurs fois dans le tableau joint en annexe.

6. Le PCN américain n'a pas été consulté sur cette affaire spécifique.
7. Des résumés antérieurs du travail de suivi du Comité de l'investissement et des PCN sur les rapports du Groupe d'experts figurent dans les Rapports annuels 2003, 2004 et 2005 sur les Principes directeurs.
8. Pour prendre connaissance des résumés antérieurs des discussions du Comité de l'investissement et des PCN sur les procédures parallèles, voir la section VII.a du rapport 2005 et la section VI du Rapport 2004 (disponibles à l'adresse : www.oecd.org/daf/investissement/principesdirecteurs).
9. Pour une définition de la notion de « lien d'investissement », voir la section VI (Portée des Principes) du Rapport annuel 2003 sur les Principes directeurs.

ANNEXE 1.A1

Structure des Points de contact nationaux

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués*	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		Si nécessaire, le PCN agit en coordination avec d'autres services ministériels et des représentants des milieux d'affaires, des syndicats et des ONG.
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 en tant que de besoin, et organise des consultations sur des sujets d'intérêt commun avec des représentants des milieux d'affaires, des syndicats et des ONG.
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	

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués*	Commentaires et notes
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.	Affaires étrangères Canada et 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.
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.	Sous-comité à l'investissement étranger (ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Énergie)	Ministère des Finances et de l'Économie Ministère des Affaires étrangères et du Commerce Ministère de l'environnement Ministère du travail, etc.	
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	
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.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués*	Commentaires et notes
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	
États-Unis	Service unique.	<i>Office of Investment Affairs, Bureau of Economic and Business Affairs</i> (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' <i>Office of Investment Affairs</i> 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' <i>Advisory Council on International Economic Policy</i> ou individuellement, au cas par cas.
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.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués*	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.	Département des investissements internationaux, Direction du développement et de la coopération économiques internationaux Direction générale de la politique économique internationale du ministère de l'Économie et des Finances		Le Direction générale de la politique économique internationale du ministère de l'Économie et des Finances a récemment été restructurée. Dans la structure actuelle, le Département des investissements internationaux, rattaché à la Direction du développement et de la coopération économiques internationaux, a été désigné en tant que PCN.
Hongrie	Office interservices.	Ministère de l'Économie et des Transports	Ministère de l'Économie et des Transports Ministère des Finances	
Irlande	Service unique.	Département 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 patronales et syndicales a été créé.
Italie	Service unique.	Direction générale pour le développement de la production et la concurrence, ministère du Développement économique	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 et des Forêts 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.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués*	Commentaires et notes
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 lettonne de l'investissement et du développement Bureau de prévention et de lutte contre la corruption Confédération des employeurs lettons 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.
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 promotion et du protocole Division du Commerce et de l'Industrie 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.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués*	Commentaires et notes
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		
Portugal	Service unique.	<i>ICEP Portugal</i> , 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 d'OECD Watch.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués*	Commentaires et notes
Roumanie	Bureau interministériel.	<p><i>Coordination</i> – 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.</p> <p><i>Fonction exécutive</i> – 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.</p> <p><i>Secrétariat technique</i> – Ministère des Affaires étrangères et Agence roumaine pour l'investissement étranger.</p>	<p>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</p> <p>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</p>	<p>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.</p>
Royaume-Uni	Service unique.	<p><i>Trade Negotiations and Development Unit</i> (Service des négociations commerciales et du développement) ministère du Commerce et de l'Industrie</p>	<p>Ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth Trésor Ministère du Développement international</p>	<p>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.</p>

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués*	Commentaires et notes
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.
Suède	Tripartite, avec plusieurs ministères.	Département de la politique commerciale internationale, ministère des Affaires étrangères	Ministère de l'Industrie et du Commerce Ministère de l'Environnement et du Développement durable	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 <i>ad hoc</i> 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 principe une fois par an et se voit remettre les informations essentielles, en tant que de besoin.
Turquie	Service unique.	Direction générale de l'investissement étranger, sous-secrétariat au Trésor		

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

ANNEXE I.A2

Coordonnées des Points de contact nationaux

Allemagne – Germany

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	Tél. :	(49-30) 2014 7577, 75 21
Auslandsinvestitionen VC3	Fax :	(49-30) 2014 5378
Scharnhorststrasse 34-37	E-mail :	buero-vc3@bmwi.bund.de
D-10115 Berlin	Web :	www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Aussenwirtschaft/Aussenwirtschaftsfoerderung/instrumente-der-aussenwirtschaftsfoerderung,did=20608.html

Argentine – Argentina

Ambassador Enrique J. de la Torre	Tél. :	(54-11) 4819 7020/8124/7210
National Direction of International Economic Negotiations (DINEI)	Fax :	(54-11) 4819 7566
Ministry of Foreign Affairs, International Trade and Worship	E-mail :	dlt@mrecic.gov.ar abr@mrecic.gov.ar
Esmeralda 1212, 9th floor		
Buenos Aires		

Australie – Australia

The Executive Member	Tél. :	(61-2) 6263 3763
Foreign Investment Review Board	Fax :	(61-2) 6263 2940
c/- The Treasury	E-mail :	ancp@treasury.gov.au
Canberra ACT 2600	Web :	www.ausncp.gov.au

Autriche – Austria

Director	Tél. :	(43-1) 711 00 5180 or 5792
Export and Investment Policy Division	Fax :	(43-1) 71100 15101
Federal Ministry of Economic Affairs and Labour	E-mail :	POST@C25.bmwa.gv.at
Abteilung C2/5	Web :	www.oecd-leitsaetze.at
Stubenring 1		
1011 Vienna		

Belgique – Belgium

Service public fédéral économie	Tél. :	(32-2) 277 72 82
PME, Classes Moyennes & Énergie	Fax :	(32-2) 277 53 06
Potentiel Economique	E-mail :	colette.vanstraelen@mineco.fgov.be
Rue du Progrès 50	Web :	www.ocde-principesdirecteurs.fgov.be www.oeso-richtlijnen.fgov.be www.oecd-guidelines.fgov.be
1210 Bruxelles		

Brésil – Brazil

Mr. Pedro de Abreu e Lima Florêncio	Tél. :	(+5561) 3412 4013
Secretaria de Assuntos Internacionais	Fax :	(+5561) 3412 4057
Ministério da Fazenda	E-mail :	pcn.ocde@fazenda.gov.br
Setor da Autarquias Sul, Quadra 03, Bloco « O », Sala 1005	Web :	www.fazenda.gov.br/multinacionaispcn
70079 – 900 Brasília – Distrito Federal		

Canada

Canada's National Contact Point	Tél. :	(1-613) 944-0763
Room S5-192	Fax :	(1-613) 944 0679
International Trade Canada	E-mail :	ncp.pcn@international.gc.ca
111 Sussex Drive	Web :	www.ncp-pcn.gc.ca
Ottawa, Ontario K1A 0G2		

Chili – Chile

Chef du Département OECD/DIRECON	Tél. :	56 2 565 93 25
Dirección de Relaciones Económicas Internacionales	Fax :	56 2 696 06 39
Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile	E-mail :	clrojas@direcon.cl
Teatinos 180, Piso 11	Web :	www.direcon.cl > « acuerdos comerciales» > OECD
Santiago		

Corée – Korea

Director for Foreign Investment Policy Division	Tél. :	82-2-2110-5356
Ministry of Commerce, Industry and Energy	Fax :	82-2-503-9655
1 Chungang-dong	E-mail :	fdikorea@mocie.go.kr
Gwacheon-si	Web :	www.mocie.go.kr
Kyonggi-do		

Danemark – Denmark

Deputy Permanent Secretary of State	Tél. :	(45) 33 92 99 59
Labour Law and International Relations Centre	Fax :	(45) 33 12 13 78
Ministry of Employment	E-mail :	eed@bm.dk
Ved Stranden 8	Web :	www.bm.dk/kontaktpunkt
DK-1061 Copenhagen K		

Espagne – Spain

National Contact Point	Tél. :	(34-91) 349 38 60
General Secretary for International Trade	Fax :	(34-91) 457 2863
Ministry of Industry, Tourism and Trade	E-mail :	pnacional.sssc@mcx.es
Paseo de la Castellana nº 162	Web :	www.mcx.es/sgcomex/home1fra.htm et www.mcx.es/polco/InversionesExteriores/acuerdosinternacionales/puntonacionaldecontacto.htm
28046 Madrid		

Estonie – Estonia

National Contact Point of the OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises	Tél. :	372-625 6399
Foreign Trade Policy Division, Trade Department	Fax :	372-631 3660
Ministry of Economic Affairs and Communication	E-mail :	hellehelena.puusepp@mkm.ee
Harju 11	Web :	www.mkm.ee
15072 Tallinn		

États-Unis – United States

Director	Tél. :	(1-202) 736 4274
Office of Investment Affairs	Fax :	(1-202) 647 0320
Bureau of Economic and Business Affairs	E-mail :	usncp@state.gov
Department of State	Web :	www.state.gov/www/issues/economic/ffd_oia.html
2201 C St. NW		www.state.gov/e/eb/oeecd/
Washington, DC 20520		

Finlande – Finland

Secretary General, Chief Counsellor	Tél. :	+358-9- 1606 4689
Advisory Committee on International Investment and Multinational Enterprises of Finland (MONIKA)	E-mail :	jorma.immonen@ktm.fi
Ministry of Trade and Industry	Web :	www.ktm.fi/monika
PO Box 32		
FIN- 00023 Valtioneuvosto		
Helsinki		

France

M. Ramon Fernandez	Tél. :	(33) 01 44 87 73 60
Sous-directeur « Affaires multilatérales et développement »	Fax :	(33) 01 44 87 74 59
Direction générale du trésor et de la politique économique	E-mail :	ramon.fernandez@dgtppe.fr
139, rue de Bercy 75572 Paris Cedex 12		anne.muxart@dgtppe.fr
	Web :	www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtppe/pcn/pcn.php

Grèce – Greece

Unit for International Investments	Tél. :	(30210) 328 6231
Directorate for International Economic Developments and Co-operation		(30210) 3286249
General Directorate for International Economic Policy	Fax :	(30210) 328 6404
Ministry of Economy and Finance	E-mail :	evgenia.konto@mnec.gr
Ermou & Cornarou 1		g.horemi@mnec.gr
GR-105 63 Athens	Web :	www.elke.gr

Hongrie – Hungary

Department of Economic Development Programmes	Tél. :	(36-1) 374-2877
Ministry of Economy and Transport	Fax :	(36-1) 332-6154
V., Honvéd utca 13-15	E-mail :	tejnora.tibor@gkm.gov.hu
H-1055 Budapest	Web :	www.gkm.gov.hu/feladataink/kulgazd/oeecd/kapcsolattarto.html

Irlande – Ireland

National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises	Tél. :	(353-1) 631 2605
Bilateral Trade Promotion Unit	Fax :	(353-1) 631 2560
Department of Enterprise, Trade and Employment	E-mail :	Pat_Hayden@entemp.ie
Kildare Street	Web :	www.entemp.ie
Dublin 2		

Islande – Iceland

National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises	Tél. :	(+ 354) 545 8500
Ministries of Industry and Commerce	Fax :	(+ 354) 562 1289
Arnarhvoli	E-mail :	postur@ivr.stjris
150 Reykjavik	Web :	www.vidskiptaraduneyti.is

Israël – Israel

Mr. Joseph Akerman	Tél. :	(972-2) 666 2687
Israel's National Contact Point	Fax :	(972-2) 666 2941
Ministry of Industry, Trade and Labour	E-mail :	Joseph.Akerman@moital.gov.il
5 Bank Israel Street	Web :	www.ncp-israel.gov.il
Jerusalem		

Italie – Italy

Mrs. Loredana Gulino	Tél. :	(39-6) 47052988/47052475
Italian National Contact Point	Fax :	(39-6) 47052475
General Directorate for Productive Development and Competitiveness	E-mail :	pcn1@attivitaproduttive.gov.it pcn2@attivitaproduttive.gov.it
Ministry of Economic Development	Web :	www.pcnitalia.it
Via Molise 2		
I-00187 Rome		

Japon – Japan

Director	Tél. :	(81-3) 5501 8348
OECD Division	Fax :	(81-3) 5501 8347
Economic Affairs Bureau	Web :	www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oced/
Ministry of Foreign Affairs		
2-2-1 Kasumigaseki		
Chiyoda-ku		
Tokyo		

Director	Tél. :	(81-3)-3595-2403
International Affairs Division	Fax :	(81-3)-3501-2532
Ministry of Health, Labour and Welfare	Web :	www.mhlw.go.jp
1-2-2 Kasumigaseki		
Chiyoda-ku		
Tokyo		

Director	Tél. :	81-3-3501-6623
Trade and Investment Facilitation Division	Fax :	(81-3)-3501-3638
Ministry of Economy, Trade and Industry	Web :	www.meti.go.jp/policy/trade_policy/oced/html/cime.html
1-3-1 Kasumigaseki		
Chiyoda-ku		
Tokyo		

Lettonie – Latvia

Director	Tél. :	+ 371 7016258
Economic Relations Department	Fax :	+ 371 7321588
Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Latvia	E-mail :	lvncp@mfa.gov.lv
36 Brivibas Bulvaris	Web :	www.mfa.gov.lv
Riga LV – 1395		

Lituanie – Lithuania

Company Law Division	Tél. :	370 5 262 0582
Company Law and Privatization Department	Fax :	370 5 263 3974
Ministry of Economy of the Republic of Lithuania	E-mail :	m.rucinskaite@ukmin.lt
Gedimino ave. 38/2	Web :	www.ukmin.lt
LT-01104 Vilnius		

Luxembourg

Secrétaire du Point de contact national	Tél. :	(352) 478 – 41 73
ministère de l'Économie	Fax :	(352) 46 04 48
Secrétariat du Comité de Conjoncture		marc.hostert@eco.etat.lu ou
L-2914 Luxembourg		anne-catherine.lammar@eco.etat.lu

Mexique – Mexico

Secretaría de Economía	Tél. :	(52-5) 5729-9146
Attn: Kenneth Smith	Fax :	(52-5) 5729-9352
Alfonso Reyes # 30, Piso 18	E-mail :	pcn-ocde@economia.gob.mx
Col. Condesa C.P. 06140		ksmith@economia.gob.mx
Mexico, D.F	Web :	www.economia-snci.gob.mx/

Norvège – Norway

Ministry of Foreign Affairs	Tél. :	(47) 2224 3456
The Promotion and Protocol Department	Fax :	(47) 2224 2782
Section for Trade and Industry	E-mail :	e-nok@mfa.no
PO Box 8114	Web :	http://odin.dep.no/ud/norsk/handelspolitikk/032061-990006/index-dok000-b-n-a.html
N-0032 Oslo		

Nouvelle-Zélande – New Zealand

International Technical and Regulatory Co-ordination	Tél. :	(64-4) 462 4287
Team Regulatory and Competition Policy Branch Ministry	Fax :	(64-4) 499 8508
of Economic Development PO Box 1473 Wellington	E-mail :	oecd-ncp@med.govt.nz
	Web :	http://oecd-multinat.med.govt.nz

Pays-Bas – Netherlands

Trade Policy Department	Tél. :	31-70-3796485
Ministry of Economic Affairs	Fax :	31-70-3797221
P.O. Box 20102	E-mail :	ncp@minez.nl
NL-2500 EC The Hague	Web :	www.oesorichtlijnen.nl

Pologne – Poland

Polish Information and Foreign Investment Agency (PAIIZ)	Tél. :	(48-22) 870 35 41
Ul. Bagatela 12	Fax :	(48-22) 810 98 23
00-585 Warsaw	E-mail :	barbara.loboda@paiz.gov.pl or post@paiz.gov.pl
	Web :	www.paiz.gov.pl

Portugal

ICEP Portugal	Tél. :	(351) 217 909 500
Avenida 5 de Outubro, 101	Fax :	(351) 217 909 593
1050-051 Lisbon	E-mail :	icep@icep.pt / paula.rodrigues@icep.pt
	Web :	www.icep.pt/empresas/dirempmulti.asp

République slovaque – Slovak Republic

National Contact Point of the Slovak Republic – NKM SR	Tél. :	421-2-48541610
Odbor podnikateľského prostredia	Fax :	421-2-48543613
Ministry of Economy	E-mail :	aradyova@economy.gov.sk
MH SR, Mierova 19	Web :	www.economy.gov.sk
827 15 Bratislava		

République tchèque – Czech Republic

Director	Tél. :	(420 2) 5704 2279
EU and International Relations Department	Fax :	(420 2) 5704 2281
Ministry of Finance	E-mail :	jana.hendrichova@mfcrcz
Letenská 15	Web :	www.mfcr.cz
118 10 Prague 1		

Roumanie – Romania

Romanian Agency for Foreign Investments	Tél. :	40 (021) 233 91 62
22 Primaverii Blvd, district 1	Fax :	(40 (021) 233 91 04
Bucharest	E-mail :	pnc@arisinvest.ro
	Web :	www.arisinvest.ro/arisinvest/SiteWriter?sectiune=PNC

Royaume-Uni – United Kingdom

UK National Contact Point	Tél. :	(44-20) 7215 5057
Department of Trade and Industry	Fax :	(44-20) 7215 2234
Bay 4141	E-mail :	uk.ncp@dti.gsi.gov.uk
1 Victoria Street	Web :	www.dti.gov.uk/europeandtrade/trade-policy/oeecd-multinat-guidelines/page10203.html
London SW1H 0ET		

Slovénie – Slovenia

Ministry of the Economy	Tél. :	00 386 2 2341035
Foreign Economic Relations Division	Fax :	00 386 2 2341050
Economic Multilateral Sector	E-mail :	slonkt.mg@gov.si
Kotnikova 5	Web :	www.mg-rs.si
1000 Ljubljana		

Suède – Sweden

Department for International Trade Policy	Tél. :	(46-8) 405 1000
Ministry of Foreign Affairs	Fax :	(46-8) 723 1176
103 33 Stockholm	E-mail :	lennart.killander-larsson@foreign.ministry.se
	Web :	www.ud.se

Suisse – Switzerland

Point de contact national	Tél. :	(41-31) 324 08 54
Secteur Investissements internationaux et entreprises multinationales	Fax :	(41-31) 325 73 76
Secrétariat d'État à l'économie	E-mail :	WHIN@seco.admin.ch
Effingerstrasse 1	Web :	www.seco.admin.ch
CH-3003 Berne		

Turquie – Turkey

Deputy Director General	Tél. :	90-312-2046619
Undersecretariat of Treasury	Fax :	90-312-2125879
General Directorate of Foreign Investment	E-mail :	zergul.ozbilgic@hazine.gov.tr
İnönü Bulvarı		ozlem.nudrali@hazine.gov.tr
06510 Emek-Ankara	Web :	www.hazine.gov.tr

Commission européenne – European Commission*

Adeline Hinderer Directorate General for Trade	Tél. :	32-2 296 63 63
Rue de la Loi 200 B-1049 Brussels	Fax :	32-2 299 24 35
	E-mail :	adeline.hinderer@ec.europa.eu
	Web :	http://ec.europa.eu/trade/issues/global/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 I.A3

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux

(21 juin 2006)

Ce document présente un récapitulatif des cas spécifiques dont les PCN ont été ou sont actuellement saisis jusqu'en juin 2006. 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.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux

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.bmwi.de/BMWi/Navigation/Aussenwirtschaft/Aussenwirtschaftsfoerderung/instrumente-der-aussenwirtschaftsfoerderung,did=20608.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 les parties. Le PCN allemand a préparé un projet de communiqué et attend toujours les informations et précisions 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 a donc mené, à l'automne 2005, des discussions séparées et détaillées avec les parties concernées; de nouvelles discussions seront organisées en temps utile pour clore le dossier.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
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	La filiale argentine du groupe bancaire multinational faisant l'objet de la plainte déposée l'an dernier a été cédée. Il n'y a aucun litige en cours avec le nouveau propriétaire. Les exigences formulées dans la présentation initiale ont été partiellement satisfaites. Il subsiste néanmoins quelques points de désaccord entre les parties impliquées à l'origine dans la circonstance spécifique notifiée l'an passé. L'affaire n'a pas été définitivement réglée.
Australie (le PCN australien a repris l'affaire suite à un accord conclu avec le PCN du Royaume-Uni en juin 2005).	GSL (Australie) Pty Ltd, filiale à 100 % de droit australien d'une entreprise multinationale sous contrôle britannique, Global Solutions Limited.	Juin 2005	Australie	II. Principes généraux VII. Intérêts des consommateurs	Close	Oui	L'examen a abouti avec succès dans les 8 mois suivant la présentation de la circonstance spécifique. Toutes les parties ont été satisfaites du résultat grâce à l'établissement d'une liste de 34 conclusions approuvées par elles. Le communiqué publié peut-être consulté à l'adresse suivante : www.ausncp.gov.au .
Autriche	Activités minières.	Novembre 2004	RDC	Divers	Close	Oui	Les parties ne sont pas parvenues à un accord.
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.
Belgique	Speciality Metals Company S.A.	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	Close	Oui	Communiqué de presse en 2005.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Belgique	Forrest Group.	Novembre 2004	RDC	II. Principes généraux III. Publication d'informations IV. Emploi V. Environnement IX. Concurrence	Close	Oui	Communiqué de presse en 2005.
Belgique	Tractebel-Suez.	Avril 2004	Laos	II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	Close	Oui	Communiqué de presse en 2005.
Belgique	KBC/DEXIA/ING.	Mai 2004	Azerbaïdjan Géorgie, Turquie	I. Concepts et principes II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	Close		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.	Un communiqué de presse est en préparation
Belgique	GP Garments.	Juin 2005	Sri Lanka	III. Publication d'informations IV. Emploi	En cours	S.o.	Une réunion a été organisée par le PCN en présence des deux parties concernées en septembre 2005.
Brésil	Représentation syndicale des salariés.	26 septembre 2002	Brésil	Article 1, chapitre IV	En cours	Non	
Brésil	Licenciement de salariés.	Novembre 2003	Brésil	Article 6, chapitre IV	En cours	Non	
Brésil	Construction d'un barrage ayant dégradé l'environnement et nécessité de déplacer les populations locales.	2004	Brésil	Chapitre V	En cours	Non	
Brésil	Problèmes environnementaux et de santé des salariés.	8 mai 2006	Brésil	Chapitre V, article 1 et Chapitre V, article 3	En cours	Non	

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Brésil	Licenciement de salariés.	26 septembre 2006	Brésil	Chapitre IV, article 6	Close	Oui	
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 a rencontré des groupes des populations menacées. Le PCN canadien a envoyé un communiqué final à la société canadienne [www.ncp-pcn.gc.ca/annual_2002-fr.asp]. 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	IV. Emploi et relations professionnelles. V. Environnement	Close	Oui	Le PCN a échoué dans ses tentatives pour instaurer un dialogue entre les parties.
Canada	Plainte collective de plusieurs ONG concernant les activités d'une entreprise canadienne dans un pays non adhérent.	Mai 2005	Équateur	I. Concepts et principes II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	Close	Oui	À la suite de consultations approfondies et de mesures prises pour instaurer le dialogue, les ONG ont retiré leur plainte en janvier 2005 en raison d'un désaccord sur les modalités de la réunion.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
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.
Chili	La Centrale unitaire des travailleurs (CUT) dans le cas d'Unilever.	Juin 2005	Chili	IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement	Close novembre 2005	Oui	Les parties ont accepté la procédure et les conclusions du PCN. Voir site Internet pour consulter le rapport final.
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 ont 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. 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	Close	S.o.	* Le PCN de Corée a engagé une action de promotion des Principes et de mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques conformément à la règle du PCN coréen établie en mai 2001.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
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.
Danemark	Plusieurs questions liées à la taille et au négoce de bois par une entreprise danoise implantée au Cameroun, au Liberia et en Birmanie.	Mars 2006	Cameroun, Liberia et Birmanie	Plusieurs chapitres (II, IV, V et IX, par exemple)	En cours	Sans utilité à ce stade	Évaluation initiale de la circonstance spécifique; circonstance spécifique présentée par une ONG (Nepenthes).
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.
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.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

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 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 Vietnam 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 <i>via</i> 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.
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/directions_services/dgtpe/pcn/compcn280302.htm

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
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/directions_services/dgtpe/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.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/compcn131201.htm
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.
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.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
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/SDV Transami – 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	Close	Non	
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/directions_services/dgtpe/pcn/compcn010405.htm

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

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		
Hongrie	Visteon Hungary Ltd. a occasionné des dommages corporels. Accusation d'avoir provoqué des dommages corporels par négligence.	juin 2006	Hongrie	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	S.o.	L'examen est en cours, parallèlement à une procédure judiciaire. Le PCN attend un complément d'information de la part de Visteon Hungary, Ltd.
Israël	Rapport du Groupe d'experts des Nations Unies – RDC.	2003	RDC	Non précisé dans le rapport	Close	Non	À la suite d'une enquête conduite par le PCN, l'entreprise en cause a cessé tout approvisionnement illégal en RDC.
Italie	Allégation de non-respect des Principes dans les domaines des droits de l'homme et des travailleurs et de l'environnement.	2004	Turquie, Azerbaïdjan, Géorgie	I. Concepts et principes II. Principes généraux III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement	En cours	S.o.	Les consultations se poursuivent avec les parties.
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.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
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.
Japon	Relations professionnelles dans une filiale d'une multinationale suisse au Japon.	Mai 2006	Japon	II. Principes généraux III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	S.o.	L'examen est en cours parallèlement à une procédure judiciaire.
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 coentreprise constituée entre la société mexicaine <i>Llanti Systems</i> 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 <i>Llanti Systems</i> a racheté les 50 % restants pour un montant estimé à 40 millions USD. L'EMN allemande apportera son concours en tant que conseiller technique de production. Dans un premier temps, il s'agit de 600 emplois. Au bout d'un an, ce chiffre sera porté à 1000 emplois.
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.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Norvège	Droits de l'homme en relation avec la fourniture de services d'entretien à un centre de détention de Guantanamo Bay.	2005	États-Unis	II.2. Droits de l'homme	Close	Oui	Le PCN a souligné que la fourniture de biens ou de services dans de telles circonstances exige une vigilance particulière et a instamment prié la société d'examiner minutieusement les questions éthiques soulevées par ses relations contractuelles.
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 règlement 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.
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, en anglais, 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.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
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	Close	Oui	La société affiliée néerlandaise étant en faillite et la direction ayant changé d'adresse, il n'a pu être possible d'organiser une réunion tripartite ni de faire de déclaration conjointe. Le PCN a décidé de tirer ses conclusions en se fondant sur les informations recueillies lors des consultations bilatérales et les jugements rendus. (www.oesrichtlijnen.nl)
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.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
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	Règlement d'un problème d'emploi entre une société américaine et son syndicat par le biais de la disposition relative à la chaîne des approvisionnements.	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	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)
Pays-Bas	Sort des employés d'une société irlandaise aux Pays-Bas.	Octobre 2004	Pays-Bas	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le PCN a décidé que la circonstance spécifique présentée par le syndicat néerlandais ne méritait pas d'être à nouveau examinée, en l'absence de filiale d'une entreprise multinationale d'un autre pays de l'OCDE au Pays-Bas.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Pays-Bas	Introduction de la semaine de travail de 40 h dans une société affiliée d'une entreprise américaine aux Pays-Bas.	Octobre 2004	Pays-Bas	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	La procédure judiciaire a pris en compte les préoccupations des syndicats.
Pays-Bas	Sort des employés et des syndicats dans une filiale d'une entreprise néerlandaise au Chili.	Juillet 2005	Chili	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Pas par le PCN des Pays-Bas	Le syndicat a demandé au PCN des Pays-Bas de mener une enquête après le suivi du rapport intermédiaire du Comité de l'OIT sur la liberté d'association concernant la plainte déposée à l'encontre de l'État du Chili.
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.
Pologne	Violation des droits des femmes et des travailleurs dans une filiale d'une multinationale.	2006	Pologne	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	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.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

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 avait 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	Close	S.o.	Les salariés et le magasin d'une chaîne de grande distribution sont parvenus à un accord et une convention collective a été signée.
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	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/europeandtrade/trade-policy/oecd-multinat-guidelines/NCP %20Statements/page23595.html .
Royaume-Uni	Activités de la société Oryx Minerals signalées dans un rapport du Groupe d'experts des Nations Unies.	2003	RDC	Non précisé dans le rapport du Groupe d'experts	Close	Oui	
Royaume-Uni	Activités d'Alfred Knight.	2004	RDC	Divers	En cours	s.o	En contact avec le plaignant
Royaume-Uni	Activités d'Anglo American.	2005	Zambie	Divers	En cours	s.o	En contact avec les deux parties

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Royaume-Uni	Activités de National Grid/ Transco/.	2004	RDC	Divers	Close	Oui	Le PCN du Royaume-Uni a publié un communiqué en juillet 2005 www.dti.gov.uk/europeandtrade/trade-policy/occd-multinat-guidelines/NCP %20Statements/page23595.html .
Royaume-Uni	Activités de la société DAS Air 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	En cours	s.o	En contact avec les parties intéressées.
Royaume-Uni	BTC; activités du consortium conduit par British Petroleum.	2004	Azerbaïdjan, Géorgie, Turquie	II.5. Exemptions non prévues III.1. Publication d'informations V.1. Gestion environnementale V.2a. Informations relatives aux effets sur l'environnement et sur la santé V.2b. Consultation avec les collectivités V.4. Ne pas remettre à plus tard les mesures de protection de l'environnement	En cours	s.o	En contact avec les parties intéressées.
Royaume-Uni	Liberté d'association et négociations collectives.	2006	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o	En contact avec les parties intéressées.
Royaume-Uni	Liberté d'association et négociations collectives.	2006	Bangladesh	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o	En contact avec les parties intéressées.
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 .

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Suisse (en consultation avec le Canada)	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.	2001	Zambie	II. Principes généraux V. Environnement	Close	Non	La circonstance spécifique a été traitée par le PCN canadien (voir ce pays). La société suisse a été tenue informée des développements de l'affaire.
Suisse (en consultation avec la Corée)	Relations professionnelles de la multinationale suisse Nestlé dans une filiale coréenne.	2003	Corée	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	La circonstance spécifique a été traitée par le PCN de la Corée (voir informations données pour ce pays). Le PCN a joué le rôle de médiateur entre les syndicats, l'entreprise et le PCN coréen. Le PCN suisse a publié un communiqué de presse intermédiaire : www.seco.admin.ch/news/00197/index.html?lang=en .
Suisse	Relations professionnelles d'une multinationale suisse, dans une filiale suisse.	2004	Suisse	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	L'affaire ne s'inscrivant pas dans un contexte d'investissement international, le PCN suisse a présenté une demande de clarification au Comité de l'investissement. Sur la base de ces éléments, (voir Réunion annuelle des Points de contact nationaux, 2005; Rapport du président, pages 17 et 68), le PCN suisse n'a pas donné suite à la requête déposée dans le cadre de la procédure des circonstances spécifiques. Il a néanmoins proposé ses bons offices hors de ce contexte et l'affaire a été réglée par l'entreprise et le syndicat.

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux (suite)

Concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Suisse (en consultation avec l'Autriche et l'Allemagne)	Assistance logistique pour des activités d'extraction dans une région en conflit.	2005	RDC	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le PCN suisse a conclu que les questions soulevées n'avaient pas de lien avéré avec une entreprise installée en Suisse.

S.o. = sans objet.

ANNEXE I.A4

Documents d'archive

- Document n° 1. Allocution du Secrétaire général de l'OCDE à Pékin, Chine
- Document n° 2. Communiqué du PCN australien
- Document n° 3. Communiqué du PCN belge
- Document n° 4. Communiqué du PCN norvégien
- Document n° 5. Lettre adressée à Kofi Annan, Secrétaire général des Nations Unies
- Document n° 6. Lettre adressée à Mikhaïl Fradkov, Premier ministre russe

Document n° 1. Allocution du Secrétaire général de l'OCDE à Pékin, Chine

Allocution de Donald J. Johnston, Secrétaire général de l'OCDE

Forum mondial sur la responsabilité sociale des entreprises : Chine, Pékin, le 22 février 2006

Je souhaite remercier le magazine *China Newsweek* de m'avoir invité, sous les auspices du bureau chinois des Affaires étrangères rattaché au Conseil d'État et du service de presse chinois, à m'exprimer durant ce Forum. J'aimerais également remercier notre maître de cérémonie, qui préside le Forum, M. Lin Yifu. J'ajouterais que je suis particulièrement honoré de me tenir aux côtés de M. Gao Qiang, ministre de la Santé, puisque l'OCDE poursuit une coopération active avec son ministère, ainsi que d'autres hauts responsables chinois et de Franny Léautier de la Banque mondiale, de dirigeants d'entreprise et de responsables d'ONG.

Origines de l'OCDE

En tant que Secrétaire général de l'Organisation de coopération et de développements économiques, je dois peut-être commencer par dire quelques mots au sujet de l'organisation que je dirige. L'OCDE est souvent citée comme le seul héritage qui subsiste encore du plan Marshall, issu de l'Organisation européenne de coopération économique (OECE) instituée en 1948 pour administrer le plan.

Comme les historiens parmi vous le savent bien, le plan Marshall a été le berceau du développement et de la sécurité dans l'Europe de l'après-guerre. Il a instauré l'interdépendance économique et la sécurité sur un continent qui venait d'être dévasté par un conflit sanglant. Cette expérience a prouvé que développement économique et sécurité doivent aller de pair et que l'un ne peut exister sans l'autre.

Quantité d'infrastructures ont été créées grâce au plan Marshall, aux quelque 14 milliards de dollars d'investissements consacrés à la reconstruction d'une Europe moderne, après la dévastation de la Seconde Guerre mondiale. Mais beaucoup pensent à tort que le plan Marshall était surtout une question d'argent, alors que l'Europe recevait déjà autant d'aides financières avant sa mise en place. Le génie propre au plan Marshall

est lié à la clairvoyance de ceux qui ont compris que si une paix, une prospérité et une sécurité durables pouvaient être défendues par la force armée, elles ne pouvaient être assurées sur le long terme que par le développement et la coopération économiques, c'est-à-dire davantage par une interdépendance économique engendrée par des cadres institutionnels que par la reconstruction des bâtiments. Nul ne peut nier le remarquable succès du plan Marshall : les Européens d'aujourd'hui ont fait taire les armes; ils préfèrent désormais faire circuler librement les biens, les services, les personnes.

C'est là que réside le véritable héritage du plan Marshall qui doit être transmis aux générations futures dans le monde entier. Par le jeu judicieusement combiné de l'action publique et de la coopération internationale, les nations peuvent édifier des économies et des sociétés prospères et sûres. De fait, ici ou là, nous avons pu voir ces dernières années des exemples de programmes inspirés du plan Marshall. Nous assistons à une coopération régionale de plus en plus importante en Asie et dans le Pacifique, en Asie du Sud-Est ainsi qu'en Amérique du Nord et du Sud. Nous voyons les nations africaines commencer à prendre leur destin en main par la formation du Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (le NEPAD). Nous avons le pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est, auquel l'OCDE prend une part active, et je reviens tout juste de Jordanie, où les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord ont lancé, avec l'OCDE, l'initiative régionale MENA/OCDE pour un investissement au service du développement.

Qu'est-ce que l'OCDE et à quoi sert-elle?

L'OCDE a pour mandat de promouvoir la croissance et le développement économiques dans le monde. Trente pays en sont membres et l'Organisation entretient des relations de travail avec plus de 70 pays. Elle assure la promotion de l'économie de marché et de systèmes commerciaux et financiers ouverts, fondés sur des réglementations et non discriminatoires, s'appuyant sur des règles de bonne gouvernance et en d'autres termes, elle encourage une administration efficace par les gouvernements, qui sont responsables devant les citoyens.

Les travaux de l'OCDE, qui couvrent à peu près tous les domaines de l'action publique, à l'exception de la défense, se scindent en 4 grandes catégories que je définirais comme suit : premièrement, nous élaborons, pour l'activité économique ou commerciale, des Principes directeurs approuvés par les pays membres. Les exemples en sont nombreux et j'évoquerai plus loin celui qui se rapporte au comportement responsable des entreprises, autrement dit les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Le deuxième domaine de travail porte sur les objectifs partagés par une masse critique de pays de l'OCDE; certains travaux que j'ai déjà cités, tel le soutien apporté à l'OCDE au pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est, le projet MENA qui contribue au processus de paix et à la stabilité au Moyen-Orient, ainsi que nos travaux en Afrique avec le NEPAD, en sont autant d'exemples.

Le troisième domaine d'action consiste à aider les pays membres ou non de l'OCDE à surmonter leurs difficultés intérieures grâce à une analyse comparative des pratiques exemplaires des uns et des autres, reposant sur un examen approfondi d'informations fiables, qui doit aider les pouvoirs publics nationaux à définir leur action. À titre d'exemples, je citerais nos travaux sur les politiques en matière de santé, d'environnement, d'éducation, de plans de retraites, d'innovation, etc.

Enfin, l'OCDE est également en mesure de cerner les importantes difficultés qui se profilent et face auxquelles les États doivent se préparer sans tarder. À ce titre, nous examinons des problèmes tels que le mix énergétique à horizon 30 ans, la commercialisation de l'espace, le potentiel des nanotechnologies et les risques qui y sont associés et ainsi de suite.

Avant d'en venir à la contribution des Principes directeurs de l'OCDE au comportement responsable des entreprises, j'aimerais tout d'abord dire un mot du travail de plus en plus important que nous accomplissons ici en Chine, avec nos partenaires chinois.

Coopération de l'OCDE avec la Chine

Les travaux de l'OCDE avec la Chine sont de la toute première importance pour notre Organisation, puisque ce pays est un acteur essentiel de l'économie mondiale.

En pratique, la Chine et l'OCDE coopèrent depuis de nombreuses années dans presque tous les domaines de l'action publique que nous couvrons, de la veille économique à la gouvernance des secteurs public et privé, de l'agriculture et du commerce aux questions fiscales ou relatives au marché de l'emploi, des sciences, des technologies et de l'éducation aux réformes engagées pour lutter contre la corruption ou relatives au système financier. Au cours de cette seule année, nous avons publié notre toute première étude économique consacrée à la Chine, un examen de ses politiques agricoles ainsi qu'un rapport important sur la gouvernance en Chine, tous ces documents étant le fruit d'une collaboration entre les experts de l'OCDE et les autorités chinoises. Nous venons également d'engager un examen de ses politiques en matière d'environnement, de réforme réglementaire et d'innovation.

En outre, la Chine prend directement part aux travaux de l'OCDE. Elle participe en tant qu'observateur à deux de ses Comités : le Comité de la

politique scientifique et technologique et le Comité des affaires fiscales. Nous nous réjouissons de son intention de collaborer directement à d'autres comités.

La coopération de l'OCDE et de la Chine sur la politique de l'investissement se poursuit depuis 1995, et a abouti, en 2003, à l'examen de ses politiques en la matière et aux travaux de suivi consécutifs. L'examen pour 2006 est sur le point d'être publié. Nous procéderons au lancement de cette publication, ici, à Pékin, en avril de cette année.

Quant à la responsabilité sociale des entreprises, sujet proprement dit de ce forum, le rôle de l'OCDE est essentiel.

La responsabilité sociale des entreprises, autrement appelée RSE, n'est pas un terme que nous employons volontiers à l'OCDE, même s'il est vrai que vous ne trouverez pas moins de 38 ou 39 millions d'entrées si vous le recherchez sur Google.

À l'OCDE, nous préférons parler de « comportement responsable des entreprises ». Quelle est la différence? Le fait est que les activités des entreprises sont dirigées par des individus qui agissent en leur sein, et non par les entreprises elles-mêmes. Ce sont bien des individus qui choisissent le cadre juridique dans lequel ils souhaitent exercer leur activité, qu'il s'agisse de sociétés de personnes, d'entreprises individuelles ou, comme c'est généralement le cas, de sociétés à responsabilité limitée. Les personnes exerçant une activité libérale comme les avocats, les experts comptables, etc., se regroupent généralement au sein de cabinets, seule exception à la constitution d'une société proprement dite.

C'est en 1976 que l'OCDE a élaboré et publié pour la première fois des Principes directeurs sur le comportement des entreprises multinationales, qui ont joui pendant plusieurs années d'une relative notoriété, mais dont l'impact, pour autant que je puisse en juger, a été plutôt faible à la fin des années 80 et au cours des années 90.

Pourtant, avec la mondialisation, la croissance et l'expansion des entreprises d'envergure internationale, le comportement responsable des entreprises a commencé à devenir un défi de première importance. En 1999, nous avons procédé à un réexamen complet des Principes. Ils ont été complétés et renforcés à l'aide de mécanismes conçus pour exposer les comportements contraires à l'éthique et pour soumettre les contrevenants à des pressions les incitant à respecter les normes généralement admises.

Ces Principes prennent aujourd'hui la forme de recommandations formulées par différents États sur le comportement des entreprises, couvrant des domaines tels que la lutte contre la corruption, la publication d'informations, l'environnement, la science et la technologie, la concurrence, la fiscalité, les droits de l'homme et les relations professionnelles.

Trente-neuf États – 30 pays membres et 9 pays non membres – ont approuvé ces Principes, qui s'inscrivent dans l'ensemble plus large de droits et d'obligations équilibrés qu'est la « Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international », laquelle pose notamment le principe du traitement non discriminatoire des entreprises sous contrôle étranger.

Les Principes de l'OCDE visent « 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 ».

Le comportement responsable des entreprises bénéficie à la Chine

Comme en atteste cette rencontre de haute tenue, j'ai le plaisir de noter que le gouvernement chinois veille de plus en plus à assurer la promotion du comportement responsable des entreprises.

En effet, comme on l'a vu, l'opinion publique chinoise se montre de plus en plus favorable à l'instauration de règles plus rigoureuses en la matière. Les bonnes performances de toutes les entreprises, tant chinoises qu'étrangères, dans ce domaine ont pour les salariés, les consommateurs et les citoyens chinois des retombées considérables (meilleure diffusion d'informations sur les entreprises, meilleure gestion environnementale ou encore application de normes essentielles en matière d'emploi, notamment).

Le comportement responsable des entreprises bénéficie, en outre, aux entreprises chinoises à double titre :

- Premièrement, les entreprises chinoises « s'internationalisent » de plus en plus. Pour exercer leur activité à l'étranger, elles doivent connaître les normes de comportement responsable des entreprises adoptées par les autres pays. Adopter des « pratiques exemplaires en la matière » leur ouvrira des portes, en renforçant la confiance des pays d'accueil et le crédit qui leur est accordé, ce qui leur permettra de conclure plus facilement des alliances avec d'autres grands groupes.
- Deuxièmement, leurs bonnes performances dans ce domaine peuvent contribuer à leur croissance et à leur rentabilité à long terme. Elles pourront ainsi être plus concurrentielles, tant sur le plan des capitaux que de la main-d'œuvre, doper leur productivité et minimiser les risques auxquelles elles sont exposées en termes de réputation et d'image de marque.

Je tiens à souligner, pour finir, que les progrès de la Chine sur la voie de la libre entreprise ont été rapides. Elle se doit donc désormais de favoriser le comportement responsable des entreprises.

Conclusions de l'OCDE sur les entreprises chinoises

Je voudrais maintenant dire quelques mots des conclusions que nous avons tirées de notre étude consacrée aux entreprises chinoises. Selon les études de l'OCDE sur les pratiques des entreprises dans le monde, les multinationales chinoises ont fait certains progrès pour conformer leurs pratiques de gestion aux tendances internationales en la matière. Nous avons ainsi noté que les entreprises chinoises ont rapidement fait leurs dispositifs internationaux de gestion environnementale. Nous considérons toutefois qu'il existe encore une marge d'amélioration, comme en attestent les médias chinois. À ce titre, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales méritent, selon nous, d'être attentivement pris en considération par le gouvernement et les entreprises chinoises.

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

La singularité des Principes est notamment liée aux modalités de leur mise en œuvre, dont la responsabilité incombe principalement aux « Points de contact nationaux », selon la terminologie d'usage. Il s'agit de structures publiques qui sont chargées d'inciter les entreprises de leur pays respectif à respecter les Principes, quel que soit le lieu où elles exercent leurs activités.

La mise en œuvre des Principes suppose l'existence d'une instance de médiation et de conciliation d'examinant si tel ou tel projet d'investissement respecte les recommandations qui y sont contenues. Cette instance est notamment un lieu où les États et les entreprises peuvent venir discuter volontairement de problèmes éthiques concrets survenant en lien avec des projets d'investissement internationaux. Ce mécanisme a été utilisé plus de soixante-dix fois depuis son instauration en juin 2000 pour examiner de nombreuses questions – 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 et de la réinstallation par une société canadienne de populations au voisinage de sa mine de cuivre en Zambie. Par ce dialogue, les entreprises peuvent ainsi s'assurer qu'elles n'agissent pas d'une manière contraire aux normes internationales ou encore recenser les domaines dans lesquels elles peuvent encore s'améliorer. L'OCDE considère qu'il s'agit là d'un service constructif et pragmatique servant autant aux entreprises qu'à une meilleure contribution de l'investissement international dans les pays d'accueil.

Vers davantage de coopération

L'OCDE se réjouit de coopérer avec la Chine pour développer des normes exemplaires de comportement responsable des entreprises et partager les

enseignements tirés des approches respectives de l'OCDE et du gouvernement chinois dans ce domaine. La Chine a officiellement adopté 10 des 14 normes des Nations Unies citées dans les Principes. Le 13 janvier 2006, elle a ratifié la Convention des Nations Unies contre la corruption. Tout indique donc que nos discussions sur le comportement responsable des entreprises peuvent se fonder sur un noyau commun de valeurs partagées.

Les entreprises ne sont évidemment pas les seules à déterminer qu'un pays mettra pleinement à profit les investissements. Le rôle de l'État est également important et le comportement responsable des entreprises va de pair avec sa responsabilité. La présence d'un régime réglementaire efficace est nécessaire pour favoriser le comportement responsable des entreprises. La Chine, comme d'autres pays en développement, peut mettre à profit le *Cadre d'action pour l'investissement* de l'OCDE, qui a pour objet d'aider les États à instaurer des conditions qui attireront les investisseurs nationaux et étrangers et renforceront les retombées des investissements pour la collectivité. La participation de la Chine au Groupe de travail sur le Cadre d'action pour l'investissement est un aspect important de la coopération actuelle de la Chine et de l'OCDE.

Qu'il s'agisse d'entreprises, d'États ou d'ONG, nous nous adressons à des individus, des individus en position d'influencer le comportement des entités qu'ils dirigent, avec ou au sein desquelles ils travaillent.

J'ai pu constater, au cours de mon assez longue carrière professionnelle, que certains en viennent à faire au nom de leur entreprise ce qu'ils n'envisageraient pas de faire pour leur propre compte, allant parfois jusqu'à commettre des délits, sur lesquels ils ne pourraient fermer les yeux à titre personnel, juste pour promouvoir les intérêts de leur entreprise et améliorer, en théorie, le sort de ses actionnaires.

Est-ce que je me trompe? Je ne le pense pas, et si je n'ai jamais mené moi-même d'enquête sérieuse à ce sujet, d'autres ne s'en sont sans doute pas privés.

J'en conclus que les individus doivent être directement impliqués et tenus pour personnellement responsables du comportement des entreprises. Dans le cas contraire, on n'ira sans doute jamais au-delà des grandes déclarations faites publiquement par les entreprises dans leurs rapports annuels ou autres documents institutionnels, ce qui est certes déjà quelque chose, mais ne constitue pas la solution pour faire de la responsabilité sociale des entreprises une réalité. Les administrateurs, les dirigeants et les salariés doivent tous avoir connaissance des règles contenues dans les Principes directeurs et s'engager à les respecter. Ces règles doivent être enseignées dans les facultés de droit et les écoles de commerce. Les Principes doivent être

largement diffusés et être débattus lors des congrès d'avocats ou d'experts-comptables et d'autres forums professionnels similaires dans tous les pays.

En d'autres termes, ils doivent devenir partie intégrante de la culture d'entreprise internationale. Pour adopter un comportement responsable, les individus doivent être guidés par cette « règle d'or » : « ne fais pas aux autres ce que tu n'aimerais pas que l'on te fasse », doctrine enracinée dans la philosophie de toutes les grandes religions : confucianisme, islam, bouddhisme ou christianisme.

Voyons les choses ainsi : iriez-vous polluer des rivières sachant que vos rivières seront polluées à leur tour? Iriez-vous détériorer les forêts et les pêches sachant que les vôtres seront à leur tour détériorées? Iriez-vous rendre l'atmosphère irrespirable si cela devait aussi vous arriver?

Chaque individu qui mène sa vie, élève ses enfants et a un avenir à envisager, dans le souci de l'intérêt général, doit faire sien le défi du comportement responsable des entreprises.

En guise de conclusion, je souhaite juste dire une nouvelle fois que l'OCDE espère renforcer encore sa coopération avec la Chine par un partage de leurs expériences mutuelles sur les normes et pratiques en matière de comportement responsable des entreprises dans les années à venir. Dans les mois prochains, l'OCDE organisera une réunion avec des représentants de ce pays pour permettre au gouvernement chinois et aux pays de l'OCDE de partager leurs approches dans ce domaine, ce qui donnera une solide assise au suivi de certains aspects de cette question.

Document n° 2. Communiqué du PCN australien

Communiqué du Point de contact national australien « Circonstance spécifique de GSL Australie »

Introduction

1. En juin 2005, le Point de contact national australien (« le PCNA ») pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (« les Principes » : voir *annexe A*) a été saisi par plusieurs organisations non gouvernementales australiennes et étrangères (« les plaignants »)¹ mettant en cause une multinationale sous contrôle britannique, Global Solutions Limited, qui aurait agi en violation des dispositions des Principes relatives aux droits de l'homme et aux intérêts des consommateurs², en fournissant à l'administration australienne des services de détention de personnes immigrées par l'intermédiaire de sa filiale à 100 % de droit australien GSL (Australie) Pty Ltd (« GSL Australie »)³.
2. Le dossier présenté alléguait que GSL Australie :
 - en maintenant des enfants en détention, était complice d'infractions à la Convention des droits de l'enfant de 1989 notamment, dès lors qu'il n'existe pas de délai légal de détention,
 - en acceptant la détention obligatoire de demandeurs d'asile, se rendait complice de la soumission des détenus à un régime de détention arbitraire et de durée indéfinie en contravention à l'Article 9 du Pacte international relatifs aux droits civils et politiques de 1996 et à l'Article 9 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948. De plus, ce régime, punitif par nature, est contraire à l'Article 31 de la Convention relative au statut des réfugiés de 1951,
 - dans sa gestion de centres de détention pour personnes immigrées en Australie, a porté atteinte aux droits de l'homme des personnes détenues,
 - a présenté ses activités de manière « trompeuse, erronée, frauduleuse ou malhonnête » en déclarant « s'engager à promouvoir des pratiques exemplaires en matière de respect des droits de l'homme dans ses politiques, procédures et pratiques internes ».

Procédures du PCNA

3. Conformément aux procédures du PCNA concernant le traitement des circonstances spécifiques qui ont été rendues publiques, cette instance a procédé à une première évaluation pour déterminer si les problèmes soulevés méritaient d'être examinés plus avant en tant que circonstance spécifique en vertu des Principes. Lors de l'évaluation factuelle, le PCNA a

notamment reçu séparément les représentants des plaignants et de GSL Australie, le 4 juillet 2005 à Melbourne, et organisé une rencontre de suivi avec les plaignants et les experts désignés par ceux-ci, le 11 juillet 2005 à Sydney. Après la réunion de Sydney, les plaignants ont présenté un dossier complémentaire sur les activités de GSL Australie. Les problèmes soulevés dans les deux dossiers étaient à la fois complexes et sensibles.

4. Le 1^{er} août 2005, le PCNA a jugé recevables les problèmes soulevés par les plaignants, dont il avait été démontré qu'ils étaient directement liés à la conduite de GSL Australie et relevaient de sa responsabilité. Il s'agissait notamment de dispositions concernant les enfants et les détenus en général, la formation du personnel, l'application et le suivi des procédures opérationnelles, la communication d'informations aux détenus, les services psychiatriques et de santé mentale et l'utilisation de l'unité d'isolement (*Management Support Unit* ou MSU) et de l'unité de haute sécurité, *Red One Compound*. Le PCNA a proposé de ne pas centrer la procédure de circonstance spécifique sur des cas isolés ou encore sur des situations où le risque de récidive dans l'avenir a été ou est réglé par d'autres moyens⁴. Il a estimé que cette approche permettrait aux deux parties concernées de s'en tenir aux activités de GSL Australie les plus susceptibles d'être réglées par voie de médiation.
5. Le PCNA a, en outre, jugé irrecevables les éléments de la plainte mettant en cause les politiques des pouvoirs publics australiens relatives à la détention obligatoire car les Principes ne prévoient pas de mécanisme servant à examiner la politique intérieure définie par un pays d'accueil. Les plaignants ont contesté cette décision, réaffirmant qu'en vertu des Principes, « les États ont le droit de réglementer les conditions de fonctionnement des entreprises multinationales dans les limites de leurs compétences, sous réserve du droit international ». Par ailleurs, le PCNA n'a pas retenu les éléments du dossier complémentaire se rapportant aux activités de la société qui gérait précédemment le centre de détention.
6. Les 10 et 19 août 2005, les plaignants et GSL Australie ont mutuellement accepté de participer à la procédure de circonstance spécifique. Pour favoriser une vue commune des questions à examiner, le PCNA a proposé, le 24 août 2005, une approche destinée à faire avancer la procédure en remettant aux parties une « liste provisoire des problèmes relevant de la responsabilité de GSL Australie ».
7. Puis, le 21 octobre 2005, le PCNA leur a remis une liste actualisée des problèmes relevant de la responsabilité de GSL Australie reflétant les positions respectives des parties. Les parties ont ensuite échangé des informations pour mieux comprendre les procédures et pratiques associées

à la gestion de centres de détention pour personnes immigrées et d'apprécier les tenants et les aboutissants de la plainte⁵.

8. Le PCNA a organisé une rencontre de médiation le 28 février 2006, à Canberra. GSL Australie y était représentée par MM. Peter Olszak, son directeur général, et Tim Hall, son directeur des relations publiques. De leur côté, les plaignants étaient représentés par Mme Serena Lillywhite, responsable des affaires éthiques de la Fraternité Saint-Laurent, M. Patrick Earle, directeur exécutif du Conseil australien des droits de l'homme, et Mme Elizabeth Evatt, membre de la Commission internationale des juristes. Le PCNA a bénéficié, de son côté, du concours de Mme Angela McGrath, M. Andrew Callaway et Mme Debra Chesters.

Conclusions de la procédure de circonstance spécifique

9. La rencontre de médiation a été guidée par le souci du bien-être de la population détenue actuellement confiée à la garde de GSL Australie. Il en ressort notamment que les deux parties ont pu tirer profit d'un dialogue ouvert sur les aspects des activités de GSL Australie ayant trait à la question des droits de l'homme. La discussion a été sincère et argumentée et a permis d'envisager des solutions éventuelles.
10. GSL Australie s'est engagée à respecter les droits de l'homme des personnes placées sous sa garde. M. Olszak, directeur général de GSL Australie, a résumé la position de sa société qui s'engage à se demander, à tout moment, si elle se comporte comme il se doit dans le cadre des droits de l'homme et à inscrire cette approche dans ses politiques et procédures internes, y compris dans les formations dispensées à ses dirigeants. Les plaignants ont pris acte de la difficulté de l'exercice et de l'évolution des conditions générales applicables aux services de détention pour personnes immigrées et ils ont fait des suggestions pratiques qui permettront à GSL Australie de faire appel à des spécialistes des droits de l'homme pour interpréter les normes dans ce domaine et former son personnel. Les conclusions de la rencontre de médiation, approuvées par les parties, sont jointes en *annexe B*.

Résumé

Le PCNA complimente GSL Australie et les plaignants pour leur attitude constructive qui contribuera à résoudre de nombreux problèmes examinés dans le cadre de cette procédure de circonstance spécifique au cours de laquelle les parties ont fait preuve de bonne volonté et de bon sens. En s'appuyant sur les conclusions approuvées par les parties, GSL Australie est en mesure de continuer à mieux administrer ses services de détention de personnes immigrées.

Il s'agit en l'occurrence de la première circonstance spécifique présentée au PCNA depuis le réexamen des Principes en 2000. Le PCNA a l'intention de procéder à une évaluation de ses procédures de traitement des circonstances spécifiques en s'inspirant des suggestions éventuelles formulées par les parties.

Gerry Antioch
Point de contact national australien
Le 6 avril 2006

Circonstance spécifique concernant GSL (Australie) Pty Ltd et les plaignants

Conclusions approuvées par les parties lors de la rencontre de médiation

Avril 2006

Introduction

Le présent document récapitule les conclusions approuvées d'un commun accord par GSL (Australie) Pty Ltd (« GSL ») et les plaignants lors de la rencontre de médiation qui s'est tenue le mardi 28 février 2006 au ministère du Trésor, à Canberra. Ont assisté à cette médiation :

M. Gerry Antioch – Point de contact national australien (PCNA)

Mme Angela McGrath – bureau du PCNA

Mme Debra Chesters – bureau du PCNA

M. Andrew Callaway – bureau du PCNA

M. Peter Olszak – directeur général, GSL

M. Tim Hall – directeur des relations publiques, GSL

Mme Elizabeth Evatt – Commission internationale des juristes

M. Patrick Earle – Human Rights Council of Australia (Conseil australien des droits de l'homme)

Mme Serena Lillywhite – Fraternité Saint-Laurent

Les plaignants ont présenté des recommandations supplémentaires lors de la rencontre. Un communiqué d'introduction et les documents de référence se rapportant aux normes relatives aux droits de l'homme, approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies, ont également été produits.

La discussion a été ouverte et sincère, fondée sur l'engagement réciproque de promouvoir l'adhésion aux normes relatives aux droits de l'homme universellement admises. Il a été reconnu que de nombreux changements positifs ont été apportés depuis le dépôt de la plainte, en tout premier lieu, le fait que des enfants ne soient plus maintenus dans les centres de détention. Pour l'heure, de nombreux rapports, comme le rapport Palmer, et différentes affaires portées devant les tribunaux ont mis en évidence de nombreux problèmes se trouvant au cœur de la plainte.

L'allongement du délai de soumission et de négociation du contrat, les exigences constamment changeantes imposées au prestataire de services de détention et les enseignements qu'il a lui-même tirés de son expérience ont montré aux plaignants la marge considérable de manœuvre dont dispose l'entreprise pour décider quels services elle proposera et dans quelles

conditions. À l'issue de la rencontre, toutes les parties intéressées ont paru convenir qu'il est dans l'intérêt de tous d'inscrire les normes internationales relatives aux droits de l'homme dans la définition même des processus de décision des entreprises.

La rencontre s'est tenue de 10 h 00 à 14 h 45. Certains points préoccupants devront être examinés plus longuement et plus avant. Toutes les parties impliquées se sont montrées déterminées à examiner à fond l'ensemble des problèmes soulevés dans la plainte initiale – des questions contractuelles aux protocoles opérationnels en passant par l'évolution des conditions générales de détention des personnes immigrées. Il a été convenu que la rencontre a instauré un climat de dialogue direct entre les plaignants (et d'autres parties concernées) et la société en cause sur ces questions, dialogue qui doit être favorisé pour régler les problèmes en suspens. Cela offre à GSL la possibilité de nouer à l'avenir des relations plus étroites avec les plaignants, ou d'autres groupes extérieurs concernés, afin de mettre en œuvre les enseignements tirés de la rencontre et d'encourager en son sein une culture de transparence et de responsabilité.

À la fin de la rencontre, les deux parties ont convenu qu'il serait souhaitable que le PCN transmette un exemplaire de son communiqué au ministère de l'Immigration et des Affaires multiculturelles (Department of Immigration and Multicultural Affairs ou DIMA), au médiateur du Commonwealth, à l'IDAG (comité consultatif sur la détention des personnes immigrées) et au HREOC (Commission australienne des droits de l'homme et de l'égalité des chances).

Accord général

1. GSL a admis qu'il est dans son intérêt d'utiliser le cadre des droits de l'homme comme référentiel de normes pour la guider dans ses activités et l'aider à « se comporter comme il se doit » dans tous les aspects de ses activités et de la prestation de ses services.
2. GSL a admis assumer, en tant que société, ses propres responsabilités et devoir, par conséquent, rendre des comptes à ce titre, sachant que la compréhension qu'elle en a et la façon dont elle les assume ont une incidence considérable sur sa réputation qui est un élément essentiel de sa réussite.
3. GSL a accepté de faire en sorte que son contrat soit renégocié et que le contrat final avec le DIMA (si elle remportait l'appel d'offres) renvoie aux normes relatives aux droits de l'homme, ainsi qu'aux conventions internationales en vigueur en tant que référentiel approprié d'une charte de services applicable à tous les aspects de la détention et de la reconduite aux frontières des personnes immigrées.

4. GSL a accepté de s'assurer que le processus de renégociation du contrat avec le DIMA (si elle remportait l'appel d'offres) prenne en compte l'expérience acquise par GSL en matière de gestion de centres de détention et d'utilisation des unités d'isolement, ainsi que les préoccupations qui ont été soulevées quant à la question des droits de l'homme.
5. GSL a convenu que certaines questions évoquées lors de la rencontre doivent être examinées plus avant et nécessitent le recours à des consultants extérieurs. GSL s'est dit prête à entretenir un dialogue plus constant sur ces questions avec des personnes ayant les compétences et les connaissances requises.

Formation

6. GSL a reconnu qu'il est dans son intérêt de mieux faire connaître les normes relatives aux droits de l'homme à l'ensemble de son personnel, des dirigeants aux salariés moins haut placés, en raison de la nature même du secteur dans lequel elle exerce son activité.
7. GSL a accepté de renforcer son programme de formations dispensées à son personnel en y incluant les documents de référence en matière de droits de l'homme et des renvois à ces documents.
8. GSL a accepté de travailler en concertation avec le DIMA pour assurer que les formations proposées par l'intermédiaire de l'Initiative de formation du ministère prennent en compte la diversité croissante de la population détenue, incorporent les normes relatives aux droits de l'homme et s'inscrivent dans le cadre des droits de l'homme.
9. GSL a accepté de mettre son programme, ses manuels et son matériel de formation à la disposition des formateurs extérieurs spécialistes des droits de l'homme afin que ceux-ci puissent les examiner et faire part de leurs commentaires sur ce point.
10. GSL a accepté de faire appel à des spécialistes des droits de l'homme pour dispenser des formations appropriées dans ce domaine (les plaignants ont proposé de lui recommander des formateurs compétents).
11. GSL a convenu que les salariés qui exercent des missions particulières en lien avec les détenus peuvent avoir besoin de formations plus spécialisées et plus approfondies sur la question des droits de l'homme.
12. GSL a convenu que les formations sur les droits de l'homme dispensées à l'ensemble de son personnel contribueront à « ancrer » une culture d'entreprise favorisant le respect d'un cadre des droits de l'homme dans la prestation de ses services et l'exercice de ses activités.

13. GSL a accepté de mettre en place des mécanismes pour vérifier et évaluer si les formations dispensées ont entraîné les changements de comportement et d'attitude souhaités des individus et de l'entreprise.

Suivre la mise en œuvre des procédures de GSL

14. GSL a accepté de faire appel à des consultants extérieurs pour déterminer si ses services de déontologie et de contrôle interne tiennent convenablement compte d'un cadre des droits de l'homme dans leurs activités de suivi et de contrôle.
15. GSL a indiqué qu'elle compte mettre le résultat de ses propres « contrôles aléatoires » à la disposition de vérificateurs extérieurs.
16. GSL a indiqué qu'elle est en train de modifier son système de gestion des plaintes afin de mieux suivre l'évolution du nombre et de la nature des plaintes, et les suites qui y sont données, et qu'elle va se fixer des objectifs de réduction du nombre de plaintes.
17. GSL a accepté de réexaminer les attributions et la composition de son comité consultatif d'intérêt général afin d'y associer davantage d'intervenants extérieurs (les plaignants ont proposé de lui suggérer le nom d'autres représentants de la collectivité).
18. GSL a accepté d'étendre son « enquête auprès des clients » programmée/à venir pour y inclure les informations et commentaires formulés par les visiteurs représentant la collectivité qui se rendent dans les centres de détention (les plaignants ont proposé de lui transmettre le nom des principaux visiteurs).
19. GSL a convenu que les « mécanismes de gestion des infractions » servant à identifier, signaler et traiter les infractions doivent être précisés à l'ensemble de son personnel. D'un commun accord, les normes internationales relatives aux droits de l'homme sont considérées comme le référentiel applicable pour gérer et sanctionner le personnel mis en cause pour mauvais traitements infligés aux détenus.

Communications des informations utiles et accès à des interprètes

20. GSL s'est engagée à améliorer son « manuel du placement en détention » et assurer que ce document est disponible dans les langues d'usage.
21. GSL s'est engagée à vérifier que les détenus « comprennent » ce manuel afin de s'assurer que les détenus ont bien pris connaissance de son contenu, des exigences qu'il contient et de leurs droits et responsabilités.
22. GSL a accepté d'étudier d'autres modes de diffusion du manuel pour résoudre le problème des détenus analphabètes, en suggérant notamment d'utiliser une présentation audio.

23. GSL s'est engagée à étudier comment renforcer son dispositif actuel de traitement des plaintes en vue d'enregistrer les réclamations des visiteurs concernant le centre de détention et y donner suite. GSL étudiera par quels moyens mettre en pratique son engagement à s'assurer que les visiteurs ayant déposé une plainte ne fassent l'objet d'aucune mesure de rétorsion, telle qu'une limitation de leur droit de visite. La mise en place d'un « numéro d'appel » a été suggérée.

Management Support Unit et Red One Compound

24. Il faut noter que GSL et les plaignants n'ont pu s'entendre quant à l'utilisation des unités d'isolement utilisées à des fins punitives. GSL a réaffirmé que ses unités d'isolement ne sont jamais utilisées à des fins de sanction. Les plaignants ont réaffirmé pour leur part que les commentaires de personnes dignes de confiance ayant régulièrement visité ces centres laissaient entendre le contraire. Il a été admis que l'utilisation de l'unité « Red One Compound » en particulier a été et est toujours une source de préoccupation particulière quant au respect des droits de l'homme des détenus. Les parties se sont entendues sur la nécessité d'examiner plus avant les protocoles de GSL concernant l'utilisation et la gestion de ces unités.
25. GSL a accepté de recevoir les conseils de parties prenantes extérieures sur les moyens d'améliorer et de rationaliser ses protocoles actuels. Les plaignants ont ainsi recommandé que les instructions relatives au transfert vers l'unité MSU et à l'hébergement dans cette unité soient modifiées afin d'y interdire le placement de femmes et de mineurs. Il a été convenu que la définition du « bon fonctionnement de l'institution » devait être réévaluée à l'aune des normes relatives aux droits de l'homme.
26. GSL a accepté de s'attacher à définir la nature des « programmes structurés » proposés aux détenus dans les unités MSU et Red One et à la faire connaître.
27. GSL a accepté de faire référence aux normes internationales relatives aux droits de l'homme lors de l'élaboration des protocoles internes destinés à gérer et sanctionner le personnel mis en cause pour mauvais traitements infligés aux détenus.
28. GSL a accepté de se demander s'il serait souhaitable de réexaminer les délais de transfert, de détention et d'examen médical des personnes détenues dans la MSU (en vertu des normes relatives aux droits de l'homme) et notamment les délais concernant l'autorisation de transfert (délai recommandé de 24 h et non de 48 h), la décision finale de transfert (délai recommandé de 24 h et non de 72 h) et les examens et contrôles psychiatriques d'urgence (délai recommandé de 12 h et non de 24 h).

Mesures d'éloignement et de reconduite à la frontière

29. Il a été convenu que les mesures d'éloignement et de reconduite à la frontière soulèvent des questions particulièrement sensibles et importantes concernant le respect des droits de l'homme et doivent être examinées au cas par cas. GSL a accepté de travailler en concertation avec le DIMA pour assurer qu'un cadre approprié de droits de l'homme soit pris en compte dans l'élaboration des instructions et des procédures relatives aux mesures d'éloignement et de reconduite à la frontière, notamment lorsqu'elles impliquent le recours à des salariés de GSL pour escorter les détenus.
30. GSL a accepté de s'assurer que tous ses salariés escortant les détenus lors d'un éloignement ou d'une reconduite à la frontière ont reçu une formation appropriée et connaissent les protocoles internationaux et les normes relatives aux droits de l'homme.
31. GSL s'est engagée à remettre systématiquement au DIMA un rapport pour chaque mission de reconduite à la frontière ou d'éloignement à laquelle ses agents participeront, se conformant ainsi, dans la mesure du possible, aux protocoles d'éloignement/de reconduite à la frontière, et à produire également une évaluation de la situation à l'arrivée et de l'état général de la personne rapatriée.

Conditions générales et services aux détenus

32. GSL s'est engagée à étudier des moyens de mettre en place un « programme de visite » plus ouvert qui lui permettrait de recueillir des commentaires et des suggestions pour renforcer ses procédures de gestion des risques et améliorer les conditions de détention (les plaignants ont suggéré que le dispositif de visite d'intérêt général de l'État de Victoria, géré par le Bureau de l'Avocat public serve de modèle).
33. GSL a précisé qu'elle fera prochainement une déclaration importante concernant l'approvisionnement en denrées alimentaires dans les centres de détention. GSL et les plaignants ont convenu qu'il s'agit là d'une importante source de mécontentement pour les détenus. Il a été admis que ce problème est en partie lié au fait que les infrastructures sont gérées par GSL, mais sont fournies par le DIMA.
34. GSL s'est engagée à faire en sorte que les détenus aient régulièrement accès à des téléphones et cartes téléphoniques afin de pouvoir communiquer avec l'extérieur et obtenir soutien et conseils juridiques.

Document n° 3. Communiqué du PCN belge

Communiqué du Point de contact national belge chargé du suivi des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Le Point de contact national belge a été approché par l'organisation non gouvernementale 11.11.11. et cela au nom de 15 ONG, afin d'examiner un dossier relatif au groupe Forrest concernant le non-respect éventuel de certains Principes directeurs de l'OCDE concernant les activités du groupe Forrest en RD Congo.

Conclusion

Le PCN s'est déclaré compétent pour le traitement de ce dossier.

Le Point de contact national (PCN) a tenu compte des discussions à l'OCDE relatives aux relations économiques avec les pays à faible gouvernance. Le PCN est, d'une manière générale, d'avis que le groupe Forrest, tant dans ses investissements directs dans ce pays que dans les investissements indirects, e. a. dans des joint ventures avec d'autres entreprises, et dans lesquelles le groupe Forrest a une participation minoritaire, a suivi autant que faire ce peu les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Le PCN a pris acte de la volonté de Monsieur Forrest au nom de son groupe de poursuivre dans les entreprises, où il est actionnaire, fût-il minoritaire, et dans tous les conseils d'administration où il siège, la promotion et la défense des Principes directeurs de l'OCDE.

Le PCN recommande au groupe Forrest d'agir de même vis-à-vis de ses fournisseurs et de ses clients.

Le PCN recommande au groupe Forrest de communiquer de façon régulière des informations fiables et pertinentes concernant leur activité, leur structure, leur situation financière et leurs résultats dans les conditions prévues conformément au chapitre III des Principes directeurs de l'OCDE.

Le PCN recommande au groupe Forrest de communiquer des informations sociales et ce dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations de travail, conformément au chapitre IV des Principes directeurs de l'OCDE

Le PCN recommande au groupe Forrest de fournir des informations fiables, pertinentes et régulières sur ses activités et les mesures prises en vue de respecter les Principes directeurs de l'OCDE en ce qui concerne l'environnement, conformément au chapitre V.

Cependant, sur la place, le groupe Forrest n'est pas le seul opérateur industriel même si il est important. À ce titre, le PCN recommande au groupe

Forrest d'aider les autorités politiques de la RD Congo ainsi que les institutions internationales à mettre en œuvre des mécanismes économiques et industriels appropriés tenant compte des problèmes des populations proches des sites industriels.

Ces recommandations d'attitude de transparence ainsi que les efforts faits par le groupe Forrest avec l'appui des ONG et des syndicats favorisera un climat de confiance vers la population locale.

Le PCN, après la dernière réunion avec les parties, se félicite d'avoir pu jouer son rôle de médiateur. Prenant acte de la volonté, clairement exprimée par les parties, de poursuivre le dialogue notamment en demandant à des instances internationales comme l'OMS, de réaliser des études indépendantes.

Historique

Le 24 novembre 2004 L'ONG 11.11.11. a, au nom de 15 ONG, introduit une procédure administrative contre le « Groupe George Forrest International » (GFE) en rapport à ses activités en RD Congo.

Le dossier, tel que présenté par 11.11.11., concerne le fait que le Groupe Forrest ne fasse aucune démarche pour garantir la santé et la sécurité au travail dans son usine à Lubumbashi (activités de traitement des minerais radioactifs); un conflit d'intérêts prétendu et intervention inconvenante dans les affaires politiques; un projet GTL-STL, BIG HILL : des revenus perdus pour Gecamines; et le manque de diffusion d'information.

Conformément aux procédures prévues dans les Principes directeurs de l'OCDE, le PCN a procédé à une analyse très approfondie des faits et à la concertation avec les parties concernées. Le PCN a pris note des arguments des parties concernées, tant des représentants de 11.11.11. que ceux du groupe Forrest et a pu prendre connaissance des différents documents déposés au secrétariat du PCN.

Le PCN s'est réuni 5 fois pour discuter de ce dossier, dont 3 fois avec les parties concernées.

Pour rappel

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des recommandations des gouvernements à leurs entreprises quel que soit le lieu où elles exercent leurs activités.

Ces recommandations portent sur plusieurs domaines comme la publication d'informations, l'emploi et les relations professionnelles, l'environnement, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité. En outre, le concept du développement durable est introduit.

Il appartient aux différents Points de contact nationaux chargés du suivi de mettre en œuvre ces Principes directeurs.

En Belgique, le Point de contact national (PCN) est présidé par un représentant du ministre de l'Économie et a une composition « tripartite », englobant les partenaires sociaux, les représentants des différents services publics fédéraux et les gouvernements régionaux.

Le rôle du PCN est de contribuer à la résolution des questions soulevées dans des circonstances spécifiques. Le PCN facilitera l'accès à des moyens consensuels et non contentieux tels que la conciliation ou la médiation.

Document n° 4. Communiqué du PCN norvégien

Communiqué du Point de contact national norvégien

29 novembre 2005

Enquête du Forum for Environment and Development (ForUM) sur les activités de la société Aker Kværner à Guantanamo Bay

Le Point de contact national norvégien pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a reçu, le 20 juin 2005, une demande d'examen du ForUM concernant les activités de la société Aker Kværner ASA à Guantanamo Bay. Selon le ForUM, en apportant son assistance au centre de détention de Guantanamo Bay, Aker Kværner, par l'intermédiaire de Kværner Process Services Inc, sa filiale à 100 % de droit américain, agit en violation de la recommandation 2 du chapitre II des Principes sur le respect des droits de l'homme.

Rappel

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des recommandations formulées par les pays de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales de ces pays. Il contiennent des principes et des normes d'application volontaire relatifs au comportement responsable des entreprises dans différents domaines et formulent des recommandations sur la manière dont ces entreprises doivent se comporter dans les pays où elles exercent leur activité. Les Principes ont pour objet de promouvoir le développement durable en encourageant les entreprises à respecter les droits de l'homme, à assumer leurs responsabilités en matière d'environnement et de développement social, à lutter contre la corruption, etc.

Est concernée, en l'occurrence, la recommandation 2 du chapitre II, qui précise que les entreprises doivent « 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 ».

Selon les Principes, les pays qui y souscrivent doivent créer des Points de contact nationaux (PCN), qui sont responsables de la promotion des Principes directeurs, de la gestion des demandes de renseignements et de l'assistance en matière de résolution des problèmes ayant trait au respect des Principes directeurs qui leur sont soumis. Les PCN peuvent ainsi tenir lieu de forums de discussion entre les parties intéressées pour examiner les questions couvertes par les Principes et résoudre les litiges survenant entre les entreprises et leurs salariés ou dans d'autres domaines traités par les Principes.

Le PCN norvégien est composé de représentants du ministère des Affaires étrangères, du ministère du Commerce et de l'Industrie, de la Confédération syndicale de Norvège et de la Confédération des entreprises norvégiennes.

Il a organisé des rencontres entre Aker Kværner et le ForUM, les 5 septembre et 26 octobre 2005, pour examiner la plainte présentée par le ForUM et aider les parties à parvenir à un accord à ce titre.

Activités de l'entreprise

Par l'intermédiaire de sa filiale à 100 % de droit américain, Kværner Process Services Inc. (KPSI), Aker Kværner réalise depuis 1993 des travaux pour le compte du ministère américain de la Défense sur la base navale américaine de Guantanamo Bay, à Cuba.

D'après les renseignements fournis, les travaux réalisés par KPSI sur ce site sont des tâches d'entretien (assurer un approvisionnement convenable en eau et en électricité, le bon fonctionnement des canalisations, notamment). Après le 11 septembre 2001, un camp a été construit à côté de la base navale pour l'internement de personnes suspectées de terrorisme. Baptisé « Camp Rayon X », il est destiné aux individus ayant été faits prisonniers dans le cadre d'opérations militaires, en Afghanistan notamment. Il a été construit par d'autres entreprises sous contrat avec les autorités américaines. KPSI n'a pas conclu de contrat portant sur le fonctionnement de la prison, mais elle a apporté son assistance, sur demande, lors de pannes du système d'alimentation en eau ou du réseau électrique et d'autres installations communes à la base navale et à la prison.

Le contrat de KPSI arrive prochainement à expiration. Au printemps 2005, l'entreprise a répondu à un appel d'offres pour exécuter d'autres travaux sur la base de Guantanamo Bay, mais ce contrat ne lui a pas été attribué. L'entreprise cessera donc d'intervenir à Guantanamo d'ici mars-avril 2006, et sera en conséquence fermée.

Arguments avancés par les parties

Le ForUM est d'avis qu'Aker Kværner prend part, par l'intermédiaire de KPSI, à des activités contrevenant à la recommandation 2 du chapitre II des Principes. Il renvoie au fait que le Comité international de la Croix Rouge, Human Rights Watch et Amnesty International ont tous souligné que le fonctionnement du centre est contraire aux normes internationales humanitaires et relatives aux droits de l'homme, prohibant la torture et tout autre traitement cruel, inhumain ou dégradant, et qu'il n'offre aucune mesure de sauvegarde juridique fondamentale. C'est pourquoi le ForUM souhaite que la filiale d'Aker Kværner ASA, KPSI, cesse toute activité sur le site de Guantanamo Bay.

Aker Kværner précise n'avoir jamais perdu de vue les problèmes éthiques soulevés par ces activités, sans qu'ils soient de nature à justifier qu'elle y mette un terme. Elle souligne en outre que le centre de détention a été construit dix ans après que KPSI a commencé à travailler pour la base navale proprement dite. L'entreprise n'intervient absolument pas dans le fonctionnement du centre de détention. Néanmoins, plusieurs installations opérationnelles et techniques étant partagées par les deux sites, il a pu arriver que KPSI fournisse, sur demande, des prestations d'entretien en lien avec le fonctionnement du site, tels que l'entretien du réseau électrique et d'alimentation en eau, des canalisations, etc. Dans ce cadre, elle est également intervenue à l'intérieur du centre de détention, notamment dans les cellules. Aker Kværner ne considère pas que les activités de KPSI à Guantanamo Bay dérogent aux Principes directeurs de l'OCDE.

Appréciation du PCN

L'affaire ne porte pas sur une violation des droits de l'homme par la société Aker Kværner. Les conventions relatives aux droits de l'homme ne s'appliquent qu'aux États et les entreprises ne peuvent donc être tenues pour responsable des atteintes faites à ces droits. Cela étant, elles peuvent, en agissant ou s'abstenant d'agir, se rendre complices ou tirer profit d'atteintes aux droits de l'homme commis es par les États. La recommandation 2 du chapitre II des Principes traite de l'aspect éthique de telles affaires. La question qui se pose donc ici est de savoir si l'entreprise n'a pas « respecté les droits de l'homme des personnes affectées par [ses] activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil ».

Le PCN renvoie à de nombreux rapports d'organisations et d'instances internationales ayant exprimé des préoccupations sérieuses sur le fait que le fonctionnement du centre de détention Guantanamo Bay porte atteinte aux droits de l'homme. Si ces critiques ne visent pas les activités exercées sur la base navale proprement dite, il est cependant notoire que certaines modifications ont été apportées ces dernières années au centre de détention.

Aker Kværner et sa filiale KPSI n'interviennent pas, pour l'essentiel, dans le fonctionnement de la base, mais elles ont pu être amenées à réaliser des travaux d'entretien sur les installations opérationnelles et techniques communes à la prison et à la base. Les Principes précisent que l'entreprise doit « respecter les droits de l'homme des personnes affectées par [ses] activités ». Selon le PCN, on peut considérer, au moins en partie, que les activités exercées par l'entreprise ont concerné les détenus de la prison. Le fonctionnement de la prison dépend en effet des services d'entretien des infrastructures du type de ceux fournis dans cette affaire.

Le PCN estime que la nature et le périmètre des activités d'Aker Kværner ne sont pas clairs. Malgré plusieurs demandes de renseignements présentées par le PCN, l'entreprise ne lui a pas livré d'informations précises sur les activités qu'elle exerce à Guantanamo Bay. Le PCN est d'avis qu'Aker Kværner aurait pu communiquer des informations détaillées sans outrepasser son obligation de confidentialité vis-à-vis de l'autre partie au contrat. Elle n'a pas non plus produit les documents relatifs aux évaluations éthiques qu'elle a réalisées en interne sur ses activités à Guantanamo Bay, notamment le compte rendu des discussions du conseil d'administration à ce sujet. Elle n'a produit aucun règlement, charte, lignes directrices, officiels et tangibles, etc., ayant été utilisés pour évaluer les aspects éthiques des activités en cause. Il s'est toutefois avéré que les Principes de l'OCDE ne font pas partie des documents de référence ayant servi aux évaluations menées par Aker Kværner.

Le PCN souligne qu'il importe que les entreprises norvégiennes évaluent en permanence leurs activités en termes de respect des droits de l'homme. La fourniture de biens ou de services dans des conditions analogues à celles prévalant à Guantanamo exige une vigilance particulière du point de vue de la responsabilité sociale des entreprises. Il aurait donc fallu que l'entreprise procède à un examen minutieux et étayé des questions éthiques dans le cadre de sa candidature à l'appel d'offres portant sur le renouvellement du contrat en 2005.

Le PCN a relevé que l'entreprise ne semble pas avoir élaboré de code éthique pour ses activités. Il la prie donc instamment de le faire et d'en assurer l'application dans tous les pays où elle est implantée. Il souligne que les normes citées dans la recommandation 2 du chapitre II des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des normes internationales et sont donc applicables et importantes de la même manière dans tous les pays.

Document n° 5. Lettre adressée à M. Kofi Annan, Secrétaire général des Nations Unies

AG/2006.059.sb

13 juillet 2006

M. Kofi Annan
Secrétaire général
Nations Unies
Siège des Nations Unies
First Avenue at 46th Street
New York, NY 10017

Monsieur,

Je suis heureux de l'occasion qui m'est offerte de vous écrire alors que je viens tout juste de prendre mes fonctions de nouveau Secrétaire général de l'OCDE et j'espère que la coopération étroite qui existe entre l'OCDE et les organisations de la famille des Nations Unies dans des domaines très divers se poursuivra. J'espère aussi avoir l'occasion de vous rencontrer dans un avenir proche en vue d'étudier ensemble des moyens de renforcer encore cette relation, afin qu'elle soit mutuellement avantageuse pour nos organisations respectives.

Je profite de cette occasion pour vous faire parvenir l'*Outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance de l'OCDE*. Adopté par le Conseil de l'OCDE le 8 juin dernier, ce document est le seul à fournir aux entreprises exerçant leur activités dans des pays où les gouvernements ne veulent ou ne peuvent exercer leurs responsabilités des orientations approuvées au niveau multilatéral.

Je rappelle que l'*Outil de sensibilisation au risque* est un élément du travail de suivi des discussions du Conseil de sécurité de l'ONU, en 2002 et 2003, fourni par le Comité de l'investissement de l'OCDE, discussions qui invitaient les États souscrivant aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (code de conduite pour les entreprises internationales) à inciter les entreprises implantées en république démocratique du Congo à respecter ces Principes. Dernièrement, M. Ruggie, Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises est venu en visite à l'OCDE afin de s'informer sur l'*Outil* et sur d'autres travaux de l'organisation relatifs la responsabilité des entreprises. L'*Outil* est également une réponse à l'invitation faite à l'OCDE, lors du sommet du G8 qui a eu lieu à Gleneagles en 2005, de définir « des orientations pour les entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance ».

Il a pour objet d'aider les entreprises à faire face aux risques et aux dilemmes éthiques auxquelles elles peuvent être confrontées dans ces régions. Les thèmes abordés sont notamment le respect de la loi et des instruments internationaux, la vigilance accrue dans la gestion des investissements, la connaissance des clients et des partenaires commerciaux, les relations avec les agents publics et la dénonciation des actes illicites. Il n'est pas normatif et il est conforme aux objectifs et aux exigences des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Ce travail a mis à profit les consultations à grande échelle menées auprès des entreprises et d'autres parties prenantes, notamment certains participants africains de la conférence sur « l'alliance pour l'intégrité en Afrique » qui s'est tenue à Addis-Abeba en mars 2005. J'en profite également pour remercier le Pacte mondial des Nations Unies qui a co-organisé cette manifestation avec l'OCDE.

Lors de la phase suivante, les entreprises et d'autres parties prenantes travailleront avec l'OCDE afin d'identifier des sources d'expériences pratiques face aux difficultés que l'Outil entend traiter.

Je serais heureux d'en discuter avec vous, ou de tout autre sujet dont vous souhaiteriez m'entretenir concernant la relation de l'OCDE avec les organisations de la famille des Nations Unies. Dans l'attente de pouvoir vous rencontrer prochainement, je vous prie d'agréer mes sincères salutations,

Angel Gurría
Secrétaire général de l'OCDE

En copie : John Ruggie, Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises

M. Georg Kell, directeur exécutif du Pacte mondial

M. Manfred Schekulin, président du Comité de l'investissement de l'OCDE

P.J. : Outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance de l'OCDE

Document n° 6. Lettre adressée à M. Mikhaïl Fradkov, Premier ministre de la Fédération de Russie

M. Mikhaïl Fradkov
Premier ministre
Fédération de Russie

AG/2006.058.sb
13 juillet 2006

Monsieur,

Je suis heureux de l'occasion qui m'est offerte de vous écrire alors que je viens tout juste de prendre mes fonctions de nouveau Secrétaire général de l'OCDE et dans l'attente de travailler en étroite collaboration avec vos collègues et vous-même dans les mois et les années à venir. J'espère, en effet, avoir l'occasion de vous rencontrer lors de la réunion des ministres de l'Emploi et du Travail du G8 qui aura lieu à Moscou les 9 et 10 octobre prochains.

Je suis particulièrement fier de la coopération mutuellement avantageuse et fructueuse entre l'OCDE et la Fédération de Russie, qui a été particulièrement intense au cours de la présidence russe du G8. À ce titre, je profite de cette occasion pour vous faire parvenir, en tant que président du G8, l'*Outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance de l'OCDE*.

Cet Outil est une réponse à l'invitation faite à l'OCDE, lors du sommet du G8 qui a eu lieu à Gleneagles en 2005, de définir « des orientations pour les entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance ».

Adopté par le Conseil de l'OCDE le 8 juin dernier, ce document est le seul à fournir aux entreprises des orientations approuvées au niveau multilatéral pour les aider à faire face aux risques et aux dilemmes éthiques auxquelles elles sont confrontées dans les zones à déficit de gouvernance – autrement dit, les pays où les gouvernements ne veulent ou ne peuvent exercer leurs responsabilités. Il couvre des domaines tels que le respect de la loi et des instruments internationaux, la vigilance accrue dans la gestion des investissements, la connaissance des clients et des partenaires commerciaux, les relations avec les agents publics et la dénonciation des actes illicites. Il n'est pas normatif et il est conforme aux objectifs et aux exigences des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, code de conduite destiné aux entreprises internationales qui a été approuvé par les États.

Lors de la phase suivante, les entreprises et d'autres parties prenantes travailleront avec l'OCDE afin d'identifier des sources d'expériences pratiques face aux difficultés que l'*Outil* entend traiter.

Je serais heureux d'en discuter avec vous, ou de tout autre sujet dont vous souhaiteriez m'entretenir concernant la relation de l'OCDE avec la Fédération de Russie. Dans l'attente de pouvoir vous rencontrer prochainement, je vous pris d'agréer mes sincères salutations,

Angel Gurría
Secrétaire général de l'OCDE

En copie : M. Manfred Schekulin, président du Comité de l'investissement de l'OCDE

Son excellence, M. Alexander Avdeev, ambassade de la Fédération de Russie à Paris

P.J. : Outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance de l'OCDE

Notes

1. Les plaignants sont la Fraternité Saint-Laurent, Children Out of Detention (ChilOut), le Conseil australien des droits de l'homme, la Commission internationale des juristes (CIJ – Suisse) ainsi que Rights & Accountability in Development (RAID – UK).
2. Voir respectivement le chiffre 2 du chapitre II et le chiffre 4 du chapitre VII (« Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – Révision 2000 », OCDE, Paris, 2000).
3. Bien que GSL Australie gère certaines prisons publiques ainsi que des services de transport de détenus, la plainte portait sur ses activités en tant que prestataire de services à l'administration australienne pour les centres de détention de personnes immigrées.
4. Lors de la préparation de la plainte ainsi que lors de la procédure de circonstance spécifique, un certain nombre d'enquêtes officielles (autrement dit, des procédures parallèles) ont été menées en lien avec l'administration des services d'immigration et avec la gestion par GSL Australie de centres de détention de personnes immigrées en Australie. À titre d'exemple, il s'agit principalement des enquêtes menées par Palmer et Hamburger pour le compte du gouvernement australien et de l'enquête diligentée de son propre chef par l'Office national des comptes australien. Le gouvernement a, en outre, saisi le médiateur du Commonwealth pour qu'il examine certaines affaires d'immigration, l'affaire Vivian Alvarez (Solon), notamment, mais aussi d'autres affaires avérées concernant la mise en détention de personnes immigrées qui ont dû être relâchées, leur dossier mentionnant une « absence de situation irrégulière », et pour qu'il étudie le cas de personnes détenues durant deux ans ou plus. Les modifications apportées par la suite à l'application des politiques de détention des personnes immigrées (par exemple, lorsqu'il s'agit de familles et d'enfants) et aux procédures en vigueur ont eu une incidence sur les problèmes examinés lors de la procédure de circonstance spécifique.
5. Au nombre des principaux documents d'information échangés, citons les procédures opérationnelles applicables aux problèmes soulevés et différents renvois aux conclusions des procédures parallèles et aux normes internationales.

ANNEXE I.A5

Circonstances spécifiques et procédures judiciaires parallèles – Un résumé des discussions

Introduction et contexte

« Les procédures judiciaires parallèles » s’appliquent à des affaires spécifiques ayant trait à des comportements d’entreprises qui font également l’objet d’autres procédures au niveau infranational, national ou international. Ces procédures peuvent relever des catégories suivantes : 1) pénales, administratives ou civiles; 2) autres procédures de règlement des différends (arbitrage, conciliation ou médiation); 3) consultations publiques; ou 4) autres enquêtes (par exemple par des agences des Nations Unies)¹. Le Comité de l’investissement et son Groupe de travail, ainsi que les Points de contact nationaux (PCN) ont examiné en profondeur les moyens de traiter ces procédures judiciaires parallèles. Les analyses antérieures de cette question sont succinctement présentées dans les rapports annuels 2004 et 2005 sur les Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales.²

Cette note d’information contient un résumé des enseignements qui se sont dégagés de ces discussions. Toutefois, les délégués ont également reconnu la nécessité d’acquérir davantage d’expérience pratique dans ce domaine – par conséquent ce résumé ne doit pas être considéré comme tirant des conclusions définitives sur le sujet.

Les vues du Comité de l’investissement et des PCN sur les procédures judiciaires parallèles

Le contexte économique et les problèmes juridiques et éthiques sous-jacents à beaucoup de circonstances spécifiques sont complexes. En raison de cette complexité, il est souvent impossible de déterminer des règles détaillées et fixes sur la manière dont les Points de contact nationaux doivent traiter les cas particuliers. En résumant les résultats de ces discussions portant sur

d'autres questions relatives aux circonstances spécifiques, le Comité de l'investissement a déjà souligné la nécessité de laisser une certaine souplesse aux PCN et a noté l'intérêt d'une approche au cas par cas³. L'approche du Comité concernant les procédures judiciaires parallèles ne constitue pas une exception.

Les nombreuses discussions qui ont été tenues sur les procédures judiciaires parallèles font apparaître un accord d'ensemble sur deux points d'ordre général :

- De véritables problèmes se posent en ce qui concerne le traitement des questions relatives à des circonstances spécifiques et ils peuvent présenter des risques pour les Principes directeurs. Il faut que les PCN prennent ces problèmes et ces risques au sérieux lorsqu'ils se demandent s'il y a lieu d'accepter ou non d'examiner ces circonstances spécifiques.
- Il peut y avoir (et il y a eu) des cas dans lesquels les PCN, après avoir évalué avec soin les risques et les problèmes potentiels, décident d'accepter de traiter ces questions relatives à des circonstances spécifiques parce qu'ils estiment qu'elles peuvent comporter une « valeur ajoutée » par rapport à d'autres procédures. Ce choix doit être effectué au cas par cas.

Les autres sections de cette note d'information exposent des listes de considérations qui pourraient être prises en compte par les PCN dans le choix de leur approche de questions relatives à des circonstances spécifiques faisant l'objet de procédures parallèles. Trois listes de considérations sont proposées. La première liste met en lumière les problèmes généraux et les risques que comporte l'acceptation de traiter une question relative à des circonstances spécifiques qui fait l'objet d'une procédure parallèle. La seconde liste examine les problèmes particuliers et les risques qui peuvent être encourus lorsque la procédure parallèle a lieu dans un pays d'accueil non adhérent. La troisième liste porte sur les sources possibles de « valeur ajoutée » de la procédure d'examen des questions relatives à des circonstances spécifiques par rapport à la procédure judiciaire parallèle – en d'autres termes, elle suggère les cas dans lesquels les PCN pourraient être en mesure de contribuer à la solution de problèmes et de renforcer l'efficacité des Principes directeurs en acceptant d'examiner ces questions.

Ces listes sont destinées à promouvoir une approche coordonnée de cette question par les PCN tout en s'abstenant d'essayer d'établir des règles fixes pour le traitement des procédures judiciaires parallèles. À partir du corps du texte de la note, l'encadré 2 propose de courtes questions que les PCN pourraient souhaiter se poser lorsqu'ils se demandent s'il y a lieu ou non d'accepter d'être saisi d'une question spécifique faisant l'objet de procédures parallèles.

Problèmes généraux et risques résultant des procédures parallèles

Les PCN ont identifié les problèmes généraux suivants que pose la prise en compte des questions spécifiques faisant l'objet de procédures judiciaires parallèles :

- *Nature de la procédure.* Beaucoup de PCN étaient réticents (certains ont même déclaré que leur législation nationale ne le leur permettait pas) à traiter des questions spécifiques faisant également l'objet d'autres procédures. Le problème se posait en particulier pour les procédures pénales. Plusieurs PCN ont noté qu'ils étaient obligés de déclarer les affaires pénales aux autorités compétentes – l'un d'entre eux a reçu une requête concernant une affaire de corruption présumée d'agents publics étrangers. Comme le comportement mis en cause pouvait être qualifié de délit pénal, les accusations ont été transmises à l'autorité judiciaire compétente. Outre la difficulté de traiter les circonstances spécifiques comportant impliquant d'éventuelles pratiques criminelles, certains PCN craignent d'être saisis pour examiner la légitimité de certaines pratiques par rapport au droit du travail de leur pays, alors qu'ils n'ont pas compétence pour cela.
- « *État d'esprit* » *contradictoire lorsqu'un différend entre deux parties a déjà été soumis aux tribunaux.* Dans le cadre d'une circonstance spécifique, le succès des PCN en tant qu'instances « facilitant l'accès à des modes de règlement consensuels et non contradictoires » dépend en grande partie de l'esprit coopératif des parties concernées par la circonstance et de leur volonté de travailler ensemble de manière constructive sur les problèmes à régler. Lorsque la procédure parallèle est judiciaire et contradictoire par nature, plusieurs PCN émettent des doutes quant à la « valeur ajoutée » potentielle du traitement de questions relatives à des circonstances spécifiques. Dans de tels cas, un PCN note que « le fait que la question ait déjà été soumise aux tribunaux dénote l'approche contradictoire des deux parties ou de l'une d'entre elles; par conséquent, on peut en déduire qu'il n'y a pas lieu de faire appel aux bons offices du PCN pour contribuer à la solution du problème ». Un autre PCN craint que le traitement « amiable » de l'affaire spécifique ne soit compromis par des procédures judiciaires contradictoires. Plusieurs PCN se demandent si des sociétés seraient d'accord pour que des questions relatives à des circonstances spécifiques soient traitées alors que des procédures parallèles sont en cours.
- *Problèmes posés par la compatibilité avec les résultats des procédures parallèles :* un PCN fait observer que l'action des Points de contact nationaux « ne peut être incompatible avec le droit international, les traités internationaux ou la législation nationale ». Plusieurs d'entre eux ont l'expérience des problèmes posés par la compatibilité avec les procédures pénales et administratives nationales. En général, leur approche a consisté à attendre que ces

procédures arrivent à terme puis à réexaminer l'affaire particulière compte tenu des résultats de ces procédures.

- *Problèmes posés par la compatibilité avec la législation nationale sur les compétences.* Certains PCN ont noté que leur législation nationale n'autorise pas le Point de contact à traiter une question « dès lors qu'un tribunal ou un organisme administratif dont la compétence n'a pas été rejetée a déjà commencé à intervenir ».
- *Empiètement sur la responsabilité des administrations infranationales.* Un PCN a exposé un problème qui peut se poser dans les pays à structure fédérale ou décentralisée – le PCN a été saisi d'une affaire spécifique qui faisait déjà l'objet d'une procédure de médiation au niveau provincial. Compte tenu des problèmes particulièrement délicats que poserait la volonté présumée de l'administration fédérale d'intervenir dans les affaires des administrations provinciales, le PCN a décidé qu'il ne serait pas « judiciaire » d'établir une seconde instance de médiation.

Dans son exposé d'avril 2004 au Groupe de travail sur les procédures judiciaires parallèles, le PCN du Japon a fait observer que le problème posé par ces procédures parallèles devient encore plus difficile à traiter lorsque ces procédures ont lieu dans un pays d'accueil non adhérent. Outre les risques et problèmes généraux mentionnés ci-dessus, les problèmes posés par des procédures parallèles dans des pays d'accueil non adhérents sont notamment les suivants :

- *Atteinte à la souveraineté nationale.* Si la procédure prenant en compte les circonstances spécifiques était considérée comme un moyen d'intervenir de manière indue dans les affaires intérieures d'un autre pays, cela porterait gravement préjudice à l'efficacité des Principes directeurs. Beaucoup de PCN ont souligné la nécessité de prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter de donner cette impression, notamment en refusant de traiter des questions relatives à des circonstances spécifiques. Plusieurs PCN ont indiqué les mesures qu'ils ont prises pour gérer ces risques. Par exemple, l'un d'entre eux demandait l'approbation des autorités compétentes du pays d'accueil avant de suivre une affaire spécifique faisant l'objet d'une procédure judiciaire parallèle dans le pays d'accueil.
- *Obtention d'informations fiables.* Bien que le problème de l'obtention d'informations fiables soit à prendre en compte pour toutes les affaires spécifiques dans les pays non adhérents, certains PCN estiment que le problème se pose encore plus lorsqu'il existe des procédures judiciaires parallèles. Un PCN au moins a déclaré qu'il lui avait été demandé d'intervenir dans un cas (sur la question de savoir si le vote d'un syndicat de salariés sur un lieu de travail était ou non valable) qui était si complexe et demandait une connaissance si détaillée, aussi bien de la législation locale

que de la situation sur le lieu de travail, qu'il lui était impossible d'intervenir de manière efficace – et il a donc estimé que le PCN ne constituait pas l'instance appropriée pour collecter les informations nécessaires en vue de procéder à une médiation et à une conciliation dans le cadre d'un tel différend.

Avantages présentés par la procédure de prise en compte des circonstances spécifiques par rapport aux procédures judiciaires parallèles

Certains PCN ont noté que, dans certains cas, la procédure de prise en compte des circonstances spécifiques peut présenter une « valeur ajoutée » par rapport à des procédures judiciaires dans le pays d'accueil ou au niveau international. Cette valeur ajoutée pourrait résulter des facteurs suivants :

- *Faits identiques, problèmes différents.* Le traitement des questions relatives à des circonstances spécifiques peut porter sur les mêmes faits ou les mêmes comportements que la procédure judiciaire parallèle mais concerner des problèmes différents. Un PCN applique ce qu'il appelle « un critère de non interférence » – en vertu duquel il ne traite pas des aspects qui font l'objet d'une procédure juridique interne. Il peut cependant aborder d'autres aspects (souvent le champ d'application des Principes directeurs est plus large que celui de la loi). Un autre PCN fait la même remarque : « la question posée au PCN, concernant un point déjà soumis aux tribunaux, peut n'avoir aucun rapport avec le respect des dispositions de la législation interne et par conséquent rien ne devrait empêcher le PCN de prendre position sur ces questions. » Ce PCN a une expérience pratique d'une affaire de ce type – après avoir attendu une décision d'un tribunal (le tribunal a décidé qu'une société mère n'était pas tenue de supporter le coût de la remise en état d'un site de production après sa fermeture par sa filiale) le PCN a réexaminé ce point dans une affaire particulière et a recherché si la société mère pouvait être tenue responsable de cette remise en état en vertu de la définition plus large de la responsabilité des entreprises contenue dans les Principes directeurs.
- *Faits identiques, entités différentes.* Il peut arriver que la procédure judiciaire parallèle concerne une partie d'une entreprise (par exemple une filiale) alors que la prise en compte des circonstances spécifiques concerne une partie différente (par exemple le siège). Certains PCN ont indiqué que « ce facteur pourrait être pris en considération dans la décision du PCN de traiter l'affaire spécifique ». Un PCN expose des circonstances spécifiques de ce type : dans le cas d'un conflit du travail dans une filiale d'une entreprise multinationale suisse située dans un autre pays adhérent, il a été demandé au PCN du pays d'accueil comme du pays d'origine d'examiner des circonstances spécifiques. Bien que certains aspects du différend fassent déjà l'objet d'un traitement dans le cadre de procédures judiciaires

parallèles dans le pays d'accueil, le PCN a offert ses bons offices et a invité les parties concernées à se rencontrer. L'offre a été acceptée et des discussions ont eu lieu entre les deux parties.

- *Renforcement d'autres dispositifs destinés à promouvoir des principes de comportement des entreprises largement admis.* La procédure prenant en compte les circonstances spécifiques est destinée à promouvoir des principes bien établis de comportement des entreprises et peut compléter et renforcer d'autres procédures judiciaires nationales et internationales. Par exemple, une affaire spécifique concernant les pratiques de gestion du personnel au Myanmar a été traitée parallèlement aux contacts pris par le Bureau international du travail avec le gouvernement du Myanmar en ce qui concerne le travail forcé dans ce pays – les deux procédures avaient pour objet d'aboutir à l'abolition effective du travail forcé au Myanmar. La déclaration formulée par le PCN après traitement de l'affaire spécifique énumère un certain nombre de pratiques que les sociétés pourraient adopter pour contribuer à la lutte contre le travail forcé mais souligne aussi la nécessité, pour le gouvernement du Myanmar, de se conformer aux recommandations de l'OIT.
- *Insuffisances des systèmes juridiques et administratifs des pays d'accueil.* Les insuffisances des systèmes d'élaboration et d'application de la loi peuvent poser des problèmes aux sociétés et ont parfois été pris en compte par les PCN dans le cadre de l'examen d'affaires spécifiques. Par exemple, la déclaration d'un PCN sur une affaire spécifique dans le secteur de l'or au Ghana note que ces recherches ont montré « les problèmes environnementaux et sociaux que pose l'extraction minière au Ghana mais aussi l'existence de processus bien établis sous la forme d'un cadre réglementaire et d'institutions judiciaires pour traiter ces problèmes. Cependant, ces procédures et institutions se heurtent aux difficultés que rencontrent normalement les pays en développement et qui se rattachent par exemple à l'insuffisance des ressources et des capacités »⁴. Selon un autre PCN « si normalement l'existence d'une action en justice a pour effet d'exclure toute procédure portant sur des circonstances spécifiques... une intervention du PCN peut se révéler appropriée s'il apparaît clairement que ces procédures judiciaires parallèles ne sont pas conformes aux normes généralement admises d'intégrité, d'impartialité ou d'efficacité ».
- *Octroi d'un soutien.* Les PCN pourraient être en mesure d'apporter une assistance aux organismes nationaux (tribunaux ou autres instances judiciaires ou administratives nationales) qui ont été saisis d'une procédure faisant l'objet d'un traitement parallèle concernant une affaire spécifique. Un PCN suggère que les PCN pourraient continuer à coopérer avec les autorités compétentes *ad adiuvandum* (c'est-à-dire dans le cadre d'un rôle de soutien).

Notes

1. Il a été demandé aux Points de contact nationaux d'examiner des affaires spécifiques faisant intervenir les quatre catégories de procédures parallèles de cette liste.
2. Voir section VII.a du Rapport 2005 et section VI.a du Rapport 2004 (à l'adresse suivante : www.oecd.org/daf/investissement/principesdirecteurs).
3. Voir par exemple la déclaration du Comité sur le champ d'application des Principes directeurs. Rapport annuel 2003 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales pages 21-22. Voir également la réponse à la demande d'éclaircissement de la Suisse (Rapport annuel 2005 sur les Principes directeurs de l'OCDE).
4. Rapport annuel 2003 sur les Principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, page 72.

ANNEXE I.A6

Commentaires du BIAC, du TUAC et des ONG sur les procédures parallèles et les circonstances spécifiques

Commentaires du BIAC sur les procédures parallèles et les circonstances spécifiques

le 16 mai 2006

Le BIAC se félicite de pouvoir faire part de ses commentaires sur le projet de note résumant les discussions relatives au traitement des circonstances spécifiques faisant l'objet de procédures parallèles. Nous pensons que les PCN ne doivent pas tenter de régler des problèmes pour lesquels d'autres instances nationales *ad hoc* ont été mises en place. Les PCN ne doivent pas permettre que les parties concernées puissent faire le tour à leur guise de ces différentes instances de discussion.

Une telle utilisation abusive des bons offices des PCN compromettrait l'adoption des Principes par les entreprises tout en sollicitant à l'excès les maigres ressources dont disposent les PCN et dont ils ont besoin pour traiter les circonstances spécifiques exigeant leur intervention.

De plus, les PCN ne doivent pas oublier qu'ils sont susceptibles de compromettre d'autres autorités bien établies, des législations nationales et des procédures exécutoires s'ils s'immiscent dans leurs domaines de compétence et empiètent sur leur responsabilité. Comme l'a précisé le président de la réunion ministérielle de l'OCDE en 2000, « les Principes ne sont pas ni un substitut, ni supérieurs au droit applicable » et ne créent pas d'obligations contradictoires¹. De plus, la mise en œuvre des Principes dont les PCN assurent la promotion ne doit donc pas non plus prévaloir sur les réglementations nationales ni interférer avec des procédures judiciaires ou administratives nationales. De l'avis du BIAC, cela signifie qu'en règle générale, il faut éviter de recourir simultanément à des procédures parallèles.

Cela étant, le BIAC apprécie à sa juste mesure la complexité de la question des procédures parallèles et soutient donc l'approche retenue par l'OCDE qui ménage de la souplesse aux PCN en ce qui concerne le traitement des circonstances spécifiques. Les PCN doivent pouvoir décider du traitement d'une affaire spécifique en fonction des caractéristiques de celle-ci.

Par conséquent, l'existence de procédures parallèles ne doit pas systématiquement empêcher les PCN d'examiner des circonstances spécifiques. Lorsque toutes les parties se sont exprimées en faveur d'un dialogue consensuel et amiable malgré la procédure parallèle en cours, les PCN doivent leur proposer leurs bons offices pour faciliter un dialogue qui leur permettra de trouver des solutions que les procédures judiciaires ne leur offrent généralement pas.

Selon le BIAC, l'encadré 1 figurant en page 7 du projet de note de l'OCDE suggère aux PCN quelques questions à prendre en compte pour décider de traiter ou non une circonstance spécifique. À notre avis, il faudrait aussi recommander, dans cette liste des considérations, qu'un seul PCN assume la responsabilité principale du traitement de la circonstance spécifique et que si la procédure en question est close, les autres PCN doivent s'abstenir de reprendre le dossier à leur tour.

Le BIAC ne doute pas que les PCN continueront à contribuer, par leurs activités, à la mise en œuvre efficace des Principes dans des circonstances spécifiques.

Commentaires du TUAC

Paris, le 15 mai 2006

Résumé des principaux points :

En conclusion :

- sous réserve de respecter les Lignes directrices de procédure contenues dans les Principes, un PCN doit toujours traiter une circonstance spécifique, même si celle-ci a déjà été réglée, en tout ou partie, par une procédure parallèle.

Plus précisément :

- l'observation des Principes ne faisant pas partie intégrante des systèmes judiciaires nationaux et internationaux, il ne peut pas y avoir, de prime abord, conflit ou contradiction entre les Principes et les procédures judiciaires,
- tout l'intérêt des PCN tient précisément à la « relation contradictoire » induite entre les parties par une procédure judiciaire. En tant que mécanismes de règlement des conflits entre les entreprises et les parties prenantes, tous les problèmes survenant entre les États doivent en être exclus. Les PCN n'ont pas à statuer sur les réglementations d'un pays donné,
- ils n'ont pas d'autre option que de traiter sérieusement toutes les affaires d'importance. Tout autre choix concernant leur manière d'envisager les procédures parallèles rendrait immédiatement les Principes caducs.

Par conséquent, pour progresser il faut

- préciser comment s'articulent les questions et réponses que tous les PCN doivent prendre en compte de la même manière pour décider de traiter ou non des affaires qui font ou peuvent faire l'objet de procédures parallèles et cela, afin de compléter les Lignes directrices de procédure contenues dans les Principes. C'est pourquoi, nous proposons dans cette note un cadre sommaire en ce sens.

Commentaires généraux

Nous saluons la note de l'OCDE intitulée « Circonstances spécifiques et procédures parallèles, un projet de résumé des discussions » qui doit être discutée par le Groupe de travail du Comité de l'investissement de l'OCDE lors de la réunion des 20 et 21 juin 2006. Cette note dresse un inventaire détaillé et équilibré des aspects essentiels qui seront abordés concernant les procédures

parallèles, et en propose, à titre indicatif, un récapitulatif en vue d'harmoniser le traitement, par les PCN, des affaires faisant l'objet de procédures parallèles.

En développant plus avant les points à examiner, nous réaffirmons que nous sommes favorables à une plus grande harmonisation du traitement des circonstances spécifiques par les PCN – ce qui n'a pas été le cas dans le passé – en vue de promouvoir, et non de limiter, l'application des Principes. Nous soumettons donc nos commentaires et certains points supplémentaires concernant l'orientation que doit prendre, selon nous, le Groupe de travail. Dans leurs commentaires, les Principes relèvent que les PCN, lors de l'examen des affaires, tiendront compte « de la pertinence des lois et procédures applicables » et « de la manière dont des questions similaires sont ou ont été traitées au niveau national ou international ». Les Principes ne précisent néanmoins pas plus avant les modalités pratiques de cette prise en compte, ni si elle aura un effet sur leur acceptation des affaires (ce qui serait conforme à toutes les exigences des Principes) ou sur le traitement des affaires qu'ils auront jugées recevables. Ces commentaires visent à guider les PCN dans l'exécution de leur tâche et nullement à limiter leurs possibilités d'action.

Nos commentaires sur cette note de l'OCDE reflètent notre opinion de ce que doit être le rôle le plus utile des PCN, autrement dit :

- favoriser le dialogue et le règlement des différends entre des parties privées,
- si besoin, formuler des recommandations pour les aider à observer les Principes.

Impossibilité judiciaire de conflits en cas de procédures parallèles

Les Principes ne font partie intégrante d'aucun système judiciaire national, régional ou international en vigueur. Il ne peut donc y avoir en soi conflit de compétence avec des procédures parallèles relevant du droit applicable. Les PCN ne peuvent être tenus pour juridiquement responsables vis-à-vis de toute autre juridiction, quelle que soit la source de droit applicable. Le souci formulé dans la note d'information de l'OCDE d'*assurer la compatibilité avec les résultats des procédures parallèles*, et en particulier avec la *législation nationale sur les compétences*, est donc, selon nous, sans pertinence au moment où les PCN doivent statuer sur la recevabilité des affaires spécifiques. Naturellement, à mesure qu'ils progressent dans le traitement des affaires, les PCN doivent se soucier des interactions et de la coordination éventuelle avec les procédures parallèles, mais cela n'est pas utile au premier stade d'acceptation de la plainte. Ils doivent veiller à assurer la compatibilité avec les exigences des Principes proprement dites, et non avec des jurisprudences ou décisions judiciaires relevant d'une juridiction distincte.

Sur le fond, les exigences des Principes sont souvent reprises dans les juridictions nationales. Cela étant, les PCN doivent s'en tenir aux exigences

des Principes proprement dites pour former leur jugement sans chercher à savoir si le droit national a été enfreint. Ce principe est clairement formulé dans la note d'information de l'OCDE. Au point intitulé « *faits identiques, problèmes différents* », la note relève à juste titre que les PCN doivent rechercher si les entreprises mises en cause « peuvent être tenues responsables en vertu de la définition plus large de la responsabilité des entreprises contenue dans les Principes directeurs ». En règle générale, et notamment lorsqu'une affaire est en cours de jugement, les PCN devront pouvoir formuler des recommandations sur les mesures que les entreprises mises en cause doivent prendre pour se conformer aux Principes.

Faciliter le règlement des différends : clarification du rôle des PCN

Les arguments avancés dans la note d'information aux points concernant l'atteinte à la souveraineté nationale et l'empiètement sur la responsabilité des administrations infranationales créent une certaine confusion quant au rôle des PCN. La procédure de mise en œuvre des Principes n'est pas un mécanisme interétatique et ne concerne que le règlement de différends survenant entre des parties privées. Même dans le cas (extrême) où une entreprise publique est concernée, les fonctions liées à la souveraineté de l'État et celles tenant à sa qualité d'actionnaire doivent être clairement dissociées².

Il peut également y avoir confusion sur les rôles des PCN et des parties privées en raison de la mention faite, dans la note, aux facteurs occasionnant un « état d'esprit » contradictoire, qui pourraient justifier le refus d'un PCN de traiter une affaire spécifique. Nous trouvons ce raisonnement très curieux, car c'est précisément quand prévaut un tel « état d'esprit » que l'existence de mécanismes de règlement des différends, tels ceux proposés par les procédures de mise en œuvre des Principes, est si nécessaire. Et ce sont précisément le rôle et l'utilité fondamentale des PCN de venir à bout de ces résistances et de favoriser des solutions fondées sur un esprit de coopération. Rappelons aux PCN qu'ils sont censés aider les parties concernées à s'entendre pour régler leur différend. Si cela n'est pas possible – notamment en cas de vive « opposition » entre les parties – les PCN devront publier un communiqué et formuler des recommandations, en tant que de besoin.

Deux options vis-à-vis des procédures nationales

Le traitement des procédures parallèles est une question essentielle pour le Groupe de travail et nous savons qu'il ne peut y avoir de demi-mesure sur ce point, du moins au stade de l'acceptation des affaires par les PCN. Deux options s'offrent au Groupe de travail. Il peut décider :

- i) soit que les PCN accepteront, *en règle générale*, d'examiner les affaires qui leur sont soumises (se conformant ainsi aux exigences mêmes des

Principes), indépendamment de l'existence ou non d'une procédure parallèle,

- ii) soit que le traitement des affaires par les PCN sera *subordonné* aux procédures parallèles en cours.

La dernière option, si elle était retenue, entraînerait une révision radicale (quoique involontaire) des Principes. Elle en transformerait la nature même et, d'un référentiel de normes internationales en matière de comportement et de responsabilité des entreprises, ils deviendraient un mécanisme subsidiaire applicable en dernier recours après épuisement de toutes les autres voies de règlement. En quelque sorte, les PCN n'auraient alors plus qu'à attendre les décisions de justice ou le résultat d'autres procédures judiciaires avant de pouvoir examiner une affaire et rendre leurs conclusions. Cela ouvrirait la porte à toutes sortes d'abus et disqualifierait tous les mécanismes existants de mise en œuvre des Principes. Cela signerait tout simplement leur « arrêt de mort ».

Cette question est particulièrement importante dans les pays non adhérents. Dans certains pays, du fait des défaillances dans l'application du droit, les parties ne peuvent pas toujours s'en remettre à la justice pour régler un litige. En outre, la possibilité de médiation et de conciliation offerte par les PCN est l'une des raisons qui peut aussi les inciter à faire appel à eux. Dans la mesure où ils y trouvent un espace de discussion, cette voie peut s'avérer plus utile pour régler une affaire qu'une action en justice.

Vers une approche fondée sur des principes : examiner les implications pour les procédures des PCN

Étant donné ce qui précède et notamment l'importance de préserver l'autonomie des procédures des PCN vis-à-vis des procédures parallèles, les discussions du Groupe de travail doivent s'intéresser en tout premier lieu aux effets de ces procédures sur les Lignes directrices de procédure pour les PCN, passé le premier stade d'acceptation d'une affaire. Ce faisant, et en raison de l'idée suggérée par l'OCDE de dresser une liste (voir « encadré 1 ») des questions à prendre en compte, nous proposons d'adopter une approche en quatre étapes :

1. *Protéger les parties* : lorsqu'il y a lieu de penser que des activités relevant du droit pénal sont en cause, les PCN alerteront les autorités compétentes en vue d'assurer la protection des parties concernées et feront de leur mieux pour suivre comment lesdites autorités traitent l'affaire en question.
2. *Délimiter la portée des procédures parallèles* : s'il s'avère qu'une procédure parallèle est engagée, les PCN apprécieront en quoi les exigences des Principes et celles des procédures parallèles et leur couverture de l'affaire convergent ou divergent. Cet exercice doit uniquement viser à leur

permettre de fournir plus d'informations sur les aspects concernant le respect des Principes.

3. *Apprécier si les Principes ont été respectés* : les PCN ne tiendront compte des procédures parallèles que dans la mesure où elles leur livrent des faits et des informations utiles pour examiner l'affaire de leur côté.
4. *Favoriser le dialogue et le règlement des différends entre parties privées* : indépendamment de l'obligation énoncée ci-dessus, les PCN favoriseront le dialogue en tenant dûment compte des procédures parallèles. Lorsqu'il y a lieu de penser qu'une procédure parallèle présente des lacunes (des retards importants, par exemple) sur le plan de la gouvernance ou du traitement administratif, il importe tout particulièrement que les PCN fassent leur possible pour amener les parties au dialogue.

Contribution de Rights and Accountability in Development (RAID) et The Corner House

Le 12 juin 2006

Selon le Rapport du président de 2005 sur la réunion annuelle des Points de contact nationaux, « 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 »³. Le Rapport cite à cet égard les chiffres pertinents des Principes⁴. Il ne confirme toutefois nulle part explicitement que les procédures judiciaires et administratives parallèles prévalent sur les Principes.

Le Comité de l’investissement a exposé un certain nombre de raisons justifiant une intervention des PCN, même lorsque des procédures judiciaires et administratives parallèles sont en cours : les PCN peuvent être en mesure de promouvoir des valeurs de portée générale, de fournir une orientation aux entreprises lorsqu’il existe des lacunes dans les systèmes juridiques et administratifs d’un pays d’accueil, de donner des avis extérieurs pour aider les pays à attirer des flux d’investissement plus importants et de meilleure qualité et de guider les entreprises lorsque le droit national ne décrit pas en détail les comportements acceptables⁵.

Dans le « projet de résumé des discussions » de mars 2006 concernant les circonstances spécifiques et les procédures parallèles, le Comité de l’investissement a défini plus avant la notion de « procédure parallèle ». Selon ce document, « ces procédures peuvent relever des catégories suivantes : 1) pénales, administratives ou civiles; 2) autres procédures de règlement des différends (arbitrage, conciliation ou médiation); 3) consultations publiques; ou 4) autres enquêtes (par exemple par des agences des Nations Unies) »⁶.

En raison des lacunes des systèmes juridiques de nombreux pays d’accueil non adhérents, RAID et The Corner House maintiennent que les procédures nationales engagées dans ces pays ne doivent pas empêcher l’examen des circonstances spécifiques par les PCN. Ceux-ci sont seulement tenus d’évaluer si les entreprises mises en cause respectent les Principes, sans juger si elles ont enfreint le droit du pays d’accueil ou du pays d’origine. Dans maints domaines, les Principes vont au-delà du droit national et les procédures de mise en œuvre qui y sont contenues offrent la possibilité de régler les différends par voie extrajudiciaire. De nombreux PCN reprennent, dans leur pratique actuelle, la position adoptée lors du réexamen de 2000 voulant que l’existence de procédures judiciaires ou autres n’exclut pas automatiquement celles des PCN.

L’enquête sur le traitement des circonstances spécifiques par les PCN qui a été publiée dans le Rapport annuel de 2003 montre que des circonstances

spécifiques sont couramment examinées parallèlement à des procédures judiciaires et administratives⁷. Selon le PCN japonais, lorsqu'une procédure judiciaire nationale est en cours, le PCN doit tenter d'y puiser des informations utiles pour mieux comprendre l'affaire. En Belgique, dans l'affaire concernant Marks and Spencer, le PCN a coordonné son examen avec celui mené dans le cadre d'une autre procédure nationale, estimant apporter « une valeur ajoutée par rapport à celle-ci ». En 2004, le PCN français a examiné la déclaration de faillite de la filiale française de la société finlandaise ASPOCOMP Oyj, malgré la signature parallèle par l'entreprise d'un plan social avec ses salariés français⁸.

Au Royaume-Uni, il est possible de faire la distinction entre les affaires pour lesquelles une enquête criminelle ou des poursuites pénales ont été engagées, d'une part et d'autre part, celles pour lesquelles une action civile ou administrative est en cours. Dans les affaires pénales, il existe un risque de compromettre des poursuites qui est absent lorsqu'il s'agit de procédures civiles ou administratives. Cela étant, le fait que les personnes morales et physiques doivent, avant tout et surtout, se conformer au droit britannique n'exige pas d'en conclure que l'intervention des PCN est automatiquement exclue dès lors qu'une procédure parallèle relevant du droit pénal est envisagée ou engagée. Tant que la procédure du PCN ne compromet pas une affaire pénale à venir ou en cours, rien ne s'oppose à ce que le PCN examine parallèlement la plainte. Naturellement, le bureau du PCN doit travailler en étroite collaboration avec les autorités chargées des enquêtes et des poursuites et le cas échéant, suivre leurs instructions pour faire en sorte que toutes les conclusions du PCN qui pourront leur être utiles seront prises en compte. Dans certains cas, il peut être justifié que le PCN diffère l'examen de certains aspects de la plainte pour attendre l'issue d'une action en justice, sachant que de nouveaux éléments, de nature à l'aider dans son examen, peuvent encore survenir. Si aucune inculpation n'est prononcée dans un délai raisonnable ou si les poursuites pénales sont abandonnées, le PCN doit alors reprendre sa procédure sur le champ.

La suggestion formulée par le PCN du Royaume-Uni selon laquelle il « renoncera à examiner une plainte lorsqu'une procédure administrative parallèle sera davantage susceptible de régler les problèmes soulevés » est une source d'inquiétude particulière⁹. Quelle est la nature de cette procédure et en quoi doit-elle avoir prééminence? En fait, l'examen convenable de l'affaire par le PCN pour savoir s'il y a eu ou non un manquement aux Principes peut apporter des éléments constructifs pour les décisions qui seront rendues au titre de la procédure administrative. De plus, de toute évidence, ces procédures ne peuvent jamais statuer sur des questions concernant l'observation des Principes ni rendre d'avis sur les Principes proprement dits. Le même argument s'applique aux procédures civiles – par exemple celles

Aucune règle générale imposant la prééminence des procédures parallèles ne doit s'appliquer

Rien ne justifie que les procédures parallèles, relevant du droit pénal ou du droit civil, excluent l'examen d'une plainte par le PCN. Le PCN doit uniquement veiller à ne pas porter tort à la procédure pénale. De fait, en assurant une coordination entre la procédure du PCN et les autres, il sera possible d'échanger des informations sur des questions d'intérêt commun. Faire prévaloir d'autres procédures administratives sur les Principes envoie un message mal venu quant au statut de ces derniers. Les Principes exigent en tant que tels l'existence d'un mécanisme fiable, impartial et équitable de traitement des plaintes. Ni les procédures pénales ni les procédures civiles ou administratives ne peuvent statuer sur des questions ayant trait au respect des Principes.

traitant de plaintes pour diffamation – qui ne traitent pas non plus de l'observation des Principes, même si les informations divulguées et le verdict rendu peuvent y avoir trait.

Deux affaires récentes illustrent pourquoi il serait extrêmement mal venu d'interdire de manière générale l'examen de plaintes en vertu des Principes quand des procédures parallèles sont engagées par ailleurs. Dans sa plainte mettant en cause British Aerospace, Airbus et Rolls-Royce, The Corner House a fait valoir que la non-communication par ces entreprises à l'Export Credit Guarantee Department des noms et adresses des agents qui avaient été employés lors de transactions avec des organismes ou des entreprises publics est contraire aux Principes (chapitre III. Publication d'informations). Pourtant, le PCN, après avoir jugé la plainte recevable, a décidé d'en différer l'examen au motif qu'une procédure consultative parallèle organisée par l'Export Credit Guarantee Department (ECGD) – qui n'avait encore pas rendu de décision – prévalait. The Corner House maintient que, quelle que soit l'issue de la procédure de l'ECGD, le refus du PCN d'examiner l'affaire signifie que nul ne pourra plus juger avec plus de sagacité que lui si elle constitue une atteinte aux Principes. De plus, si le PCN avait rendu une décision concernant l'observation des principes, cette décision aurait pu constituer une information de nature à aider l'ECGD à statuer de son côté sur l'affaire. Et surtout, cela aurait fourni des éléments pour étayer les discussions multilatérales de l'OCDE relatives au renforcement des procédures de lutte contre la corruption des organismes de crédit à l'exportation, qui portent essentiellement sur la question de savoir s'il convient de contraindre les entreprises à divulguer les noms de leurs agents aux autorités de tutelle que sont par exemple les organismes de crédit à l'exportation.

Dans l'affaire Oryx, le PCN du Royaume-Uni a jugé irrecevables d'importants aspects de la plainte au motif qu'une fois une affaire de diffamation réglée au civil, les mêmes problèmes, présentés par le Groupe d'experts des Nations Unies sur le compte de cette entreprise, doivent également être considérés comme réglés en vertu des Principes. Le PCN britannique a pris cette décision bien que l'affaire ait été réglée par voie extrajudiciaire sans avoir été tranchée par la justice. De son côté, RAID maintient, nonobstant ce qui précède, que certains faits et informations essentiels ayant fait surface lors de la procédure judiciaire, le PCN britannique aurait dû les examiner sachant que le tribunal n'a jamais eu pour objectif (ni le Groupe d'experts des Nations Unies pour intention) de déterminer si l'entreprise a agi ou non conformément aux Principes. Il revenait donc au PCN britannique de statuer sur cette question et l'existence d'une procédure judiciaire n'aurait pas dû lui servir de prétexte pour s'exonérer de ses responsabilités.

Nous aimerions que le PCN livre bien plus de renseignements à ce sujet avant que le Comité de l'investissement ne formule ses instructions officielles. Il conviendrait notamment que le Secrétariat de l'OCDE répertorie les législations nationales qui empêchent les PCN d'accepter des circonstances spécifiques faisant aussi l'objet de procédures parallèles.

Notes

1. Voir Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Déclaration par le président de la réunion ministérielle, juin 2000, page 6.
2. Lignes directrices de l'OCDE sur le gouvernement d'entreprises des entreprises publiques, 2005.
3. Voir section VII.A, p. 20.
4. Sont cités les chiffres suivants : Préface, 1; I. Concepts et Principes, 1 et 7; Lignes directrices de procédure, C.1. Voir Comité de l'investissement de l'OCDE, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Specific Instances and Parallel Legal Proceedings*, 3 mars 2005.
5. Voir *ibid.*
6. Circonstances spécifiques et procédures judiciaires parallèles – un projet de résumé des discussions, paragraphe 1, p. 2.
7. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Specific Instances and Parallel Legal Proceedings*, *op. cit.*
8. *Ibid.*
9. *Stakeholder Consultation Document on the UK National Contact Point's Promotion and Implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, paragraphe 7, p. 3.

ANNEXE I.A7

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

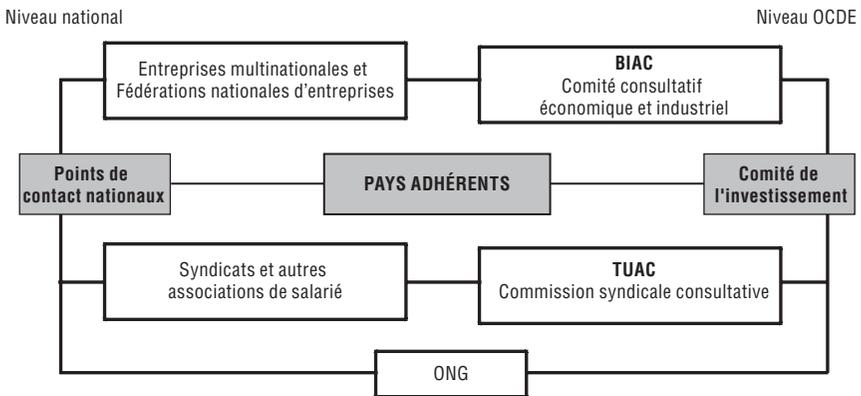
Les institutions chargées de promouvoir et de mettre en œuvre les Principes directeurs sont désignées dans la Décision du Conseil de l’OCDE, déclaration contraignante à laquelle ont souscrit tous les pays qui adhèrent aux Principes. En vertu de la Décision du Conseil, chacun de ces pays doit établir 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 dans des « circonstances spécifiques » en proposant ses « bons offices » et si les parties y consentent, favorise l’accès à des moyens « consensuels et non contentieux » pour régler le différend qui les oppose (Commentaire : plus conforme aux Lignes directrices de procédure),
- 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 sixième réunion annuelle des Points de contact nationaux, tenue en juin 2006.

Graphique I.A7.1. **Institutions participant à la mise en œuvre des Principes directeurs**



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.

Communication de la Commission syndicale consultative (TUAC)

Juin 2006

1. Mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE

En juin 2006, 64 cas avaient été soumis par des syndicats aux Points de contact nationaux (PCN) en relation avec des présomptions de violation des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, depuis leur réexamen en juin 2000. De 2002 à 2004, les syndicats ont signalé chaque année de 13 à 15 cas. En 2005, ils ont déposé neuf dossiers au total. Cette année, trois dossiers ont été présentés à ce jour (aux PCN polonais et américain) et un autre devrait être soumis prochainement au PCN britannique.

Ces affaires concernent pour plus de la moitié des manquements aux droits syndicaux et pour un quart environ des restructurations (des fermetures d'entreprise le plus souvent). Quelques cas ont trait à d'autres questions comme la santé et la sécurité, l'environnement, la corruption ou la diffusion d'informations. De nombreuses affaires portent sur plusieurs questions à la fois. La proportion de celles qui se produisent dans des pays non adhérents s'est réduite (plus du tiers, contre près de la moitié à la fin 2003). Sur ces 64 affaires, 36 ont été closes, tandis que 28 sont toujours en cours. En moyenne, les PCN mettent 13 mois à traiter un dossier. En termes de délais, 3 affaires n'ont pu être closes en moins de trois ans (dont celle d'IHC Caland).

La majorité des affaires closes ont été réglées et/ou ont abouti à des déclarations publiques et à des recommandations. Dans certains cas, le résultat obtenu peut être attribué aux efforts déployés par les PCN (comme dans les affaires impliquant Aspocomp et Unilever), alors que dans d'autres, les efforts des PCN ont été marginaux. Cela étant, le simple fait de soumettre une affaire peut parfois avoir un impact sur son issue. Même lorsque les Principes directeurs n'ont pas constitué le principal facteur pour régler une affaire, ils ont à plusieurs occasions contribué à son dénouement.

La diminution, par rapport aux années précédentes, du nombre d'affaires recensées en 2005-06 et la longueur excessive des procédures indiquent qu'il faut encore faire plus pour mettre en œuvre les Principes directeurs avec

efficience et tirer pleinement parti de cet instrument depuis son réexamen en 2000. Cette communication trace les grandes lignes des thèmes qui, selon le TUAC, doivent constituer les principaux points qui permettront de redynamiser le programme de mise en œuvre des Principes directeurs, et notamment :

- l'harmonisation et la clarification des questions des « procédures judiciaires parallèles » et du « lien d'investissement »,
- la capacité d'initiative et la détermination, au plus haut niveau, pour assurer la promotion des Principes directeurs et la sensibilisation à cet instrument,
- le prise en compte systématique de l'instrument dans les autres activités et programmes de l'OCDE et au-delà.

2. Les obstacles au traitement des affaires : lien d'investissement et procédures parallèles

La première mesure à prendre pour renforcer l'engagement envers les Principes directeurs consiste à s'assurer que les PCN fonctionnent de façon efficace et rationnelle. Le TUAC note certaines améliorations au cours de l'année dernière. Certains PCN se sont manifestement dotés de moyens et de procédures de concertation supplémentaires pour contribuer à traiter des circonstances spécifiques. Le PCN chilien, en particulier, a fait des efforts considérables et fonctionne bien aujourd'hui et, lorsqu'ils sont tripartites, les PCN sont plus en vue et plus actifs. Cela étant, le TUAC reste préoccupé par le grand nombre de PCN qui semblent peu disposés à assumer leurs responsabilités pour régler des affaires. L'obligation élémentaire, par exemple, qui consiste à accuser réception des cas soumis n'est pas systématiquement remplie par certains PCN. Le fait que les PCN ne publient pas tous un communiqué une fois l'affaire close, bien que cela soit obligatoire lorsque les parties ne parviennent pas à un accord, est tout aussi préoccupant. En règle générale, le résultat obtenu devrait également être rendu public. Or, les PCN omettent souvent de le faire.

Les principaux obstacles au traitement efficace des affaires tiennent cependant aux différences d'interprétation des critères d'acceptation des cas, et en particulier au lien d'investissement¹ et à l'existence de procédures judiciaires parallèles. Certains PCN ont adopté une interprétation restrictive du lien d'investissement qui, dans les faits, entraînerait le refus de nombreuses circonstances spécifiques². L'interprétation des procédures judiciaires parallèles par certains PCN suscite des inquiétudes analogues. Les PCN américain et japonais, en particulier, ont adopté une approche fondamentalement négative : à plusieurs reprises, ils ont mis certaines

affaires de côté jusqu'à ce que les procédures parallèles aboutissent, avant de « clore » les dossiers³.

Dans les commentaires qu'il a soumis dernièrement au Groupe de travail du Comité de l'investissement, le TUAC a fait valoir qu'il n'y avait pas d'autre solution que celle de traiter sérieusement toutes les affaires importantes et que les PCN doivent toujours traiter une circonstance spécifique (ce qui est conforme aux lignes directrices de procédure des Principes directeurs) même si celle-ci fait l'objet pour tout ou partie d'une procédure parallèle⁴. En fin de compte, l'adoption d'une approche différente au regard du traitement des procédures parallèles ôterait toute pertinence aux Principes directeurs. Dans ses commentaires, le TUAC note en outre que ces Principes ne font pas partie des systèmes judiciaires nationaux ou internationaux et qu'il ne devrait pas y avoir, à première vue, conflit ou contradiction entre cet instrument et les procédures judiciaires. En tant que mécanismes pouvant permettre de résoudre des conflits entre les entreprises et les parties prenantes, toutes les questions interétatiques ou inquiétudes liées à « la relation conflictuelle » entre les parties (découlant de la procédure judiciaire) ne doivent pas influencer sur la décision d'un PCN lorsqu'il décide ou non d'accepter une affaire portée à son attention. Les PCN doivent aborder de la même manière le traitement des cas qui font ou pourraient faire l'objet de procédures parallèles, afin de compléter les lignes directrices de procédure décrites dans les Principes directeurs. L'analyse du Groupe de travail doit être centrée sur les effets de ces procédures, passé le premier stade d'acceptation d'une affaire par les PCN⁵.

3. Information sur les Principes directeurs et promotion de l'instrument

Depuis le réexamen des Principes directeurs en 2000, le TUAC, ses fédérations membres et d'autres organisations syndicales internationales (les Fédérations syndicales internationales – Global Union Federations –, la CISL, la CMT, la CES) ont mené des actions de grande ampleur pour relayer l'information sur les Principes directeurs et en soutenir la promotion dans toutes les régions du monde. Ces activités ont été menées grâce aux ressources du mouvement syndical et au soutien financier de donateurs comme la Fondation Friedrich Ebert (FES) et la Commission européenne. Ces trois dernières années, le mouvement syndical a organisé au total 13 séminaires internationaux avec, pour seul objet ou principal point de l'ordre du jour, les Principes directeurs de l'OCDE. Il s'agissait pour la majorité d'entre eux de manifestations ouvertes, auxquelles les syndicats avaient convié des représentants des entreprises, des pouvoirs publics et des ONG.

- En 2002-03, quatre ateliers régionaux ont eu lieu au Mexique (Amérique centrale), au Maroc (Maghreb), en Zambie (Afrique australe) et en Indonésie

(Asie du Sud-Est), de même que plusieurs autres manifestations en Afrique du Sud, en Corée et en Argentine.

- En 2004, un atelier régional s'est tenu à Montevideo et à Buenos Aires (pour l'ensemble de l'Amérique latine), tandis que les Principes directeurs figuraient parmi les principaux points de l'ordre du jour de quatre autres séminaires en Bulgarie, en Équateur, en Thaïlande et en Ukraine.
- En 2005, deux ateliers ont été organisés respectivement en Macédoine et en Roumanie, et quatre autres en Europe occidentale afin de favoriser la sensibilisation aux Principes et leur utilisation par les Comités d'entreprise européens (CEE) : en Suède (pour les membres nordiques des CEE), au Royaume-Uni (pour les membres britanniques et néerlandais), en Allemagne et en France (pour les membres français et belges). Le TUAC a également assuré une grande visibilité à l'instrument lors du Forum social mondial de Porto Alegre, ainsi qu'au Forum économique mondial de Davos.

Durant le premier semestre 2006, le TUAC a continué de veiller à la visibilité des Principes directeurs dans diverses rencontres consacrées à la responsabilité sociale des entreprises et à l'investissement international. Il a également étoffé ses documents et publications de référence. Le Guide de l'utilisateur du TUAC daté de 2002 (Guide de l'utilisateur des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, à l'usage des membres des syndicats) est disponible en 22 langues⁶, dont le mandarin. Grâce au soutien de la Commission européenne, le TUAC a publié en début d'année un nouveau support de formation intitulé Comités d'entreprise européens et Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (composé d'un manuel et d'un CD-ROM) réunissant toutes les informations nécessaires à l'organisation d'un séminaire pédagogique de trois jours sur l'utilisation des Principes directeurs par les CEE. Il envisage actuellement d'adapter ce document à un public plus large et recherche activement des partenaires pour financer ces travaux.

Pour l'instant, le TUAC va continuer de promouvoir la sensibilisation aux Principes directeurs et leur utilisation à l'échelle mondiale. Ces deux dernières années, certaines ONG, ainsi que leur réseau de représentants auprès de l'OCDE – l'OECD Watch – se sont également investis dans le suivi des Principes et la sensibilisation à cet instrument, ce dont il faut se féliciter. Néanmoins, la charge du développement des Principes ne peut être supportée par les seuls syndicats et ONG. Un effort consensuel et collectif doit être déployé pour promouvoir et consolider les Principes directeurs, et renforcer ainsi la prééminence de l'OCDE dans le domaine de la responsabilité des entreprises. Une enquête menée en 2005 par des membres du TUAC montre que depuis 2004, la majorité des PCN n'a pris aucune mesure, quelle qu'elle soit, pour promouvoir les Principes directeurs⁷. Cela n'est pas acceptable. Les

évolutions intervenues au sein d'autres forums multilatéraux, comme l'UE⁸, la Société financière internationale de la Banque mondiale⁹ (voir ci-dessous) ou le PNUE¹⁰ et dans le cadre d'initiatives privées comme l'Organisation internationale de normalisation (ISO)¹¹ ou la Global Reporting Initiative (GRI)¹² nécessitent la mise en place d'un programme d'action redynamisé, volontariste et positif afin de mettre en œuvre les Principes directeurs et éviter qu'ils ne deviennent caducs.

4. Établir un programme d'action positif à l'OCDE et au-delà

Pour faire des Principes directeurs un instrument qui incite les entreprises du monde entier à adopter un comportement responsable, il est primordial de redynamiser le programme destiné à les promouvoir. La diminution du nombre des affaires, ces deux dernières années, n'est pas due à l'absence de violations de ces Principes. Ce chiffre justifie au contraire de sérieuses inquiétudes quant à l'efficacité de la mise en œuvre de cet instrument par l'ensemble des parties concernées et indique que de sérieux obstacles demeurent au traitement efficace des affaires par les PCN. Les parties prenantes autres que les syndicats et les ONG doivent faire beaucoup plus, ainsi que les gouvernements eux-mêmes, pour assurer la prééminence à long terme de cet instrument dans le domaine de la responsabilité des entreprises.

En ce qui concerne le Comité de l'investissement de l'OCDE, plusieurs mesures pourraient contribuer à renforcer l'efficacité avec laquelle les PCN traitent les affaires. Comme on l'a vu précédemment, l'analyse du lien d'investissement et des procédures parallèles devrait aboutir à une harmonisation des interprétations et à des procédures qui renforcent plus qu'elles ne restreignent l'utilisation des Principes directeurs. Au-delà de cela, le Comité doit envisager de recourir à l'instrument phare de l'OCDE, à savoir le processus de l'examen par les pairs. La réussite du Groupe spécial de l'OCDE sur la politique de la réglementation pourrait servir d'exemple afin de donner des orientations utiles pour instaurer un système de contrôle collégial des PCN.

Cela étant, l'OCDE elle-même devrait promouvoir les Principes directeurs au-delà des PCN et du Comité de l'investissement. Ces Principes constituent un instrument adapté à bon nombre d'autres programmes et Comités de l'OCDE. Trop souvent, toutefois, c'est sur l'insistance du TUAC, et de lui seul, qu'il est dûment fait référence aux Principes directeurs dans d'autres processus de définition, de mise en œuvre et de révision de normes à l'OCDE. Il conviendrait d'établir des liens plus étroits avec la mise en œuvre de la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, ainsi qu'avec le Groupe de

travail sur les crédits et garanties de crédit à l'exportation. Mais par dessus tout, le TUAC note avec surprise que la concertation entre le Comité de l'investissement et le Groupe de direction sur le gouvernement d'entreprise est quasiment inexistante. C'est tout à fait regrettable. Aucune analyse comparative des Principes directeurs et des Principes de gouvernement d'entreprise n'a été réalisée à ce jour. Le TUAC a effectué un travail préliminaire dans ce sens en 2005¹³.

Les activités d'ouverture de l'OCDE offrent aussi d'importantes opportunités de sensibilisation aux Principes directeurs et d'accroissement du nombre de pays non membres de l'OCDE qui adhèrent à la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales. À ce jour, neuf pays non membres ont adhéré à cette Déclaration¹⁴ et il semblerait que quatre autres pays ou territoires – l'Égypte, Hong-Kong (Chine), la Malaisie et Taiwan – entretiennent ou soient sur le point d'entamer un dialogue approfondi avec l'Organisation sur cette question. Le dialogue avec ces pays devrait se poursuivre, ainsi qu'avec d'autres dont certains hauts responsables ont par le passé exprimé leur intérêt pour les Principes directeurs, comme l'Afrique du Sud, le Costa Rica, l'Indonésie, le Maroc, Singapour et la Thaïlande. Les Principes directeurs devraient également être intégrés en totalité dans de vastes programmes d'ouverture en cours, comme la concertation engagée par l'OCDE et le PNUD sur l'action à mener en matière d'investissement et de gouvernement d'entreprise dans la région MENA (Moyen-Orient et Afrique du Nord) ou le Programme de coopération OCDE-APEC. La mise en œuvre du Cadre d'action de l'OCDE pour l'investissement, récemment adopté, en partie consacré au comportement responsable des entreprises, devrait offrir une occasion supplémentaire d'informer les pays non adhérents sur les attentes légitimes auxquelles les investisseurs sont tenus dans les Principes directeurs. Le projet relatif aux approches du gouvernement chinois et de l'OCDE en matière de responsabilité des entreprises doit s'inspirer de ces Principes.

Enfin, l'OCDE doit intensifier ses relations avec d'autres instances multilatérales. Il est heureux que les mesures de sauvegarde de la Société financière internationale (SFI), l'institution de la Banque mondiale qui accorde des prêts au secteur privé, imposent désormais à tous ceux qui souscrivent des prêts auprès de la SFI de respecter les normes fondamentales du travail. Il convient de dégager des synergies et d'établir des passerelles entre l'action de la SFI et les Principes directeurs de l'OCDE. L'aide fournie par l'OIT et ses bureaux régionaux dans le monde entier pourrait également permettre de renforcer l'utilisation et la visibilité des Principes directeurs. La Sous-commission sur les entreprises multinationales de l'OIT, en charge de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, a exprimé le désir de développer davantage son rôle de chambre de

compensation des affaires qui, dans le domaine du travail, découlent de l'application d'instruments différents. Les PCN, quant à eux, pourraient également servir de centres de rediffusion de l'information sur les instruments de référence de l'OIT.

Notes

1. À savoir l'établissement d'un lien entre la société visée par l'affaire spécifique et l'entité où le manquement présumé s'est produit.
2. À titre d'exemple, le PCN néerlandais a clos une affaire impliquant des agences de voyage qui faisaient la promotion du tourisme en Birmanie faute d'éléments attestant d'un investissement. Il a également refusé l'un des cas relatifs à la RDC pour la même raison (en octobre 2002, le Groupe d'experts des Nations Unies sur l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres richesses de la république démocratique du Congo répertoriait 84 multinationales en infraction aux Principes directeurs).
3. C'est la stratégie du PCN japonais, qui déclare ne pas vouloir interférer avec les systèmes judiciaires, en particulier dans les pays non adhérents. Le PCN canadien a refusé une affaire ayant trait à la fermeture d'un site de production. Il a considéré que la législation et les recours provinciaux concernant le travail au Canada seraient plus appropriés pour traiter de cette question et que les parties avaient déjà utilisé ces recours. Le PCN américain est aussi extrêmement réticent à l'idée d'examiner des affaires également soumises au National Labour Relations Board, ou à l'étranger (le PCN américain, par exemple, a clos une affaire mettant en cause les activités d'une société américaine de transport au Liberia au motif que la question était « efficacement traitée par d'autres moyens adéquats »).
4. Note du Secrétariat de l'OCDE (DAF) destinée au Groupe de travail du Comité de l'investissement « Circonstances spécifiques et procédures parallèles – projet de résumé des discussions » [voir annexe IA/5].
5. Dans ses commentaires, le TUAC propose d'adopter une approche en quatre étapes : 1) protéger les parties : lorsqu'il y a lieu de penser que des activités relevant du droit pénal sont en cause, les PCN alerteront les autorités répressives compétentes et feront de leur mieux pour suivre la façon dont lesdites autorités traitent l'affaire, 2) délimiter la portée des procédures parallèles : s'il s'avère qu'une procédure parallèle est engagée, les PCN apprécieront en quoi les exigences des Principes et celles des procédures parallèles convergent ou divergent. Cet exercice doit uniquement viser à leur permettre de fournir plus d'informations sur les aspects concernant le respect des Principes, 3) se former un jugement sur le respect des Principes : les PCN ne tiendront compte des procédures parallèles que dans la mesure où elles leur livrent des faits et des informations utiles pour examiner l'affaire de leur côté, 4) favoriser le dialogue et le règlement des différends entre parties privées : les PCN favoriseront le dialogue en tenant dûment compte des procédures parallèles. Lorsqu'il y a lieu de penser qu'une procédure parallèle présente des lacunes (des retards importants, par exemple) sur le plan de la gouvernance ou de l'administration, il importe tout particulièrement que les PCN fassent leur possible pour amener les parties au dialogue.
6. L'allemand, l'anglais, le bahasa indonesia, le bulgare, le chinois, le coréen, le croate, l'espagnol, l'estonien, le français, le géorgien, le hongrois, l'italien, le

japonais, le letton, le lituanien, le macédonien, le portugais, le roumain, le russe, le tchèque et le turc.

7. Ou du moins aucune activité largement rendue publique ou divulguée aux syndicats dans les pays concernés. Voir la communication du TUAC en 2005.
8. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen « Mise en œuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi : Faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises », Bruxelles, 22/03/2006, COM(2006) 136 final, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0136fr01.pdf.
9. La politique et les critères de performance de la Société financière internationale (SFI – l'institution de la Banque mondiale chargée des prêts au secteur privé) sont entrés en vigueur le 1^{er} mai 2006. Par conséquent, pour tous les nouveaux prêts de la SFI, les clients devront respecter les normes fondamentales du travail telles que définies par les huit conventions phares de l'Organisation internationale du travail (OIT). Le texte complet de la nouvelle version de la politique et des critères est actuellement disponible en quatre langues (anglais, espagnol, français et russe) sur le site Internet de la SFI : www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/PerformanceStandards.
10. Initiative finance du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE-FI) et Principes pour l'investissement responsable préconisés par le Pacte mondial de l'ONU : www.unpri.org.
11. Élaboration d'une norme ISO 26000 sur la responsabilité sociale des entreprises : <http://isotc.iso.org/>.
12. Sustainability Reporting Guidelines (lignes directrices relatives aux rapports sur le développement durable) : www.grig3.org.
13. « A Comparative explanation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises and the OECD Principles of Corporate Governance », avril 2005, Rapport interne du Secrétariat du TUAC (disponible sur simple demande). Ce rapport recense cinq domaines nécessitant davantage de cohérence entre les deux normes de l'OCDE : 1) le droit des salariés aux négociations collectives et de représentation au sein de l'entreprise, 2) la protection des dénonciateurs, 3) la consultation des actionnaires et des salariés dans le cadre d'opérations exceptionnelles comme les restructurations, 4) la diffusion d'informations et la transparence (y compris une révision implicite du chapitre des Principes directeurs sur la Publication d'informations, afin de prendre en compte le réexamen des Principes en 2004) et 5) l'obligation, pour les administrateurs et les dirigeants, d'exposer les raisons de la non-conformité aux Principes ou de les respecter.
14. L'Argentine (22 avril 1997), le Brésil (14 novembre 1997), le Chili (3 octobre 1997), l'Estonie (20 septembre 2001), Israël (18 septembre 2002), la Lettonie (9 janvier 2004), la Lituanie (20 septembre 2001), la Roumanie (20 avril 2005) et la Slovaquie (22 janvier 2002).

OECD Watch

Juin 2006

1. Introduction

En septembre 2005, pour marquer le cinquième anniversaire de la révision des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les gouvernements se sont engagés à « renforcer [leur] valeur » et ont « réaffirmé leur volonté d'en faire un instrument encore plus utile pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises auprès des sociétés multinationales ». OECD Watch a également commémoré cet anniversaire en présentant un bilan complet de la mise en œuvre des PCN à ce jour : « Cinq ans après : revue critique sur les Principes directeurs de l'OCDE et les Points de contact nationaux » (PCN).

La divergence entre le bilan des gouvernements et celui de la société civile sur l'efficacité dont les PCN ont fait preuve pour mettre en œuvre les Principes directeurs au cours des cinq premières années n'aurait pu être plus manifeste. Les PCN ont soutenu qu'ils avaient engagé une action dans 72 cas sur 106 et que « cette action avait contribué à régler des problèmes et à permettre aux parties concernées de mieux se comprendre ». Dans leur déclaration, ils ont cité deux des premiers cas à titre de preuve du succès de leur action. Toutefois, OECD Watch a constaté que la confiance accordée aux Principes directeurs par les organisations non gouvernementales (ONG) avait considérablement diminué et que leur mise en œuvre par les PCN avait présenté de multiples difficultés. Sur les 106 cas cités par les PCN, 45 ont été soumis par des ONG et sur ces cas, sept seulement ont connu une issue positive.

Cette année, OECD Watch a de nouveau invité les ONG à faire part de leur expérience concernant les Principes directeurs et les PCN. Nous avons reçu des réponses de 16 pays, dont l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, l'Équateur, les États-Unis, l'Italie, la Norvège, le Pakistan, les Pays-Bas, la république démocratique du Congo (RDC), la République tchèque, le Royaume-Uni, la Serbie et la Suisse.

Sur l'aspect positif, les ONG ont applaudi la manière dont les PCN australien et norvégien ont géré des cas qui concernaient des questions délicates de droits de l'homme, ces deux cas illustrant la reconnaissance

croissante de l'existence d'une responsabilité des sociétés en matière de droits de l'homme. Au Canada, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, des consultations réunissant plusieurs parties prenantes et visant à examiner la manière d'améliorer la mise en œuvre des Principes directeurs sont également en cours. Cependant, de nombreux problèmes détaillés dans le rapport d'OECD Watch « Cinq ans après » persistent. Les réponses ont mis en évidence des problèmes actuels de mauvaise gestion de cas en raison notamment de l'absence de procédures administratives. Dans plusieurs cas, les ONG ont été traitées de manière injuste et n'ont pas été convenablement consultées.

Les personnes interrogées ont également réagi sur la question de savoir si elles pensaient que les Principes directeurs étaient toujours utiles pour changer le comportement des sociétés.

2. Issues positives de cas

Le cas norvégien concernait une filiale d'Aker Kværner, qui détient et qui gère des installations pénitentiaires à Guantanamo Bay, Cuba. La déclaration du PCN sur le cas indiquait que « les activités menées par la compagnie avaient affecté – tout au moins en partie – les détenus de la prison ». Le PCN a également vivement encouragé la compagnie à élaborer des principes directeurs pour un comportement éthique. Un représentant de ForUM, le plaignant dans cette affaire, a indiqué qu'il était « intéressant d'observer le travail [du PCN] », et qu'il avait été « réellement impressionné par les efforts et l'engagement fournis, notamment par le représentant de l'entreprise ».

Brotherhood of St. Laurence (BSL) signale que le PCN australien a géré un cas concernant Global Solutions Limited (Australie) (GSL) « de manière positive, transparente et dans un souci de conciliation ». Le cas concernait des violations de droits de l'homme dans les centres de détention pour immigrés de GSL situés en Australie, et plus particulièrement, la détention d'enfants. BSL constate que le PCN a traité équitablement les parties et que le cas a été résolu dans un délai raisonnable. Selon BSL, « l'aspect le plus favorable a été la volonté des deux parties, avec l'assistance du bureau du PCN, de se rencontrer, de discuter en toute franchise et de tenter de parvenir à un accord. Toutes les questions n'ont pas été résolues, [mais] les plaignants ont estimé que la médiation était un succès ».

3. Consultation des parties prenantes sur les Principes directeurs

De juin à novembre 2006, le gouvernement canadien organise une série de tables rondes en réponse à un rapport du Comité permanent parlementaire des affaires étrangères et du commerce international. Dans son rapport, le Comité a recommandé au gouvernement canadien de s'écarter de son approche actuelle de la responsabilité sociale des entreprises, fondée sur le

volontariat. Il a réclamé des politiques conditionnant l'aide publique offerte aux sociétés canadiennes au respect des normes internationales sur les droits de l'homme, sur la protection de l'environnement, et sur les droits fondamentaux du travail. Le rapport a également mis en évidence la nécessité d'une législation rendant les sociétés responsables de leurs actes à l'étranger. En septembre 2005, le ministère des Affaires économiques néerlandais a lancé une évaluation du travail du PNC de mise en œuvre des Principes directeurs et de ses mécanismes institutionnels. L'ONG néerlandaise SOMO signale que cette évaluation répondait en partie aux inquiétudes soulevées par plusieurs membres du Parlement concernant le caractère volontaire des Principes directeurs et la nécessité d'améliorer leur mise en œuvre. Cette étude a également été suscitée par les critiques des ONG néerlandaises sur la manière dont le PCN avait géré les plaintes et par leur manque d'intérêt consécutif pour les Principes directeurs.

En octobre 2005, le gouvernement britannique a annoncé une consultation réunissant plusieurs parties prenantes et visant à discuter des améliorations possibles de la promotion et de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE par le PCN du Royaume-Uni. L'élément moteur de la consultation était un rapport du Groupe parlementaire de tous les partis sur la Région des grands lacs en Afrique, qui critiquait la gestion par le PCN du Royaume-Uni de nombreuses plaintes liées aux rapports du groupe d'experts de l'ONU sur l'exploitation illégale des ressources naturelles en RDC.

Bien que plusieurs PCN aient régulièrement rencontré les parties prenantes ces dernières années, le nombre de PCN ayant mené des consultations ne semble pas, dans l'ensemble, avoir augmenté. Transparency International et Germanwatch signalent que le PCN allemand n'a pas organisé de consultation depuis 2005 et qu'il n'en a toujours pas indiqué la raison. En Australie, une seule consultation a eu lieu, une seconde réunion a été reportée pour permettre la conclusion du cas concernant GSL. L'ONG Berne Declaration indique que le PCN suisse a mené sa première consultation en mai 2006. L'ONG Clean Clothes Campaign a noté que le PCN autrichien organisait deux ou trois réunions par an. L'ONG italienne Campagne pour la réforme de la Banque mondiale (CRBM) signale que son PCN n'a jamais effectué de consultation. De même, le PCN américain n'organise pas de consultation des ONG.

4. Mauvaise gestion de plaintes et absence de procédures administratives

Le PCN belge a récemment rejeté un cas concernant Nami Gems. Il s'agissait de l'une des quatre plaintes déposées en réponse aux rapports de 2002 et de 2003 du groupe d'experts de l'ONU sur l'exploitation illégale en RDC. Le cas concernait une présomption d'activités de fraude fiscale et de

contrebande de diamants de Nami Gems. Le PCN a rejeté l'affaire au motif que les activités de la société n'étaient pas liées à l'investissement et que, dans tous les cas, elles avaient cessé.

Nami Gems constituait l'un des sept cas sur lesquels le groupe d'experts de l'ONU avait demandé au gouvernement belge d'enquêter. Jusqu'à présent, la plupart des plaintes ont été jugées irrecevables, soit parce que le PCN a indiqué que des procédures judiciaires parallèles étaient en cours, soit en raison d'une absence de lien avec l'investissement. Un cas particulier lié au Groupe Forrest s'est conclu par l'envoi à la société d'une recommandation de plus grande transparence sur les questions environnementales et financières. Les ONG ont reproché au PCN belge d'avoir privilégié des intérêts commerciaux restreints au détriment des droits de l'homme des communautés des pays en développement affectées par le comportement des sociétés belges.

Dans les cas complexes tels que la plainte concernant l'oléoduc Bakou-Tbilissi-Ceyhan (BTC), l'absence de procédures administratives s'est avérée très problématique. Campagne pour la réforme de la Banque mondiale (CRBM) signale que la gestion par le PCN italien de sa plainte impliquant un membre italien du consortium BTC a été extrêmement insatisfaisante. Selon CRBM, après le dépôt de plainte en avril 2003, l'ONG n'a été contactée qu'en octobre 2005 par le PCN pour organiser une réunion. CRBM a adressé au PCN des informations sur ses disponibilités à quatre reprises, en octobre et en novembre 2005. CRBM indique que « c'est seulement en décembre 2005, après une nouvelle communication de notre part, que le PCN italien nous a informés qu'une première réunion avait eu lieu avec [la compagnie] » et qu'il se rangerait à la décision rendue par le PCN britannique.

Dans l'intervalle, le PCN du Royaume-Uni n'a accordé aux ONG non britanniques qu'un statut « d'observateur » au cours des réunions avec BP en dépit du fait que 1) les ONG de cinq pays avaient présenté des plaintes à leur PCN; et que 2) tous les PCN avaient décidé de s'en remettre au Royaume-Uni. Les règles de procédure déconcertantes du PCN du Royaume-Uni ont également empêché les délégués des ONG azéries, géorgiennes et turques, représentant directement les communautés de participer activement au processus.

L'ONG canadienne L'Entraide Missionnaire relève un manque de confiance à l'égard du PNC canadien compte tenu de l'expérience passée et de son refus d'évaluer les violations alléguées. Par ailleurs, L'Entraide Missionnaire indique que lorsque un membre du PCN est parti en congé formation, les ressources mises à disposition se sont avérées insuffisantes pour poursuivre le travail du PCN en son absence.

L'année dernière, deux cas ont été déposés au Canada et aucun des deux n'a été résolu. Après une unique réunion avec les ONG et l'entreprise, la plainte concernant le rôle logistique d'Anvil Mining dans un massacre en RDC

a été rejetée, puisque le PCN a déclaré qu'il n'arbitrait que des résolutions et qu'il n'effectuait pas d'enquêtes.

Le cas concernant les activités d'une compagnie minière en Équateur constitue l'exemple le plus récent de barrage d'un PCN. Après avoir accepté d'organiser une réunion en Équateur, le PCN canadien a insisté pour que la réunion avec les leaders de la communauté, les ONG et la compagnie soit sous le sceau du secret. Cependant, les ONG ont craint qu'une réunion sous le sceau du secret n'exacerbe la situation déjà tendue si l'on interdisait aux représentants de la communauté de rendre compte aux membres de la communauté. Elles ont demandé au PCN de voir si la compagnie acceptait la transparence au niveau des résultats de la réunion, mais le PCN a catégoriquement refusé. L'intransigeance du PCN illustre la raison pour laquelle des procédures administratives élémentaires de gestion de cas sont nécessaires, puisque la manière *ad hoc* dont de nombreux PCN gèrent les cas en termes de procédure continue d'aboutir à des résultats négatifs. Dans ce cas, les plaignants n'ont pas eu d'autre option que de retirer leur plainte.

Il est également utile de souligner le fait, concernant certains aspects des Principes directeurs, que les PCN adoptent une interprétation très littérale du texte qui semble défavorable aux ONG. Par exemple, l'affirmation des PCN selon laquelle les Principes directeurs ne s'appliquent qu'aux activités d'investissement et non au commerce a abouti au rejet de nombreuses plaintes. En revanche, en ce qui concerne l'obligation des PCN d'émettre une déclaration lorsque les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, les PCN interprètent le guide de procédure de manière très libérale, alors que cette obligation précise ne pourrait être plus claire.

5. Utilité des Principes directeurs pour modifier le comportement des entreprises

Brotherhood of St. Laurence anticipe le fait que l'issue positive du cas GSL « peut encourager d'autres ONG en Australie à déposer une plainte... et à présent qu'un cas test a eu lieu – qui plus est un cas difficile – on pourra peut-être inciter d'autres intervenants à utiliser les Principes directeurs ». L'ONG norvégienne ForUM observe que « puisqu'il s'agit du meilleur (et du seul) cadre de RSE dont nous disposons, la leçon a été utile pour préparer, déposer, participer aux réunions du PCN et défendre les cas ». L'ONG pakistanaise Citizens for a Better Environment déclare :

« Les Principes directeurs de l'OCDE sont utiles à [notre] travail et pour un pays comme le Pakistan, ils contribuent à fournir un cadre analytique d'appréciation et d'évaluation des règles, réglementations et normes applicables, à identifier les défauts et à suggérer les changements adaptés. Ils sont également utiles pour accroître les niveaux de sensibilisation des

groupes de la société civile sur les questions liées à la RSE et leur donner de meilleures bases pour s'attaquer et s'opposer aux violations des normes/réglementations applicables. »

Cependant, un manque de confiance demeure concernant la capacité des procédures de mise en œuvre à produire de bons résultats. Le processus est considéré comme très décourageant, du fait de l'existence de nombreux barrages procéduraux et une fois encore, de l'absence de procédures administratives compréhensibles et applicables à tous les cas.

De nombreuses personnes interrogées ont établi une liste des mesures qui pourraient améliorer la mise en œuvre des Principes directeurs dans leur pays. Plusieurs d'entre elles ont fait écho à une recommandation d'OECD Watch figurant dans le rapport « Cinq ans après » : la nomination d'un juge ou d'un médiateur indépendant des gouvernements chargé de gérer les violations alléguées des Principes directeurs. La popularité croissante de cette idée est symptomatique de l'échec de nombreux PCN à gérer correctement les cas.

L'ONG autrichienne Clean Clothes Campaign déclare que « un membre du gouvernement a eu l'idée d'instituer une prime au profit du PCN pour favoriser les bonnes pratiques/les bons projets. La réaction massive des ONG [a été] la suivante: quel sens l'institution d'une prime a-telle, si nous ne sommes même pas d'accord sur les normes et les critères? ».

Les PCN continuent d'être considérés comme favorisant les sociétés dans la plupart des cas. Ils sont également jugés trop passifs ou obstructionnistes, et inefficaces. L'ONG américaine Jus Semper Global Alliance pense que « le gouvernement mexicain ne porte pratiquement aucun intérêt au PCN... la position du gouvernement demeure systématiquement favorable aux entreprises et défavorable aux syndicats et à la société civile ». Oxfam Novib estime qu'il faut « une avancée politique pour réinterpréter le lien d'investissement. Sans cette avancée, il n'y a aucune possibilité d'amélioration ». L'ONG pakistanaise Citizens for a Better Environment déclare que « les gouvernements sont sur la défensive lorsqu'ils sont confrontés aux pratiques [des multinationales] ».

Une autre évolution intéressante concerne le fait que les PCN qui ne sont saisis d'aucun cas peuvent utiliser l'absence de soumissions pour affirmer qu'il n'existe aucun problème. En réalité, de nombreuses ONG sont tellement désabusées concernant le processus qu'elles ne déposent pas de plaintes. Germanwatch paraphrase une récente déclaration du nouveau PCN allemand : « l'absence de cas signifie que tout va bien concernant les sociétés allemandes, sinon les ONG pourraient déposer des plaintes. » L'ONG suisse Berne Declaration déclare que « le déficit de mise en œuvre des Principes

directeurs de l'OCDE et les règles de procédure des plaintes sont les raisons pour lesquelles les ONG ne font pas activement appel au PCN suisse ».

L'idée d'un examen collégial afin d'améliorer la mise en œuvre des Principes directeurs a également été abandonnée en dépit de l'intérêt de certains PCN. De même, le rôle capital du Comité de l'investissement en qualité d'arbitre des procédures et d'interprète des Principes directeurs afin de maintenir une « équivalence fonctionnelle » semble diminuer. L'ONG autrichienne Clean Clothes Campaign déclare que le PCN « n'apprécie pas la notion d'utilisation du Comité de l'investissement comme unité d'éclaircissement ou d'appel [car] l'indépendance du PCN lui semble importante ».

De nombreuses personnes interrogées ont réitéré leur conviction que l'existence de cadres juridiquement contraignants était nécessaire pour contenir les comportements irresponsables des entreprises. Une ONG a observé que les Principes directeurs constituaient « principalement un outil de sensibilisation pour montrer que la réglementation des sociétés ne peut être qu'obligatoire ». Il apparaît que l'expérience globale concernant les Principes directeurs au cours de la dernière année n'a fait que renforcer ce point de vue.

PARTIE II

Table ronde de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises – Développer une approche volontariste des Principes directeurs de l'OCDE

Remerciements

Les Points de contact nationaux et le Comité de l'investissement de l'OCDE souhaitent remercier tous ceux qui ont investi une partie de leur temps et de leurs ressources pour participer à la Table ronde sur la responsabilité des entreprises qui s'est tenue en marge de la sixième Réunion annuelle des Points de contact nationaux. Vous trouverez leur nom ci-dessous.

Parmi les participants invités figurent des représentants des entreprises, des syndicats et des organisations non gouvernementales.

M. Robin ARAM, retraité; responsable des travaux du Conference Board relatifs à la responsabilité sociale, Shell International Limited, Royaume-Uni.

M. Fouad BENSEDDIK, directeur Recherche et Relations internationales, VIGEO, France.

Mme Eileen CARROLL, directrice générale adjointe, Centre for Effective Dispute Resolution, Royaume-Uni.

Mme Rita DONAGHY, présidente, Relations d'emploi, Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS), États-Unis.

Mme Kirstine DREW, gestionnaire de projet, Groupe de recherche sur l'économie politique mondiale, UNICORN (réseau syndical de lutte contre la corruption), Royaume-Uni

M. François FATOUX, délégué général, Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises, France.

Mme Kate FISH, directrice générale pour l'Europe, Business for Social Responsibility.

M. Stephen HINE, directeur des relations internationales, Ethical Investment Research Services (EIRIS) Ltd, Royaume-Uni.

M. Pierre MAZEAU, secrétaire du réseau Responsabilité sociétale du Groupe EDF – Branche Énergie, France.

M. Anthony MILLER, économiste, Politiques d'entreprises et gouvernement d'entreprise, CNUCED – DITE (Division de l'investissement, de la technologie et du développement des entreprises), Suisse.

M. James NICHOLSON, Affaires externes et Groupe, Affaires externes du Groupe De Beers, Royaume-Uni.

Mme Emily SIMS, service de l'égalité et de l'emploi, NORMES Bureau International du Travail, France.

M. Raj THAMOTHERAM, directeur, Investissement Responsable, AXA Investment Managers Ltd.

Synthèse des discussions de la Table ronde

Selon la préface des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, ces Principes « 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 ». Pour atteindre ces objectifs, les 39 gouvernements qui adhèrent aux Principes directeurs se sont engagés à participer aux procédures spécifiques destinées à leur mise en œuvre.

Chaque année, l'OCDE organise une Table ronde sur la responsabilité des entreprises parallèlement à la réunion annuelle des Points de contact nationaux (PCN). L'objectif de ces tables rondes est de faire émerger les idées de participants externes afin d'accroître l'efficacité de la mise en œuvre des Principes directeurs. L'édition 2006 de la Table ronde de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises s'est tenue le 19 juin. Deux thèmes y ont été traités : 1) la promotion des Principes directeurs et 2) l'engagement des PCN auprès des entreprises, notamment en leur procurant ou en leur facilitant l'accès à la médiation et à la conciliation. Aux côtés de représentants du Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC), de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) et d'OECD Watch, 13 participants invités (dont des représentants des entreprises et des services d'investissement socialement responsable, un syndicaliste expert de la lutte contre la corruption, deux médiateurs professionnels et deux représentants d'ONG fournissant des services aux entreprises dans le domaine de la responsabilité sociale) ont fait part de leurs avis sur la promotion des Principes directeurs.

La synthèse de ces discussions présentée ci-dessous s'articule autour des thèmes identifiés par le président de la Table ronde dans son résumé. La Table ronde s'est tenue dans le respect de la règle de Chatham House¹ et cette synthèse est conforme à cette règle.

La promotion

La séance sur la promotion s'est ouverte avec la présentation, par le BIAC, le TUAC et les ONG, de leurs activités dans ce domaine. Les principales conclusions des discussions sur la promotion sont les suivantes :

- *L'importance d'un cadre d'action efficace.* La plupart des travaux de l'OCDE s'intéressent principalement à la responsabilité des États – ils aident les

pouvoirs publics à rendre leur action plus productive. Dans le domaine de l'investissement, l'OCDE favorise la mise en place de dispositifs transparents et ouverts qui aident les entreprises, les syndicats et les organismes de la société civile à jouer leur rôle avec plus d'efficacité². Revenant sur un thème déjà abordé dans toutes les tables rondes depuis juin 2001, les participants notent que les principales mesures prises par les gouvernements pour promouvoir la responsabilité des entreprises sont celles qui instaurent et préservent un cadre d'action efficace.

- *Le renforcement de la coordination entre et au sein des gouvernements.* Les participants observent qu'il n'existe pas d'approche de la responsabilité des entreprises qui soit commune à « l'ensemble de l'administration publique ». Un participant décrit la fragmentation qui règne dans son pays, où les Principes directeurs de l'OCDE relèvent du ministère des Finances, le Pacte mondial des Nations Unies du ministère des Affaires étrangères et la Global Reporting Initiative du ministère de l'Environnement. On note également certaines lacunes de la coordination des actions menées par les autorités des pays de l'OCDE sur les questions de responsabilité des entreprises. Les participants expliquent que les Principes directeurs occupent une place particulière dans la constellation des instruments internationaux et que « leur contenu, leur gouvernance et leur crédibilité » sont sans équivalent. Ces Principes offrent 1) un texte qui est à la fois détaillé et complet, 2) une structure de gouvernance qui engage directement la responsabilité des États et 3) qui bénéficie du soutien des entreprises, des syndicats et des ONG; 4) un document de référence normatif fondé sur des concepts et des principes largement acceptés en matière de comportement des entreprises internationales, et notamment sur ceux des Nations Unies et de l'OCDE; et 5) des mécanismes de médiation et de conciliation sans équivalent permettant de résoudre les problèmes qui surgissent dans le cadre de la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques. Ces particularités en font un instrument exceptionnel et fiable à l'intention des gouvernements désireux de promouvoir la responsabilité des entreprises.
- Les objectifs de la promotion – faire des Principes directeurs un label ou promouvoir un comportement approprié des entreprises? Les participants conviennent que l'objectif ultime de la promotion des Principes directeurs est d'améliorer le comportement des entreprises dans leurs activités quotidiennes. Toutefois, faire des Principes directeurs un label peut utilement servir cet objectif plus général, car il s'agit d'un document de référence important, qui contribue à expliquer clairement ce que les gouvernements (et les sociétés qu'ils représentent) attendent des entreprises. OECD Watch fait remarquer que pour créer ce label avec succès, les Principes directeurs doivent être considérés comme un instrument

efficace et crédible permettant de renforcer la responsabilité des entreprises – de ce fait, on peut difficilement dissocier la promotion d'autres aspects de la mise en œuvre.

- *La coopération entre les parties prenantes.* Une entreprise participante commence par noter que la coopération entre les parties prenantes à la mise en œuvre des Principes directeurs semble moins forte que pour d'autres grands instruments de responsabilité des entreprises. Les participants proposent que le renforcement de cette coopération figure parmi les objectifs du cycle de mise en œuvre de juin 2006-2007. La coopération pourra être améliorée, notamment, en resserrant les liens avec l'OIT, la CNUCED et les gestionnaires de fonds d'investissement socialement responsables. Le représentant de l'OIT confirme que cette organisation s'attache à rechercher des moyens efficaces pour promouvoir les normes du travail elles-mêmes, ainsi que les instruments internationaux destinés à les diffuser. Le TUAC propose qu'un plus grand nombre de rencontres organisées par les autorités de tutelle réunissant l'ensemble des parties prenantes œuvrent en ce sens en s'efforçant d'intensifier la coordination et de gérer les attentes.
- *La nécessité d'adresser un message positif et de gérer les attentes.* Les participants conviennent que les activités de promotion doivent véhiculer le message suivant : les Principes directeurs offrent aux entreprises et aux autres parties prenantes une ressource positive – ils constituent une référence pour comprendre quels comportements s'imposent aux entreprises et ils offrent un forum qui permet de chercher des solutions aux problèmes posés. Un autre grand message qui doit se dégager de la promotion des Principes est que leur mise en œuvre contribue admirablement au bon fonctionnement de l'économie internationale. La promotion doit expliquer clairement en quoi consiste cette contribution et inciter les parties prenantes à considérer les Principes directeurs comme une norme de performance exigeante, tout en soulignant que leur mise en œuvre n'est pas censée produire des résultats qui ne sont pas ceux visés.
- *La promotion dans les pays non adhérents.* Le TUAC et les ONG présentent les vastes campagnes de promotion qu'ils ont parrainées dans les pays non adhérents. Un représentant syndical note que ses interlocuteurs des pays non adhérents ne considèrent pas les Principes directeurs comme un instrument des « pays riches dictant leur conduite aux pays pauvres » ; ils ont plutôt tendance à « remercier la providence de leur avoir donné cet instrument ». Le BIAC souligne que trouver des moyens de promouvoir la responsabilité auprès d'entreprises de pays non membres de l'OCDE qui investissent dans d'autres pays en développement et émergents constitue l'un des plus grands défis de la promotion des Principes. Les représentants des entreprises ajoutent que promouvoir des pratiques commerciales

responsables auprès d'investisseurs chinois et d'autres investisseurs de pays émergents contribuerait largement à accroître les avantages que les sociétés des pays non membres de l'OCDE retirent de l'IDE. Une participante souligne qu'il faut s'atteler à ce qu'elle qualifie de « problème colossal et pourtant dénié de l'Afrique » – de nombreux participants conviennent qu'il importe d'analyser les conséquences de l'émergence de la Chine en tant que gros investisseur à l'étranger, notamment en Afrique, et de promouvoir les Principes directeurs et d'autres normes internationales pertinentes dans ce contexte. Les représentants des entreprises font remarquer qu'il est plus facile de promouvoir la responsabilité des entreprises et les Principes directeurs lorsque l'environnement est favorable à l'investissement et que de ce fait, l'un des meilleurs moyens pour l'OCDE, les entreprises et les autres parties prenantes de favoriser la responsabilité des entreprises consiste à inciter les pays non membres de l'OCDE à améliorer les conditions offertes aux investisseurs.

- *La visibilité des Principes directeurs.* Les participants s'accordent à penser qu'il faut travailler en permanence à améliorer la visibilité des Principes directeurs. Il s'agirait notamment de promouvoir les Principes dans les écoles de commerce et autres cursus universitaires, de renforcer les passerelles entre les travaux du Comité de l'investissement de l'OCDE et ceux des autres organes de l'OCDE et de mettre au point des métabalises appropriées afin d'accroître la visibilité des Principes directeurs sur Internet.
- *L'apprentissage.* Les participants à la Table ronde mettent l'accent sur la nécessité d'un apprentissage permanent aux Principes directeurs pour tous les participants et notent que la communication et les échanges de vues qui ont lieu durant la promotion peuvent faire partie de ce processus d'apprentissage. À titre d'exemple, un participant déclare que les entreprises ont besoin d'aide pour apprendre comment appliquer les recommandations des Principes dans certains contextes commerciaux. La promotion des Principes directeurs, en particulier celle qui est axée sur des problèmes, des secteurs ou des régions particuliers (comme l'Outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance), offre des opportunités d'apprentissage aux entreprises et aux autres parties prenantes à la promotion.

La médiation et la conciliation

Durant la séance de l'après-midi consacrée à la médiation, les PCN australien et japonais ont présenté leur expérience de la procédure des circonstances spécifiques. Sont ensuite intervenus deux professionnels qui

fournissent des services de médiation et de conciliation. Cette succession d'intervenants explique peut-être que les discussions de l'après-midi ont largement porté sur les conditions nécessaires à la réussite de la médiation.

Les principales conclusions des discussions sont les suivantes :

- *La forme et la flexibilité.* La médiation est une méthode de règlement des différends de plus en plus usitée par les pouvoirs publics, les entreprises et les particuliers, car elle présente un double intérêt, celui de la forme et de la flexibilité. Elle est à la fois formelle (les médiateurs et les parties prenantes ont des rôles et des responsabilités clairement définis) et flexible (les parties sont encouragées à trouver elles-mêmes des solutions aux problèmes posés). Puisqu'en matière d'éthique commerciale internationale, deux problèmes ne sont jamais identiques, ces deux avantages offrent la possibilité de régler des différends à moindre coût et avec de meilleurs résultats. Les spécialistes de la médiation soulignent que loin d'être une procédure « en douceur », la médiation peut (lorsque les conditions sont favorables) être très « musclée », donnant lieu à une modification substantielle des mentalités et des comportements, surtout lorsque le non-règlement d'un différend est lourd de conséquences (les bons médiateurs cerneront parfaitement ces conséquences et s'assureront que les parties à la procédure les comprennent bien).
- *La polyvalence des PCN.* Plusieurs participants notent le caractère polyvalent des fonctions assumées par les PCN dans le cadre de la procédure des circonstances spécifiques. Ils se demandent si les PCN sont des avocats, un bureau d'information, des arbitres ou des prestataires directs de services de médiation. Un PCN observe qu'il a rempli diverses fonctions dans le cadre des Principes directeurs (défendant tour à tour les concepts et principes énoncés dans cet instrument, jugeant de la recevabilité d'une affaire spécifique ou intervenant comme médiateur dès lors qu'une affaire spécifique est en cours). OECD Watch note que si la médiation peut être utile, il convient de s'assurer qu'elle n'a pas pour effet de diluer les responsabilités des PCN lorsque ceux-ci prennent connaissance d'agissements gravement répréhensibles (par ex. en matière de droits de l'homme). OECD Watch rappelle qu'il souhaite que les PCN publient des communiqués précis désignant les faits et formulant des recommandations pour éviter de tels agissements à l'avenir.
- *Les qualités d'un bon médiateur.* Les experts de la médiation la décrivent comme un « processus actif et énergique » requérant des compétences spécifiques et une « structure d'esprit » appropriée. Parmi les compétences voulues figurent la « capacité d'écoute », l'aptitude à gérer les émotions des parties à la médiation, à recueillir et à transmettre des informations (pour que les parties en viennent à s'accorder sur les causes du conflit), à

présenter le problème sous un nouvel angle, à suggérer des formulations et de nouvelles méthodes de résolution des problèmes qui rapprochent les positions des parties sans assumer à leur place la responsabilité qui leur incombe de parvenir à un accord. L'impartialité est également considérée comme déterminante pour la réussite de la médiation (notamment par OECD Watch). Il semble que l'acquisition de ces compétences doit passer par la formation (mais certains PCN ont démontré qu'ils étaient en mesure de proposer des services de médiation efficaces, même sans formation). Certains PCN ont fait part de leur inquiétude sur un point, à savoir le taux de renouvellement relativement élevé du personnel des PCN, d'où, peut-être, une plus grande difficulté à acquérir un savoir-faire et à faire preuve de continuité et d'implication dans certaines affaires spécifiques. Lors de leur réunion annuelle qui a fait suite à la Table ronde de 2006, les PCN ont, d'un commun accord, proposé d'organiser le partage de leurs expériences, durant le prochain cycle des travaux, pour améliorer encore leurs compétences de médiateur.

- *L'importance de l'instauration d'un climat de confiance envers les médiateurs.* Les médiateurs doivent avoir du crédit auprès des parties à la médiation et gagner leur confiance. Pour les PCN, cela implique d'acquérir les compétences (décrites ci-dessus) et les ressources nécessaires pour que la médiation réussisse et pour cultiver une réputation d'impartialité et d'équité. Les participants discutent également de la nécessité d'instaurer des moyens pour gérer les différentes pressions qui peuvent s'exercer au sein des gouvernements (en raison, par exemple, de l'intérêt d'autres services administratifs pour l'issue des affaires spécifiques) et faire naître l'impression que des conflits d'intérêts ou une certaine partialité sont en jeu.
- *L'importance de l'instauration d'un climat de confiance et d'un esprit de conciliation entre les parties.* Les parties à une procédure de circonstances spécifiques doivent largement contribuer à créer des conditions favorables au règlement des différends. Il leur incombe notamment de favoriser la mise en place de conditions permettant d'instaurer un climat de confiance et un esprit de conciliation. Pour les parties, la confiance est un « matériau fragile » qui peut être facilement endommagé ou détruit. Pour cette raison, toutes les parties ont pour responsabilité de prendre des mesures (par ex. respecter les « règles du jeu » énoncées dans les Lignes directrices de procédure de la Décision du Conseil sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales de 2000 qui créait la procédure de circonstances spécifiques) et d'utiliser des formulations permettant d'établir un dialogue constructif et de résoudre les problèmes. Plusieurs participants soulignent, en particulier, qu'il faut préserver la confidentialité afin d'instaurer un climat de confiance et un esprit de collaboration.

- *Les procédures parallèles.* Les deux spécialistes de la médiation notent que chaque problème s'inscrit dans un cadre juridique quel qu'il soit et que la plupart des problèmes ayant fait l'objet d'une médiation ont été ou auraient pu être traités dans ce cadre. Selon un spécialiste, « l'existence de procédures judiciaires en cours ne doit pas être un obstacle à la médiation ».
- *La gestion des attentes, une définition adéquate des questions à traiter et la recherche d'une représentation adéquate.* La principale mission du médiateur consiste à gérer les attentes des parties – celles-ci doivent s'engager dans la procédure de médiation avec réalisme quant aux résultats qui peuvent être obtenus et à ce qu'on attend d'elles. Les participants soulignent également qu'il faut centrer le dialogue relatif à des circonstances spécifiques sur les problèmes importants, sur lesquels les parties peuvent s'entendre et qui relèvent de l'entreprise dont les activités font l'objet d'une procédure de circonstances spécifiques. Plusieurs participants notent qu'il est capital d'associer les représentants *ad hoc* au processus de concertation. Il est fait mention de la propension des entreprises à vouloir désigner des avocats pour les représenter. Un PCN déclare qu'il s'est donné beaucoup de mal pour dissuader les entreprises de faire appel à des avocats pour les représenter dans le cadre de ces circonstances spécifiques.
- *Un engagement énergique des PCN.* Les circonstances spécifiques impliquent fréquemment des situations complexes – inflexibilité des parties, fort antagonisme et grande méfiance, controverses sur certains éléments de l'affaire et sources d'information fragmentaires, par exemple. Les participants à la Table ronde invitent donc les PCN à ne pas renoncer trop vite et ne pas jeter l'éponge trop facilement. La résolution des problèmes requiert souvent un engagement de longue haleine. Dans le même temps, les participants – les PCN et les spécialistes de la médiation – soulignent que l'urgence et les délais impartis aident fortement les parties à se concentrer sur les problèmes immédiats et à les résoudre avec efficacité et promptitude.

Notes

1. Chatham House définit la règle de Chatham House de la façon suivante : *Lorsqu'une réunion se tient, pour tout ou partie, dans le respect de la règle de Chatham House, 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.* www.riskythinking.com/glossary/chatham_house_rule.php.
2. Voir, par exemple, le Cadre de politiques pour l'investissement, qui fournit une liste non normative de points devant être examinés par tout gouvernement intéressé engagé dans des réformes nationales, une coopération régionale ou une concertation internationale sur l'action à mener visant à créer des conditions intéressantes pour les investisseurs nationaux et étrangers et à renforcer les avantages que la collectivité peut retirer de l'investissement. www.oecd.org/dataoecd/18/6/36806704.pdf.

ANNEXE II.A1

*Document de synthèse d'OECD Watch sur la promotion des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le rôle des Points de contact nationaux dans le traitement des circonstances spécifiques**

Ce document de synthèse a été rédigé pour la « Table ronde sur la responsabilité des entreprises » du Comité de l'investissement de l'OCDE qui a eu lieu en juin 2006. Le thème de cette table ronde était : « Développer une approche volontariste des Principes directeurs de l'OCDE » et les discussions ont porté notamment sur « La promotion des Principes directeurs de l'OCDE » et sur « La médiation et la conciliation dans le cadre de la procédure des circonstances spécifiques des Principes directeurs de l'OCDE ».

* Ce document a pu être élaboré grâce au financement de la Commission européenne, Direction générale emploi, affaires sociales et égalité des chances, du ministère néerlandais des Affaires étrangères et d'Oxfam NOVIB (Pays-Bas). Rédacteurs : Joris Oldenziel, de SOMO – Centre de recherche sur les entreprises multinationales, Joseph Wilde, de SOMO – Centre de recherche sur les entreprises multinationales et Colleen Freeman, de Rights and Accountability in Development. Ont également contribué à ce document Serena Lillywhite, de la Fraternité St.-Laurent, et Peter Pennartz, d'IRENE.

Pourquoi OECD Watch fait la promotion des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Les membres d'OECD Watch s'accordent sur la nécessité de dispositifs contraignants en matière de responsabilité des entreprises et de développement durable. Les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (les Principes directeurs) – forts de leur extraordinaire mécanisme de résolution des problèmes liés au comportement irresponsable des entreprises – peuvent limiter les différends entre la société civile et les entreprises multinationales.

À cet égard, OECD Watch apprécie l'efficacité avec laquelle les gouvernements assurent la promotion des Principes directeurs et traitent les plaintes déposées contre les entreprises. OECD Watch conseille également les ONG sur la marche à suivre pour signaler aux Points de contact nationaux (PCN) les problèmes concernant les entreprises qui enfreignent ces principes et normes *a minima* de conduite responsable.

Nos efforts consistent à rechercher des solutions pertinentes pour les milieux touchés par les activités irresponsables des entreprises tout en mettant sans relâche l'accent sur les modalités de renforcement de l'actuel cadre mondial de gouvernance afin de garantir le respect des droits des personnes via la création de dispositifs contraignants de responsabilité des entreprises.

Aperçu des activités de promotion d'OECD Watch

Publications – OECD Watch a publié plus d'une douzaine de guides, rapports et documents destinés à informer les ONG sur les Principes directeurs. Depuis 2003, OECD Watch fait aussi chaque année le bilan de l'efficacité avec laquelle les PCN mettent en œuvre ces Principes. Les ONG peuvent obtenir auprès d'OECD Watch des informations en plusieurs langues, dont l'allemand, l'anglais, le bahasa indonesia, l'espagnol, le français, le portugais et le russe. Parmi les récentes publications de OECD Watch, citons :

- « Cinq ans après : revue critique sur les Principes directeurs de l'OCDE et les Points de contact Nationaux », diffusée à plus de 2 000 exemplaires ;
- « Guide to the OECD Guidelines for Multinational Enterprises' Complaint Procedure: Lessons from Past NGO Complaints », publié en juin 2006 ;
- « The Confidentiality Principle, Transparency and the Specific Instance Procedure », publié en mars 2006 ;
- « Revue critique 2006 sur les Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE et bulletin d'OECD Watch (qui paraît trois fois par an) », adressé à plus de 500 destinataires.

Ateliers de formation – OECD Watch a organisé des ateliers de formation régionaux de plusieurs jours dans les pays suivants :

- en Allemagne, en octobre 2004, avec des participants des nouveaux États membres de l'UE,
- en Argentine, en novembre 2005 et juin 2006,
- en Inde, en juin 2005 et novembre 2005,
- en Pologne, en mars 2006, avec des participants des nouveaux États membres de l'UE,
- et au Ghana, en juillet 2006, dont un voyage de trois jours sur le terrain auprès de communautés touchées par l'exploitation aurifère.

Autres activités de promotion – Depuis sa création, OECD Watch a mené un grand nombre d'activités de promotion, notamment auprès des gouvernements et des entreprises. À titre d'exemple, les membres de OECD Watch ont :

- pris une part active aux travaux du Comité de l'investissement, en contribuant notamment à l'Outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance, au Cadre d'action pour l'investissement et aux Principes de gouvernement d'entreprise,
- participé à des consultations publiques en Australie, au Canada, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, afin d'analyser les questions de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ou les possibilités d'améliorer le traitement des circonstances spécifiques par les PCN,
- accueilli une table ronde multipartite à Bruxelles, en mars 2005, à laquelle ont assisté plus de 100 représentants de gouvernements, d'entreprises, d'ONG, de syndicats et de fonds d'investissement éthiques,
- participé à de vastes discussions multipartites, à l'initiative de l'All Party Parliamentary Committee for the Great Lakes Region in Africa (Comité parlementaire inter-partis britannique pour la région des Grands Lacs en Afrique), concernant les zones à déficit de gouvernance,
- organisé une table ronde multipartite à Paris avec FAFO et International Alert pour traiter des investissements dans les zones à déficit de gouvernance/de conflit, à la fin de l'année 2005,
- accueilli un débat aux Pays-Bas, réunissant des représentants d'ABN AMRO, de Heineken, de Nutreco, de Berenschot, de NBC Vermogensbeheer et du ministère néerlandais des Affaires économiques,
- et participé à plusieurs consultations avec le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales.

Comment les PCN devraient promouvoir les Principes directeurs

OECD Watch soutient qu'il est possible de faire beaucoup plus encore au niveau national pour promouvoir et mettre en œuvre les Principes directeurs. En particulier :

- Chaque PCN doit disposer d'un site Internet accessible et informatif. Celui-ci doit comporter des liens vers les documents de référence de l'OCDE et les publications d'OECD Watch, de la Commission syndicale consultative (TUAC) et du Comité consultatif économique et industriel (BIAC). Le site Internet doit être promu par les ambassades et les différentes structures gouvernementales comme les organismes de crédit à l'exportation ou les services en charge du commerce ou de l'investissement, notamment *via* des liens Internet. Le PCN doit également faire la promotion de son site Internet auprès des entreprises. Dans l'idéal, il convient également de publier des communiqués en anglais ou en français (langues de travail de l'OCDE). De plus, les sites Internet des PCN pourraient comporter des liens vers un site central géré par le Secrétariat de l'OCDE qui fournirait au public des informations fiables sur les cas, les problèmes et les procédures.
- Des brochures d'information des PCN doivent être élaborées par les gouvernements adhérents en consultation avec toutes les parties prenantes. Ces brochures doivent expliquer aux entreprises l'importance de l'adhésion aux Principes directeurs, notamment dans les secteurs et les pays à déficit de gouvernance, où les manquements sont les plus fréquents.
- L'adhésion aux Principes directeurs doit constituer une condition préalable pour toutes les entreprises sollicitant des crédits à l'exportation, des subventions, des contrats publics et une assurance contre le risque politique.
- Au minimum, les PCN doivent tenir des réunions multipartites chaque année. Ces consultations doivent offrir aux participants l'occasion de participer au programme d'action des PCN. Tous les documents doivent être remis à l'avance et accessibles depuis le site Internet des PCN.
- Les PCN doivent fournir des informations sur les Principes directeurs aux investisseurs potentiels de leur pays et de l'étranger. Ils peuvent promouvoir activement ces Principes auprès des investisseurs externes dans le cadre de stratégies de gestion des risques et de bonne gouvernance.
- Les ambassades et autres structures gouvernementales doivent jouer un rôle plus important dans la promotion des Principes directeurs, notamment en diffusant régulièrement des informations et en donnant aux entreprises des indications sur la marche à suivre pour mieux mettre en œuvre ces Principes. Les ambassades doivent également fournir des renseignements sur les Principes aux personnes qui souhaitent tenter une action

collective contre des entreprises. Pour éviter toute confusion ou tout doublon, les ambassades et les services ministériels doivent se servir des Principes directeurs comme d'un élément de référence *a minima* permettant d'évaluer ou de promouvoir la RSE.

- Les PCN doivent travailler plus étroitement avec les associations et organismes professionnels afin de promouvoir l'adhésion aux Principes directeurs, y compris en organisant des séances de formation comprenant des présentations faites par des entreprises, des syndicats et des ONG. Les PCN doivent promouvoir les Principes directeurs auprès des principales multinationales comme les 100 plus grandes entreprises et des secteurs où le risque d'enfreindre les Principes est plus élevé, comme les industries extractives, le textile et la gestion des établissements pénitentiaires.
- Des manifestations en lien avec la RSE ont lieu depuis longtemps dans de nombreux pays de l'OCDE ou non adhérents. Les PCN doivent promouvoir activement les Principes directeurs en participant plus fréquemment à ces événements. Ils peuvent également accueillir des séminaires pour discuter des Principes directeurs, afin de contribuer au dialogue plus large concernant le commerce et l'investissement responsables.
- Les PCN peuvent promouvoir les Principes par le biais d'enquêtes publiques pertinentes sur des questions de RSE. En Australie, par exemple, deux enquêtes concomitantes sont menées sur des questions de ce type et sur le débat relatif au caractère volontaire ou législatif de la promotion de la RSE.

Traitement des circonstances spécifiques par les PCN

Les Lignes directrices de procédure énoncent clairement que les PCN jouent un double rôle dans le traitement des circonstances spécifiques. Premièrement, les PCN doivent chercher à résoudre les différends par la médiation. Deuxièmement, en cas d'échec de la médiation, les PCN doivent prendre une décision.

À l'heure actuelle, aucune règle ne fixe de quelle manière le processus de médiation doit se dérouler et par conséquent, toutes les affaires portées devant le PCN ont été traitées différemment. Ce manque de cohérence est inéquitable à la fois pour les entreprises et pour les plaignants. Pour considérer sérieusement leur mission de médiateur, les PCN doivent prendre plusieurs mesures afin de pouvoir agir en tant que tel :

- Ils doivent être formés par des spécialistes du règlement des différends et tirer les enseignements de procédures adoptées par d'autres prestataires de règlement alternatif des différends.
- La clé de la réussite de la médiation réside dans l'indépendance incontestée du médiateur vis-à-vis des parties concernées. L'intégration du PCN au sein

d'un ministère (de l'Économie, du Commerce, de l'Industrie) suscite invariablement un conflit d'intérêts réel – ou apparent – entre les deux fonctions du PCN, celles de juge impartial et de promoteur des entreprises nationales. Pour éviter de mettre le PCN dans une situation délicate ou compromettante (ou jugée comme telle) dans le cadre de plaintes concernant des entreprises liées à des projets financés par les pouvoirs publics ou à des partenariats public-privé, il convient de mettre en place une procédure permettant d'accélérer la médiation.

- Les plaignants doivent être traités comme des partenaires à part entière et avec équité. Ainsi, dans les procédures de circonstances spécifiques, l'intégralité de la correspondance et des documents doit être transmise à l'ensemble des parties.
- Si le PCN n'est pas prêt à prendre une décision, les communiqués finaux resteront sans effet.
- S'il apparaît clairement que la médiation ne permettra pas de résoudre le problème, les communiqués du PCN ne devront pas être publiés avant que toutes les parties aient été dûment consultées.
- Les PCN doivent être formés au règlement des différends par des spécialistes de la médiation, et informés sur les autres prestataires de résolution des litiges.
- Si l'ensemble des parties accepte de recourir à la médiation, un délai suffisant doit leur être alloué.
- Toutes les parties doivent participer à l'élaboration d'un ordre du jour convenu d'un commun accord.
- Tous les documents doivent être transmis aux autres parties à l'avance afin de favoriser au maximum le dialogue et le débat. Il convient d'inciter l'entreprise à répondre à la plainte par écrit. Les plaintes reconventionnelles déposées ultérieurement par toutes les parties devront également l'être par écrit.
- Les parties doivent éviter de désigner un représentant légal.
- Les deux parties doivent avoir la possibilité de fournir par écrit des éléments supplémentaires aux fins de la médiation, qui devront néanmoins être remis à l'avance.
- Toutes les parties doivent avoir l'occasion de faire une déclaration préliminaire et une déclaration finale lors de la médiation.
- Le compte rendu de la médiation doit être conservé et tous les résultats obtenus d'un commun accord consignés par écrit et « visés » par toutes les parties.

- La médiation finale doit intervenir dans les quatre mois, ou au plus tard dans les huit mois, avec le consentement des deux parties. Le délai peut être allongé pour recueillir des informations se rapportant à la circonstance spécifique.
- Une procédure de suivi doit être mise en place pour s'assurer que les engagements pris et les accords conclus durant la médiation sont mis en œuvre et respectés.
- Les PCN doivent publier un communiqué explicite sur les résultats de la médiation, inventoriant notamment tous les manquements aux Principes directeurs et les recommandations formulées pour y remédier.

En cas d'échec de la médiation – Concernant les plaintes pour lesquelles la médiation a échoué, le communiqué final doit faire état des manquements à certaines dispositions spécifiques des Principes directeurs ou exonérer les entreprises en l'absence de manquement. Les recommandations adressées à l'entreprise dans le communiqué final doivent être liées sans équivoque aux questions qui font l'objet de l'affaire spécifique. Ces recommandations précises sont nécessairement fondées sur l'avis du PCN concernant la conformité ou non de la conduite de l'entreprise aux Principes directeurs et elles doivent donc exposer ce que l'entreprise doit faire pour se conformer aux dispositions spécifiques. Le communiqué du PCN doit également comporter des recommandations à l'adresse du Comité de l'investissement de l'OCDE au sujet des points sur lesquels il est possible d'explicitier ou d'améliorer ces Principes.

Si les pays de l'OCDE estiment que les PCN ne sont pas tenus de prendre des décisions, alors les ONG considèrent qu'il n'y a rien à gagner à continuer à œuvrer pour les Principes.

Les recommandations sont fondées sur les publications suivantes, qui sont disponibles sur www.oecdwatch.org :

- RAID et The Corner House, « The UK National Contact Point's Promotion and Implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Response to the Stakeholder Consultation », 12 janvier 2006.
- OECD Watch, « Cinq ans après : revue critique sur les Principes directeurs de l'OCDE et les Points de contact nationaux », septembre 2005.
- OECD Watch, « Rapport sur les Points de contact nationaux (PCN) pour les Principes directeurs de l'OCDE et récapitulatif des suites données aux saisines des PCN par des ONG », août 2004.

ANNEXE II.A2

La médiation internationale – Allocution lors de la Table ronde

Mme Eileen Carroll, directrice générale adjointe Centre for Effective Dispute Resolution

Avocate et médiatrice, j'ai créé en 1990 le Centre for Effective Dispute Resolution (CEDR), premier organisme paneuropéen de règlement alternatif des différends (RAD), en m'inspirant de l'expérience que j'avais acquise aux États-Unis dans les années 80, lorsque je travaillais à San Francisco.

Publié en 1989 dans l'*International Financial Law Review*, mon premier article sur ce sujet s'intitulait « *L'Europe est-elle prête pour le règlement alternatif des différends?* ». Ces 15 dernières années, le CEDR a vu un grand nombre de clients internationaux résoudre leurs litiges par la médiation. Selon nos recherches de données internes, des clients de 50 pays ont participé dernièrement à une procédure de médiation au Royaume-Uni. La proposition de directive de l'Union européenne (UE) dénote une nouvelle maturation dans ce domaine.

Dans la toute récente Deuxième édition de l'*International Mediation – the Art of Business Diplomacy* (Kluwer Law, 2006), rédigée par Karl Mackie et moi-même, nous traitons de l'évolution de la médiation internationale et nous nous intéressons à la « *forme et à la flexibilité* », inspirées en partie de la citation de Howard Bellman, médiateur américain dans le domaine de l'environnement et du travail :

« Il y a dans notre travail de médiateur, lorsque tout se passe bien, un mélange typiquement américain de structure et de conventions acquises, et d'improvisation fermement portée par le talent et l'intuition. C'est du jazz : une once d'orthodoxie et, à point nommé, beaucoup d'invention de l'ensemble ».

Cette référence « à la forme et à la flexibilité », qui désigne l'équilibre crucial de la médiation, constitue pour moi un excellent point de départ de toute analyse de la médiation internationale.

« **La forme** » – Il est établi qu'un degré minimum de compatibilité des règles de procédure civile est nécessaire en ce qui concerne l'effet de la médiation sur les points essentiels que sont la prescription et la façon dont la confidentialité de la médiation sera protégée dans toute procédure judiciaire ultérieure. De plus, les modalités de la transposition des accords transactionnels dans les décisions de justice et l'ensemble de ces points sont exposés dans les articles 3, 5, 6 et 7 de la proposition de directive de l'UE.

« **La flexibilité** » – On admet que la médiation, tout en bénéficiant d'un cadre juridique, doit être fluide pour préserver ses principaux points forts en tant que processus flexible pour ce qui est de la composition, de la conduite et du rôle des parties. L'UE a élaboré un Code de conduite pour les médiateurs (European Code of Conduct for mediators) et les organismes de médiation, qui est favorable à l'autoréglementation.

Point d'entrée et légitimité de la médiation

Dans les affaires internationales, je constate que les parties se tournent généralement vers la médiation avant même d'engager des poursuites. J'ai également noté, dans les affaires pour lesquelles il est possible de recourir à l'arbitrage international, qu'elles ont tendance à tenter la médiation avant de se lancer dans l'arbitrage et à intégrer cette possibilité dans les contrats commerciaux. En témoigne la célèbre affaire *Cable & Wireless* qui a joué en faveur de la recevabilité, par les tribunaux britanniques, des clauses contractuelles relatives aux modes alternatifs de règlement des différends. Il demeure néanmoins que la majorité des médiations se déroulent dans le cadre de procédures civiles et que nous réalisons une bonne partie de nos travaux internationaux à Londres par l'intermédiaire de notre tribunal de commerce.

Le point de vue de la Commission de l'UE est que l'instauration d'un cadre juridique stable et prévisible doit contribuer à placer la médiation sur un pied d'égalité avec les actions en justice. J'ai constaté avec satisfaction que le projet de directive mettait tout particulièrement l'accent sur les opportunités constructives que la médiation offre aux clients et sur le fait qu'elle est utile en soi en tant que méthode de règlement des différends à laquelle les citoyens et les entreprises doivent avoir facilement accès, méritant d'être promue de manière autonome, et non comme un mécanisme permettant d'alléger la charge qui pèse sur un système judiciaire donné.

De manière générale, la directive met directement l'accent sur l'importance du client et sur la valeur ajoutée, ce qui mérite de nouveau d'être salué. La médiation bénéficiera ainsi d'une reconnaissance et d'une harmonisation des approches semblables à celles dont bénéficie l'arbitrage depuis de nombreuses années. De la même manière que les juges de divers pays ont contribué à faire franchir à la médiation une nouvelle étape vers la reconnaissance juridique, le texte de la Commission, s'il est adopté, renforcera le rôle et l'image de la médiation, notamment dans le contexte international.

La définition de la médiation du CEDR

« La médiation est un processus flexible mené en toute confidentialité, dans laquelle un tiers neutre aide activement les parties à trouver une solution négociée à un conflit ou à un différend, la décision de régler ce dernier et les modalités du règlement relevant des parties en dernier ressort. »

Les clés de la réussite de la médiation :

1. Définition adéquate des questions à traiter
2. Dévouement et engagement
3. Parfait équilibre entre le partage des informations déterminantes sur l'historique et l'évolution du conflit et une approche prospective fondée sur des solutions
4. Patience et compétences du médiateur
5. Décision finale entre les mains des participants – qui travaillent essentiellement en fonction de leur « intérêt personnel éclairé »
6. Fixation d'un délai, qui ancre le processus dans la réalité.

Les juges britanniques ont formidablement œuvré en faveur d'une utilisation accrue de la médiation par les parties internationales, notamment par l'intermédiaire de notre principal tribunal de commerce. Différents pays débattent beaucoup de l'opportunité de contraindre les parties à recourir à la médiation. J'estime qu'il faut privilégier une approche énergique. Je m'appuie en cela sur mon expérience du tribunal de commerce britannique, bien que les enseignements tirés de l'expérience de l'Ontario et certaines expériences australiennes laissent penser que cette contrainte peut être efficace si les parties ont la possibilité de décider du calendrier. J'estime pour ma part qu'il ne faut pas imposer une telle contrainte à tout prix, car dans la médiation, la psychologie revêt une importance considérable et c'est encore plus vrai, selon moi, en cas de différends internationaux. Une méthode énergique permettant d'amener toutes les parties à la table des négociations serait tout à fait la bienvenue, mais celles-ci doivent aussi pouvoir sauver la face et le sens de l'engagement est aussi un élément important, de sorte qu'une contrainte

totale pourrait, à mon avis, rendre les choses plus difficiles, notamment dans les affaires internationales.

Naturellement, il y a toujours un risque que certaines médiations se soldent par un échec, mais d'après mon expérience personnelle, cela est rare. La médiation, si elle bien menée, aura créé un point de convergence permettant aux parties de comprendre les problèmes et de prendre conscience non seulement des difficultés juridiques, mais aussi commerciales, et de ce qui les attend. Cela doit être utile, selon moi, et aider les parties à avancer vers un règlement ou à atténuer les différences qui les séparent. (Au sujet de la médiation obligatoire, voir l'article publié dans l'IBA *Autumn 2005 bulletin on Mediation*, ainsi qu'*EU Atlas, Lexis Nexus, 2004*).

Dimension transnationale des différends internationaux

Il est admis que les éléments transnationaux d'un différend peuvent tenir au lieu où l'une ou les deux parties exercent leur activité, où la médiation se déroule ou encore où le tribunal compétent se situe, au droit applicable aux transactions ou à l'accord transactionnel et éventuellement au droit en vigueur dans une autre juridiction compétente. Je fais référence, en l'occurrence, à une affaire dans laquelle j'ai joué, il y a quelque temps, un rôle de médiatrice; il s'agissait d'un projet d'infrastructure pour laquelle la loi de finances applicable était celle de New York, l'équipement défectueux était fourni et garanti en vertu du droit néerlandais, les contrats d'assurance étaient rédigés en espagnol et régis par le droit d'un pays d'Amérique centrale, les contrats de réassurance relevaient du droit anglais et les parties étaient originaires de quatre pays au moins.

Gestion des attentes et de l'engagement

Il faut s'assurer que les parties qui s'engagent dans la médiation aient passé un accord en ce sens, négocient dans des pays qui y sont favorables et soient conseillées par des experts compétents. Les avocats ont pour mission de s'assurer du respect de la confidentialité, entre autres, de sorte que les conseillers doivent vérifier, de leur côté, que la médiation s'effectue dans un pays favorable à ce processus, qui comprend et protège le principe de la confidentialité, où les médiateurs sont correctement formés et disposent de codes et de normes professionnels et que lorsqu'un accord est conclu, il est rédigé de façon à donner effectivement aux parties le résultat attendu, c'est-à-dire qu'il s'agira d'un accord viable et contraignant.

La confiance est le maître mot de la pratique de la médiation. Ainsi que l'a déclaré un participant à l'un des programmes internationaux de formation du CEDR, Steve Davy de la Croix Rouge : « *la confiance est un matériau fragile.* » Cela n'est jamais plus vrai que lorsqu'un médiateur travaille avec des parties

dans le cadre de différends internationaux, que celles-ci sont confrontées à une procédure jusque-là inédite pour elles et qu'elles ignorent tout du rôle joué par la tierce partie. Les médiateurs doivent travailler dur afin d'insuffler l'empathie et la confiance nécessaires pour amener les mandants à leur faire confiance et trouver les moyens de résoudre les problèmes (articles 5 et 6 de la directive); par conséquent, il convient de saluer la volonté de l'UE de veiller à ce que cet aspect capital de la médiation soit plus largement et plus expressément protégé.

Dans toutes les médiations, l'empathie, la confiance et le professionnalisme jouent un rôle décisif et dans un contexte international, il convient tout particulièrement d'être au diapason des sensibilités culturelles. Naturellement, ces besoins peuvent se faire sentir à l'échelle nationale, mais, dans le cas des affaires internationales, le médiateur doit y consacrer plus de temps et d'effort, de même que les personnes qui conseillent les clients, afin d'assurer qu'ils comprennent le processus et son objet, ses ressources et ses limites, ainsi que le rôle qu'ils jouent dans ce processus et les réactions probables de l'autre partie. Ces points sont souvent traités lors de conférences et visioconférence antérieures à la médiation, voire de voyages destinés à permettre au médiateur de rencontrer les parties si nécessaire (en fonction des sommes en jeu et dans la limite du raisonnable). Il faut tenir compte du protocole – la façon dont il faut s'adresser aux gens, les us et coutumes, le code vestimentaire, la façon dont les décisionnaires procèdent habituellement dans une culture donnée, les formulations d'usage et la communication verbale et non verbale; nous n'avons pas le temps d'analyser tous ces aspects ici, mais ils ont sans aucun doute leur intérêt et leur importance dans une optique d'efficacité de la pratique internationale.

Résoudre le casse-tête de l'organisation

Dans une médiation, le cadre choisi a toujours son importance – il est bon que les parties se réunissent dans un lieu confortable, pratique, clair et spacieux, car il s'agit d'une procédure particulièrement difficile. C'est un long processus qui requiert beaucoup d'énergie : plus le cadre sera bien choisi, plus le processus sera efficace. Dans les affaires internationales, les gens descendent d'avion, irritables, en proie au décalage horaire, autant de facteurs qu'ils ne faut pas négliger lorsque les participants sont sous pression parce qu'ils doivent trouver des solutions, notamment lorsqu'il s'agit de dirigeants d'entreprise souvent peu habitués à passer huit ou neuf heures d'affilée à la table des négociations – ce qui est le propre de la médiation.

Les emplois du temps et la synchronisation ont toujours leur importance dans toutes les médiations, mais plus encore dans les affaires internationales – il est très facile de se faire piéger par des parties annonçant qu'elles ont

d'autres engagements, qu'elles doivent se rendre à l'aéroport le plus proche, etc. D'une manière générale, dans les affaires internationales dont l'enjeu est considérable, il est raisonnable de prévoir deux jours au moins, voire, dans certains cas, un cycle de trois jours : un jour de médiation, un jour de repos et de préparation avec les avocats, puis un dernier jour.

En tant que médiatrice, je travaille avec des avocats ou d'autres conseillers professionnels qui sont plus proches des clients et nous discutons des attentes, du processus, et du rôle de leurs clients et des décisionnaires. Nous abordons naturellement des thèmes comme les attentes culturelles et linguistiques et la question des interprètes, tout en nous efforçant aussi de créer les meilleures conditions possibles afin que toute l'énergie et l'attention des participants restent concentrées vers la résolution du différend.

Un processus suscitant une demande croissante

La proposition de directive de l'UE, si elle est adoptée, renforcera d'après moi l'image de la médiation transnationale, et offrira en particulier davantage d'opportunités d'en faire une pratique professionnelle reconnue, comme c'est déjà le cas à Londres. Je pense néanmoins que la médiation est encore très loin d'être aussi aboutie et aussi développée que l'arbitrage international et de fait, devrais-je dire, d'être en mesure de prendre le pas sur lui.

Selon moi, cet équilibre entre forme et flexibilité est une bonne chose. Il importe que les avocats et les conseillers des clients soient très compétents et qu'ils comprennent véritablement le processus. La compétence et l'engagement des médiateurs sont bien entendu capitaux. En définitive, chacun doit avoir pour souci d'aider les clients à atteindre leurs objectifs commerciaux, de disposer d'une procédure satisfaisante et professionnelle permettant de se fier comme il se doit à tout accord conclu. L'arbitrage fait depuis longtemps l'objet d'une harmonisation au sein du cadre juridique, et la médiation s'inscrit désormais dans un contexte similaire.

Les litiges sont d'une trame complexe – formée des échanges commerciaux et de l'interaction des individus. La médiation permet à toutes les parties en conflit de négocier et de jeter ensemble les bases d'une solution en fonction de plusieurs facteurs :

- l'interprétation juridique des droits des parties;
- les considérations commerciales;
- les besoins et la responsabilité des entreprises;
- une dynamique et des relations humaines.

Le différend appartient aux parties – celles-ci doivent être impliquées dans les décisions relatives au lieu et aux modalités de son règlement et dans celle qui consiste à remettre la décision finale dans les mains d'une tierce

partie davantage à même, en fin de compte, de servir leurs intérêts. Permettez-moi de replacer ces considérations en contexte, en évoquant certaines des affaires auxquelles j'ai déjà participé en qualité de médiatrice. J'ai choisi trois exemples pour illustrer mon propos :

- un litige international portant sur la panne d'un générateur électrique dans un pays du tiers monde ;
- un différend international entre chefs d'entreprise se disputant une technologie ;
- un conflit né entre des groupes chimiques internationaux à la suite de la cession d'une filiale.

Étude de cas : panne d'un générateur électrique dans un pays du tiers-monde

Les questions en jeu étaient les suivantes : la panne d'une turbine; d'éventuelles allégations de rupture de garantie par le fournisseur; les répercussions immédiates sur la collectivité locale; les besoins et les intérêts, dans le cadre du financement de projet par des tiers; les déclarations de sinistre relatives aux dommages matériels et aux pertes d'exploitation et un grand nombre de questions de droit applicable étroitement liées les unes aux autres. Cette affaire a fait l'objet d'une médiation à Londres, j'ai reçu les documents à New York, je me suis rendue à Londres dans les plus brefs délais et nous y avons consacré deux très longues journées. Les 40 personnes présentes, dont des avocats et des conseillers de nombreux pays, ont présenté les différents problèmes, des experts sont intervenus, et des calculs complexes liés à des questions de calculs énergétiques relatifs à des déclarations de sinistres financiers et de perte d'exploitation. Une solution a été trouvée à 3 heures du matin.

Pourquoi ce conflit a-t-il pu être résolu? Parce que tous les décisionnaires étaient présents – d'éminents responsables intervenant dans le cadre du financement de projet par des tiers étaient venus user de leur poids et de leur force de persuasion; des risques et des incertitudes étant bien entendu en jeu, assureurs et réassureurs avaient tous répondu à l'appel pour réfléchir à leur responsabilité éventuelle. L'une des parties était absente – le fournisseur de la turbine, de sorte que nous avons pu échelonner le règlement sur deux mois afin de finaliser tous les autres points, y compris des échanges avec le fournisseur du moteur et la possibilité d'engager des poursuites ultérieures pour faire pression sur lui. J'ai évoqué au début l'engagement durable et soutenu des parties. Les décisionnaires ont été impliqués, on a noté leur dynamisme et un effet de chambre de compression, il y a eu beaucoup de heurts et de tensions. À un moment donné, un Américain m'a dit estimer que je ne m'étais pas suffisamment conduite en évaluatrice – ce qui était très

amusant, puisque j'avais reçu une masse considérable de documents la veille seulement; cette personne oubliait ainsi la véritable mission du médiateur : aider chacun à comprendre, sans juger – mais c'est le lot du médiateur. Avoir pu l'apaiser et apaiser les autres parties tout en maintenant le cap a été payant.

Étude de cas : entrepreneurs et inventeurs

Starlight a été créée pour exploiter une technologie numérique dans le secteur des médias. Administrateurs et dirigeants ont investi des sommes conséquentes – plus de 100 000 GBP – dans la société. L'entreprise s'est soldée par un échec.

Une nouvelle société, Moonlight Limited, a alors été créée par une partie des anciens membres de Starlight. L'un des administrateurs de Starlight désormais établi et résidant en Floride, aux États-Unis, a estimé que la nouvelle entité, Moonlight Ltd, était dans les faits un prolongement de l'entreprise précédente, Starlight, et que la nouvelle société, ainsi que ses administrateurs et fondateurs avaient pris à Starlight sans autorisation et sans contrepartie financière les idées et la technologie qui sont désormais développés par la nouvelle entité, Moonlight Ltd. Cet administrateur a menacé d'engager des poursuites en Floride pour rupture de contrat, manquement aux responsabilités fiduciaires et autres griefs.

Les deux parties avaient tenté précédemment de négocier d'elles mêmes pour résoudre leur différend, mais en vain, et elles avaient désigné des avocats en Floride et à Londres. Cherchant à sortir du conflit, elles ont fait appel au CEDR pour nommer un médiateur.

L'argument du demandeur américain était à l'origine qu'il existait suffisamment d'éléments de preuve pour engager des poursuites en Floride; les défendeurs potentiels opposaient que le dossier était complètement vide, la technologie mise en avant par la nouvelle société n'ayant rien de commun avec celle de l'ancienne. Le montant faisant l'objet du litige correspondait à celui qui serait fixé d'un commun accord pour abandonner les poursuites. Le dédommagement demandé s'élevait à 800 000 USD au moins, ce chiffre n'ayant toutefois pas été précisé avant la médiation. Ce qui était réellement en jeu, c'était un sentiment d'injustice, d'inéquité et de frustration pour l'une des parties, et la conviction, pour l'autre, de détenir une technologie en tous points dissemblable. À l'issue d'une journée intense consacrée à la médiation, les parties ont signé un accord transactionnel contraignant, grâce aux techniques décrites dans cet article.

Étude de cas : groupe chimique

Pour résumer le litige, une plainte avait été déposée par l'acheteur (Seltrack) contre Rapid, au motif qu'en prenant le contrôle d'une filiale (Acid), Rapid avait rompu le contrat d'achat à plusieurs égards; une lettre de réclamation lui avait donc été remise. Le principal objet de cette plainte était que le prix unique fixé pour le contrat d'achat d'Acid avait été évalué en fonction de ses capacités de production et des informations transmises par la direction avant l'opération, l'acheteur prétendant que le vendeur n'avait pas respecté diverses garanties prévues par le contrat d'achat. On recensait cinq griefs, bien que certains se soient avérés superflus dès avant la médiation.

Pour régler ce différend, il s'agissait pour l'essentiel d'analyser et de simplifier les différents griefs, d'étudier les principaux chiffres, puis d'examiner le calcul des pertes de bénéfices, de voir comment on avait obtenu ces chiffres et de les comprendre. Durant la médiation, il a fallu discuter avec le comptable et le directeur général de Seltrack, et leur suggérer qu'il serait utile qu'ils réévaluent certains de leurs chiffres pour pouvoir étudier le calcul du manque à gagner : cette opération a permis de se concentrer sur la façon dont le conflit pouvait être résolu. Plusieurs séances particulières ont été consacrées aux chiffres, et les deux jours et la nuit suivants laissés à la réflexion ont également été d'une grande utilité. Les deux équipes étaient expertement représentées par des avocats conseils maniant les chiffres avec adresse et dextérité; le petit nombre des participants et leurs compétences assurant l'issue satisfaisante de la médiation, en dépit de son aspect extrêmement technique tenant aux chiffres et aux faits étudiés, car on a pu obtenir que les parties s'engagent avant même le début de la médiation.

Un accord transactionnel a été conclu à l'issue des deux jours de médiation. Le dédommagement demandé dépassait les 10 millions EUR. Les parties sont parvenues à un accord au terme duquel l'acheteur revoyait ses prétentions à la baisse. Le contrat d'achat a été modifié sur plusieurs points et les conditions de la garantie et les paiements échelonnés ont été modifiés pour permettre des réductions de prix effectives.

Conclusions

Lorsque les parties décident de recourir à la médiation, elles ont la possibilité d'user de tous les éléments formant la trame complexe du conflit pour trouver une solution qui leur soit propre :

- les droits juridiques ;
- les considérations sociales et commerciales ;
- les besoins et les responsabilités ;
- et surtout, une dynamique et des relations humaines.

Aujourd'hui, la situation est la suivante : les avocats et, de fait, les juges et les arbitres, comprennent la médiation et l'utilisent comme un outil permettant de prendre en compte et d'examiner tous les éléments du litige afin d'aider les parties à prendre une décision.

Ma médiation est à la fois au cœur et l'un des éléments de la trame complexe du règlement des différends – les médiateurs travaillent en liaison avec les tribunaux et les milieux juridiques – tous concourant à son développement, mais le plus important encore étant que quand elle fonctionne, c'est grâce aux personnes prises dans un conflit et en leur nom.

PARTIE III

Outil de l'OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance

L'Outil de l'OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance vise à aider les entreprises lorsqu'elles investissent dans les pays ou les gouvernements ne sont pas capables ou peu désireux d'assumer leurs responsabilités. Il adresse les risques et les défis éthiques que les entreprises peuvent affronter dans de telles zones à déficit de gouvernance, y compris respect de la loi et observance des instruments internationaux, vigilance accrue dans la gestion, connaissance des clients et des partenaires commerciaux et des relations avec des agents publics, et dénonciation des actes illicites.

L'outil a été mis au point dans le contexte du suivi par le Comité de l'investissement des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, code de conduite pour les entreprises internationales entériné par les gouvernements et d'application volontaire.

La mise au point de cet outil a bénéficié de la participation des représentants d'entreprises, syndicats et organisations non gouvernementales. Dans la prochaine phase, les entreprises et les parties prenantes vont continuer de travailler avec l'OCDE à l'identification de sources d'expérience pratique afin de répondre aux défis adressés par cet outil.

Conclusions du Conseil de l'OCDE, juin 2006

L'Outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance a été adopté par le Conseil de l'OCDE le 8 juin 2006.

Le Conseil rappelle que les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* stipulent que l'objectif commun des pays adhérents est d'encourager les contributions positives des entreprises multinationales au progrès économique, environnemental et social.

Le Conseil considère qu'il est souhaitable de faire prendre conscience des risques auxquels sont confrontés les entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance et de définir à l'intention de ces entreprises des orientations conformes aux objectifs et préceptes des *Principes directeurs*.

Il reconnaît également que la mise en place des conditions du progrès dans les zones où les autorités ne peuvent pas ou ne désirent pas assumer leurs responsabilités est un objectif important de l'action internationale, et que les gouvernements, les organisations internationales et les entreprises multinationales peuvent tirer parti de leurs compétences respectives pour contribuer aux efforts visant à renforcer la gouvernance dans ces zones.

Le Conseil de l'OCDE invite les pays adhérents à prendre dûment en compte l'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE dans leurs politiques ayant trait aux interactions avec les entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance.

Il recommande la plus large diffusion possible de l'outil de sensibilisation au risque et son utilisation active par les entreprises multinationales, les associations professionnelles, les syndicats, les organisations de la société civile, les institutions financières internationales et d'autres parties prenantes appartenant ou non à la zone OCDE, ainsi que par les gouvernements de pays non membres.

PRÉFACE

Une zone à déficit de gouvernance s'entend d'un environnement d'investissement dans lequel les autorités ne sont pas capables ou désireuses d'assumer leurs responsabilités. Ces « manquements de la puissance publique » engendrent de profondes carences au niveau des institutions politiques, économiques et civiques qui, à leur tour, créent les conditions d'une violence, d'une criminalité et d'une corruption endémiques, et bloquent le développement économique et social. Quinze pour cent environ de la population mondiale vivent dans de telles zones – en Afrique subsaharienne notamment.

Pour les entreprises internationales, les zones à déficit de gouvernance font partie des environnements les plus difficiles au monde pour l'investissement. Le présent *Outil de sensibilisation au risque de l'OCDE* a pour objectif d'aider les entreprises multinationales, y compris les petites et moyennes entreprises, à faire face à ces difficultés. À l'évidence, cet outil répond à une demande, et le secteur des entreprises lui-même soutient ces travaux. La question de l'investissement responsable dans les zones à déficit de gouvernance a été soulevée à maintes reprises auprès du Comité de l'investissement de l'OCDE et des Points de contact nationaux¹ (PCN) dans le contexte de la mise en œuvre des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. Le G8 a apporté son soutien à une initiative de l'OCDE dans ce domaine : le communiqué du Sommet 2005 de Gleneagles demande ainsi « des lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises qui travaillent dans les zones où la gouvernance est faible »².

L'outil de sensibilisation au risque repose sur l'idée que la sortie durable de la pauvreté doit être pilotée par les dirigeants et le peuple des pays concernés, car ils sont les seuls à pouvoir formuler et appliquer les réformes nécessaires. Les entreprises jouent un rôle de soutien important, et l'outil proposé a pour objet de sensibiliser à ce rôle et d'aider les entreprises à l'assumer plus efficacement.

En ce qui concerne le rôle des gouvernements dans la mise en place d'un cadre d'action publique approprié, le Comité de l'investissement de l'OCDE invite tous les gouvernements à œuvrer avec lui à l'objectif commun d'une amélioration continue des politiques publiques.. Le *Cadre d'action pour l'investissement* propose des solutions pratiques dans dix domaines d'action qui contribuent à créer au plan national les conditions de l'éclosion de

l'investissement privé (par exemple, une bonne gouvernance publique, la lutte contre la corruption, un système fiscal équitable et efficient, la valorisation des ressources humaines, une politique de la concurrence efficace et l'amélioration des infrastructures). Le *Cadre d'action pour l'investissement* a été mis au point grâce à un processus de partenariat intergouvernemental et multipartite auquel ont participé des représentants de plus de 60 pays membres et non membres de l'OCDE. Le Comité de l'investissement recherche la coopération de tous les gouvernements, y compris ceux de zones à déficit de gouvernance, afin de renforcer l'efficacité des politiques publiques et d'ouvrir la voie à un développement économique durable et à un mieux-être des citoyens.

Enfin, le Comité de l'investissement prend note de l'intérêt exprimé par les entreprises, les ONG et les syndicats pour la mise au point de cet instrument, de leurs contributions à son élaboration et de leur intérêt continu pour son utilisation. Le Comité exprime aussi son souhait d'œuvrer avec ces organisations à promouvoir l'utilisation de cet outil et, en particulier, de continuer de travailler avec elles à l'élaboration d'un guide des ressources plus complet à l'intention des entreprises désireuses de connaître des sources d'expérience pratique afin de relever les défis pour lesquels cet outil est conçu. Il propose que l'outil de sensibilisation au risque soit utilisé dans le cadre du dialogue de l'OCDE avec les pays non membres.

1. INTRODUCTION

La mission du Comité de l'investissement de l'OCDE est de renforcer la contribution de l'investissement à la croissance et au développement durable. Le Comité sait que le fait d'attirer des investissements privés – tant nationaux qu'internationaux – et de créer des institutions de gouvernance publique et privée efficaces est fondamental pour améliorer durablement le bien-être des citoyens des zones à déficit de gouvernance.

La création des conditions propices à cette évolution incombe au premier chef aux pouvoirs publics. Comme le montrent de manière récurrente les travaux du Comité de l'investissement de l'OCDE consacrés aux *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (les « Principes directeurs », code de conduite pour les entreprises internationales soutenu par les pouvoirs publics et d'application volontaire), la responsabilité des entreprises va de pair avec celle des États. Les « zones à déficit de gouvernance » sont des environnements d'investissement dans lesquels les pouvoirs publics ne peuvent pas ou ne veulent pas assumer leur rôle de protection des droits (y compris de propriété), fournir les services publics fondamentaux (programmes sociaux, développement des infrastructures, application de la loi et surveillance prudentielle) et assurer l'efficacité et l'efficacé de la gestion du secteur public³. Ces « manquements de la puissance publique » créent au niveau des institutions politiques, économiques et civiques de profondes carences, qualifiées de « déficit de gouvernance ».

Ces profondes carences sont à l'origine de situations qui engendrent des problèmes et des défis éthiques pour les entreprises. Comme celles-ci le notent souvent elles-mêmes, les zones à déficit de gouvernance représentent certains des environnements les plus difficiles au monde pour l'investissement. Outre les risques financiers et commerciaux inhérents à tout environnement d'investissement, elles sont source de dilemmes éthiques et de risques directement imputables aux manquements des pouvoirs publics : généralisation des pots-de-vin, extorsion, criminalité et conflits violents endémiques, pratiques abusives des forces de sécurité, travail forcé, méconnaissance du principe de légalité, etc. Par la mise au point de cet outil de sensibilisation au risque, le Comité de l'investissement de l'OCDE cherche à aider les entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance à faire face à ces dilemmes et à ces risques en attirant leur attention sur les orientations formulées dans les instruments de l'OCDE et les conclusions des larges consultations que le Comité a menées sur cette question⁴.

Les instruments internationaux formulent différents types d'orientations pouvant intéresser de nombreux acteurs, dont les pouvoirs publics et les entreprises. En particulier, ils peuvent aider les entreprises à arrêter d'un commun accord des concepts et des principes devant régir le comportement

des entreprises. Le cadre évolutif des instruments internationaux donne des orientations dans des domaines tels que le respect des droits de l'homme, la lutte contre la corruption, la publication d'informations et la protection de l'environnement. Dans certains cas, ces instruments s'adressent directement aux entreprises (par exemple les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*). Dans d'autres, ils constituent pour les gouvernements une obligation de transposer certains concepts et principes dans la législation nationale (par exemple, la *Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales*) qui, à son tour, modifie les obligations légales des entreprises. Dans leurs activités à l'étranger, y compris dans les zones à déficit de gouvernance, les entreprises devraient respecter la loi et les concepts et principes internationaux établis. Certains instruments concernent la gestion du secteur public, d'ailleurs largement traitée par l'OCDE (dans des domaines comme la gestion des systèmes budgétaires et les conflits d'intérêts dans la fonction publique). Même s'ils visent les autorités d'un pays, ces instruments peuvent aider les entreprises opérant dans des zones à déficit de gouvernance à mieux détecter et comprendre les risques découlant des manquements de la puissance publique. C'est dans cet esprit (aider les entreprises à appréhender les environnements d'investissement à déficit de gouvernance) que le présent outil de sensibilisation au risque tire parti de ces instruments destinés au secteur public.

La principale distinction entre les investissements réalisés dans les pays d'accueil à déficit de gouvernance et ceux effectués dans les autres pays d'accueil qui ne connaissent pas un tel déficit ne tient pas aux différences quant aux concepts ou aux principes applicables à leur gestion, mais à la vigilance nécessaire pour traduire ces concepts et principes dans la réalité. Les « risques accrus » rencontrés dans les zones à déficit de gouvernance (par exemple à cause de la corruption et des violations des droits de l'homme et du droit international) rendent nécessaire une « vigilance accrue » pour garantir le respect par l'entreprise de la loi et des instruments internationaux applicables.

Le Comité sait que ses efforts ne constituent qu'une des nombreuses initiatives internationales qui visent à aider les populations vivant dans des zones à déficit de gouvernance à prendre le chemin d'un développement économique réussi⁵. L'expérience acquise avec les *Principes directeurs* et l'expertise de l'OCDE sont le socle d'une contribution qu'il souhaite créatrice de valeur. Conforme aux objectifs et principes des *Principes directeurs*, l'outil de sensibilisation au risque n'est pas contraignant.

L'outil a bénéficié de deux séries de consultations menées par le Comité. La première (de décembre 2004 à mars 2005) a pris la forme : 1) d'entretiens de vive voix avec des experts invités; 2) d'un débat électronique ouvert à toutes

les parties intéressées; et 3) d'une conférence internationale organisée à Addis-Abeba (sous le parrainage conjoint du NEPAD, de Transparency International et du Pacte mondial de l'ONU), qui a rassemblé plus de 70 participants représentant les entreprises, les syndicats, les ONG et les gouvernements de pays africains⁶. Une seconde consultation (sur Internet) portant sur la première version de l'outil s'est tenue fin 2005. Elle a suscité les commentaires écrits de 50 entreprises, syndicats, ONG et universitaires appartenant ou non à la zone OCDE⁷.

L'outil propose une liste de questions que les entreprises peuvent se poser lorsqu'elles investissent ou ont l'intention d'investir dans des zones à déficit de gouvernance. Ces questions abordent les thèmes suivants :

- I. Respect de la loi et des instruments internationaux.
- II. Vigilance accrue dans la gestion.
- III. Activités politiques.
- IV. Connaissance des clients et des partenaires commerciaux.
- V. Dénonciation des actes illicites.
- VI. Rôle des entreprises dans les sociétés à déficit de gouvernance : la logique de l'intérêt bien compris.

Des commentaires supplémentaires sur les termes qui apparaissent en gras figurent en appendice 1 (« Glossaire sélectif »). Il convient enfin de noter que l'outil de sensibilisation au risque ne crée pas d'obligation nouvelle pour les entreprises, mais est proposé par l'OCDE pour une utilisation par les entreprises dans le contexte de leurs propres procédures d'évaluation des investissements qu'ils effectuent dans les zones à déficit de gouvernance. Les questions posées n'ont par ailleurs aucune incidence sur le texte et les commentaires des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*⁸.

2. RESPECT DE LA LOI ET DES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

Les entreprises ont globalement les mêmes obligations dans les **zones à déficit de gouvernance** que dans les autres zones où elles investissent : elles sont censées respecter le droit national et international ainsi que les autres **instruments internationaux applicables** concernant, par exemple, les droits de l'homme, la lutte contre la corruption, les relations employeurs-travailleurs (notamment le respect des normes fondamentales du travail) et la protection de l'environnement. Comme les systèmes juridiques et le dialogue politique sont (presque par définition) déficients dans les zones à déficit de gouvernance, les instruments internationaux formulant des orientations dans l'optique de comportements acceptables sont particulièrement utiles dans ces contextes. Les entreprises auront à cœur de réfléchir soigneusement à la portée des lois et des instruments internationaux pour leurs activités, compte tenu des spécificités de leur secteur, de leur environnement d'exploitation et de leur stratégie.

Questions à examiner

2.1. Généralités

- L'**entreprise** estime-t-elle que, dans l'environnement où elle investit, elle sera en mesure d'appliquer des politiques et des processus qui lui permettront de respecter la législation et les **instruments internationaux applicables**, dont les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*? Dans la négative, quelles conclusions en tire-t-elle pour sa stratégie d'investissement?
- Comment l'**entreprise** peut-elle s'informer des répercussions potentielles (positives et négatives) de ses investissements sur le pays d'accueil, et comment les évalue-t-elle?
 - ❖ L'**entreprise** cherche-t-elle à impliquer des parties prenantes, et notamment des acteurs locaux, dans ce processus?
 - ❖ Quelles mesures prend-elle pour éviter des situations susceptibles d'aggraver des problèmes existants (violations des droits de l'homme, conflits violents, corruption au sein d'entreprises détenues par l'État, etc.)?
 - ❖ Quelles mesures prend-elle pour atténuer les éventuelles répercussions négatives?
- L'**entreprise** peut-elle appliquer des normes internationales de conduite des entreprises qui soient pertinentes pour son activité dans les zones à déficit de gouvernance et contribuer à l'élaboration de telles normes? Ces normes concerneront probablement des domaines tels que les droits de l'homme, la gestion de forces de sécurité (par exemple les *Principes*

volontaires concernant la sécurité et les droits de l'homme), la lutte contre la corruption (par exemple, les *Règles de conduite et les Recommandations pour combattre l'extorsion et la corruption*, de la Chambre de Commerce Internationale, et les *Business Principles for Countering Bribery: TI Six Step Process*, de Transparency International) et la promotion de la transparence et de la responsabilité d'intervenants tant publics que privés (par exemple l'*Initiative pour la transparence des industries extractives*)⁹.

2.2. Droits de l'homme et gestion des forces de sécurité

- Quelles mesures l'entreprise prend-elle pour respecter les droits de l'homme des personnes affectées par ses activités, en conformité avec les obligations et engagements internationaux des autorités du pays d'accueil?¹⁰
- L'entreprise est-elle bien informée des principes applicables concernant l'activité entrepreneuriale et les droits de l'homme?
- Quelles mesures l'entreprise prend-elle pour évaluer la capacité et la volonté du pays d'accueil de respecter les droits de l'homme? Exerce-t-elle une vigilance accrue pour répondre à des questions telles que¹¹ :
 - ❖ Les autorités et les autres instances politiques et non gouvernementales du pays d'accueil respectent-elles les droits de l'homme? D'autres acteurs que l'État entravent-ils le libre exercice des droits de l'homme?
 - ❖ Si le pays connaît un conflit armé, les belligérants respectent-ils le **droit humanitaire international**?
 - ❖ Les autorités du pays d'accueil contrôlent-elles totalement le territoire? Dans la négative, quelle est la situation des droits de l'homme dans les régions échappant à leur contrôle effectif, et le **droit humanitaire international** est-il respecté en cas de conflit armé?
 - ❖ Qu'indiquent les évaluations externes sur les performances des autorités du pays en matière de respect des droits de l'homme et du **droit humanitaire international**?
 - ❖ Quelles mesures les autorités du pays d'accueil, les organisations internationales et d'autres parties intéressées prennent-elles pour améliorer la situation actuelle?
- Comment l'entreprise peut-elle gérer les investissements lorsque l'évaluation de leur impact révèle de graves problèmes de non-respect des droits de l'homme et d'autres obligations? Les règles de conduite de l'entreprise stipulent-elles clairement que toute activité doit être exercée sans nuire au libre exercice des droits de l'homme?

- Quelles mesures l'entreprise peut-elle prendre pour être à même de rechercher le règlement des litiges par le biais du dialogue et d'autres moyens pacifiques?
- Quelles mesures peut-elle prendre pour garantir que sa gestion des opérations de réinstallation et des répercussions de ses projets sur la population locale (y compris indigène) n'entrave pas le libre exercice des droits de l'homme et ne devienne pas le catalyseur de conflits?
- Souvent, les zones à déficit de gouvernance posent des problèmes de sécurité extrêmes, et les entreprises doivent y gérer le risque sécuritaire avec une vigilance toute particulière. Les pouvoirs publics ont un rôle essentiel à jouer en maintenant la loi et l'ordre et en respectant leurs obligations à l'égard des droits de l'homme. Les entreprises n'en ont pas moins intérêt à mettre leurs pratiques de gestion de la sécurité en adéquation avec la promotion des droits de l'homme. Ont-elles de bonnes pratiques en matière de gestion des relations avec les services publics¹² et privés¹³ de sécurité (telles que celles définies, par exemple, dans les *Principes volontaires concernant la sécurité et les droits de l'homme*)? En particulier :
 - ❖ Comment l'entreprise compte-t-elle protéger son personnel et ses actifs matériels des menaces liées à des conflits violents, à des extorsions ou à d'autres activités criminelles (vols, attaques à main armée, enlèvements, etc.)?
 - ❖ L'entreprise peut-elle gérer la sécurité sans pour autant compromettre la promotion des droits de l'homme? Peut-elle être certaine que sa gestion de la sécurité du personnel et des actifs matériels ne se fait pas au détriment de la sécurité des populations locales?
 - ❖ L'entreprise a-t-elle inventorié et évalué les risques sécuritaires qui peuvent exister là où elle exerce des activités? A-t-elle de bonnes pratiques pour l'évaluation de l'impact des conflits (à l'aide par exemple d'outils mis au point dans le cadre d'initiatives internationales)?¹⁴
 - ❖ L'entreprise tient-elle des consultations régulières avec les services de sécurité publique du pays d'accueil, les gouvernements des pays d'accueil et d'origine et les collectivités locales à propos de l'impact de leur dispositif sécuritaire?
 - ❖ Quelles mesures l'entreprise prend-elle pour vérifier les antécédents de ses prestataires de sécurité? Est-elle certaine que sa gestion de la sécurité du personnel et des actifs matériels n'a pas pour conséquence de soutenir ou de financer fortuitement des groupes armés éventuellement responsables de violations des droits de l'homme ou du **droit humanitaire international**?

- ❖ Quelles mesures l'entreprise applique-t-elle pour enregistrer et rapporter les allégations crédibles de violation des droits de l'homme? Comment prévoit-elle de protéger la sécurité et la sûreté des sources d'informations de cette nature?

2.3. Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent

- Quelles mesures l'entreprise peut-elle prendre pour ne pas, directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou solliciter des pots-de-vin ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage illégitime?
- Les règles de conduite édictées par l'entreprise indiquent-elles clairement que doivent être proscrites toutes les activités qu'il n'est pas possible d'exercer sans recourir à la corruption ou au blanchiment d'argent? L'entreprise exige-t-elle de son personnel qu'il respecte la lettre et l'esprit de la législation concernant la lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent?
- Quelles mesures l'entreprise prend-elle pour ne pas recourir à des contrats secondaires, à des commandes ou à des contrats de conseil dans le but de réaliser des versements au profit d'agents publics, de salariés de ses partenaires ou de leurs proches, ou d'associations professionnelles?
- Comment l'entreprise veille-t-elle à ce que la rémunération des mandataires soit adéquate et uniquement liée à des services légitimes?¹⁵ Existe-t-il des listes de mandataires employés dans le cadre de transactions avec des organismes publics et des entreprises publiques, et ces listes sont-elles mises à la disposition des autorités compétentes?
- Le cas échéant, l'entreprise se conforme-t-elle aux **normes internationales de lutte contre le blanchiment d'argent**? En particulier, applique-t-elle les recommandations du GAFI sur le devoir de diligence relatif à la clientèle et le devoir de conservation des documents; la déclaration d'opérations suspectes et la conformité; les autres mesures de dissuasion concernant le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme?¹⁶
- Si l'entreprise entretient des relations d'affaires avec des partenaires immatriculés *offshore*, quelles mesures prend-elle pour garantir que ces partenaires ne se livrent pas au blanchiment d'argent, à la corruption et à d'autres activités financières illicites? (Par exemple, vérifie-t-elle la bonne réputation du partenaire, lui demande-t-elle des informations sur sa société et son actionnariat, lui demande-t-elle pourquoi il est immatriculé *offshore*?)¹⁷

3. VIGILANCE ACCRUE DANS LA GESTION

Les responsabilités des entreprises sont globalement identiques dans les **zones à déficit de gouvernance** et dans les autres pays – on attend d'elles qu'elles détectent et développent les possibilités d'investissement, et qu'elles respectent les lois des pays d'origine et d'accueil ainsi que les instruments internationaux applicables à leurs activités. Toutefois, les risques accrus qu'elles courent dans les zones à déficit de gouvernance renforcent la nécessité d'une **vigilance accrue dans la gestion** – en termes de collecte d'informations, de procédures internes, de relations avec les partenaires d'affaires (y compris les mandataires, coentreprises locales et filiales) et de recours à des services juridiques, d'audit et de conseil externes – afin de garantir le respect des obligations légales et des normes internationales.

Questions à examiner

3.1. Politiques

- Les concepts et principes qui sous-tendent la législation en cause des pays d'origine et d'accueil et les **instruments internationaux applicables** sont-ils intégrés à la culture et aux règles de conduite de l'entreprise (voir à la section 2 différentes autres considérations relatives aux règles qu'applique l'entreprise en matière de droits de l'homme, de droit humanitaire international et de lutte contre la corruption)?
 - ❖ Le conseil d'administration (ou tout autre organe responsable en dernier ressort des investissements) agit-il en faveur des concepts et principes de l'entreprise?
 - ❖ Les règles de conduite de l'entreprise explicitent-elles correctement les incidences que les lois et les normes internationales applicables ont sur ses pratiques?
 - ❖ Donne-t-on des instructions plus détaillées aux salariés susceptibles de se trouver confrontés directement à des situations difficiles?
- Quelles mesures l'entreprise prend-elle pour encourager, dans la mesure du possible, ses partenaires commerciaux – fournisseurs et sous-traitants compris – à appliquer des principes de conduite des affaires conformes aux *Principes directeurs*? L'entreprise fait-elle preuve d'une **vigilance accrue** pour promouvoir l'application de ces principes aux filiales, coentreprises, mandataires, fournisseurs, sous-traitants et autres partenaires de l'entreprise dans les **zones à déficit de gouvernance**?

3.2. Systèmes de gestion

- Quelles mesures le conseil d'administration prend-il pour assurer le respect des règles de conduite de l'entreprise, de la loi et des **instruments internationaux applicables**?
 - ❖ Les dirigeants et administrateurs affichent-ils de manière visible et active leur volonté de veiller à ce que les investissements dans les zones à déficit de gouvernance soient gérés conformément aux règles de conduite de l'entreprise, à la loi et aux **instruments internationaux applicables**?
 - ❖ Pour les investissements dans les zones à déficit de gouvernance, le conseil d'administration prévoit-il des ressources supplémentaires pour l'application des règles qu'il édicte et pour le respect de la loi et des **instruments internationaux applicables**?
 - ❖ Le conseil d'administration fait-il preuve d'une **vigilance accrue** pour que l'entreprise mette en place et maintienne des **contrôles internes adéquats**, en particulier pour les investissements dans les zones à déficit de gouvernance?
 - ❖ Le comité d'audit du conseil d'administration (ou tout autre organe compétent) mène-t-il régulièrement des audits indépendants du respect des règles de conduite de l'entreprise, de la loi et des **instruments internationaux applicables**, en particulier pour les investissements dans les zones à déficit de gouvernance?
- L'entreprise fait-elle preuve d'une **vigilance accrue** en mettant en place des systèmes de gestion et des **contrôles internes adéquats** lui permettant de gérer les risques accrus que représentent ses activités dans les zones à déficit de gouvernance? En particulier, l'entreprise a-t-elle pris des mesures pour s'assurer :
 - ❖ Qu'elle applique à ses activités commerciales dans le monde de bonnes pratiques de gestion (par exemple celles décrites par différentes initiatives internationales)¹⁸, mais fait preuve d'une **vigilance accrue** pour compenser les risques aggravés rencontrés dans les zones à déficit de gouvernance?
 - ❖ Que les salariés à tous les échelons – des dirigeants jusqu'au personnel de terrain – connaissent les politiques adoptées par l'entreprise, leurs obligations légales et les normes internationales applicables à leur travail? En particulier, le personnel affecté aux zones à déficit de gouvernance reçoit-il une assistance particulière lorsqu'il est confronté aux défis de la conduite d'affaires dans ces environnements difficiles (sous la forme, par exemple, d'une formation spéciale à la différenciation entre sollicitation et extorsion, ou de conseils sur les transactions à

proscrire en raison de risques excessifs de corruption, d'association avec des violations de droits de l'homme ou d'autres activités criminelles)?

- ❖ Que les pratiques de gestion du personnel (par exemple, promotion, rémunération, évaluation, mesures disciplinaires et **audit interne**) incitent véritablement les salariés à respecter les politiques adoptées par l'entreprise, la loi et les **instruments internationaux applicables**?
- ❖ Que les règles d'embauche permettent de détecter les candidats incapables ou non désireux de se conformer à la législation et de respecter les règles édictées par l'entreprise et les **instruments internationaux applicables**?¹⁹
- ❖ Que son personnel soit convaincu que s'il perd une affaire pour s'être conformé aux règles de l'entreprise, aux **instruments internationaux applicables** ou à la législation du pays d'origine ou d'accueil, il sera soutenu par ses supérieurs et l'encadrement de l'entreprise, et n'en pâtira pas?
- ❖ Que son personnel sache où demander de l'aide (par exemple auprès d'un service spécialisé ou par une procédure d'alerte) lorsqu'il est confronté à une violation ou une inobservation de la loi, des règles de l'entreprise ou des **instruments internationaux applicables**?
- ❖ Qu'elle s'abstienne de prendre des mesures discriminatoires ou disciplinaires à l'encontre de salariés qui, en toute bonne foi, rapportent à la direction, ou le cas échéant aux autorités publiques compétentes, des pratiques contraires à la loi, aux *Principes directeurs* ou aux règles de l'entreprise? Quelles suites l'entreprise donne-t-elle aux signalements de bonne foi?

3.3. Communication et publication d'informations

- L'entreprise veille-t-elle à communiquer de façon régulière et en temps voulu des informations fiables et pertinentes sur ses activités, sa structure, sa situation financière et ses résultats? Ces informations sont-elles fournies pour l'entreprise dans son ensemble et, le cas échéant, par secteur d'activité ou zone géographique?²⁰
- L'entreprise applique-t-elle des normes de qualité élevée pour la publication d'informations, la comptabilité et l'audit concernant ses activités dans les zones à déficit de gouvernance?
 - ❖ L'entreprise fait-elle preuve d'une **vigilance accrue** en veillant à soumettre à des **audits externes indépendants adéquats** les états financiers se rapportant à ses activités dans les zones à déficit de gouvernance?

- ❖ L'entreprise fait-elle preuve d'une **vigilance accrue** en veillant à appliquer le **principe de pleine concurrence** dans la valorisation de ses transactions avec des **entreprises associées**, en particulier lorsque ces transactions concernent des activités exercées dans des zones à déficit de gouvernance?
- ❖ L'entreprise fait-elle preuve d'une **vigilance accrue** en publiant des informations sur ses transactions sensibles (telles que celles impliquant des **personnalités publiques ou politiques de haut rang**, des entités *offshore*, des forces de sécurité ou des agents se trouvant dans une zone à déficit de gouvernance)?
- ❖ L'entreprise coopère-t-elle avec d'autres entreprises, les autorités des pays d'origine et d'accueil et des institutions financières internationales (par exemple en prenant part à l'*Initiative pour la transparence des industries extractives*) en informant sans réserves les autorités du pays d'accueil des bénéfices qu'elle tire de ses investissements (sous la forme par exemple de redevances, de taxes, de bonus de signature et de paiements en nature)?
- Quelles mesures l'entreprise prend-elle pour assurer un accès facile et au meilleur coût aux informations publiées et, le cas échéant, pour mettre les informations à la disposition des milieux qui n'ont pas accès à la presse écrite ou électronique?

4. ACTIVITÉS POLITIQUES

Dans toutes les sociétés, les entreprises peuvent jouer un rôle légitime et utile dans le jeu politique. Si toutefois les entreprises mettent l'action politique au service de la recherche d'avantages indus, ils peuvent enfreindre des lois du pays d'origine ou d'accueil, ou encore les normes internationales.

Les **zones à déficit de gouvernance** se caractérisent par des carences institutionnelles qui empêchent le secteur public et le secteur privé de jouer efficacement leur rôle respectif. Parmi ces carences, on peut citer l'absence de systèmes opérationnels de promotion de l'éthique publique et privée; l'octroi de pouvoirs discrétionnaires excessifs à des fonctionnaires de tout rang; l'absence de cadres réglementés pour la protection des investissements; et l'insuffisance, dans l'ensemble du secteur public (entreprises publiques comprises), de procédures adéquates d'appel d'offres, de contrôle financier et de contrôle de gestion.

Souvent, les entreprises s'intéressant aux **zones à déficit de gouvernance** estiment nécessaire de nouer des alliances politiques avec des **personnalités publiques ou politiques de haut rang** afin de protéger leurs investissements de menaces accrues d'expropriation directe ou indirecte. Ces menaces découlent d'un contrôle insuffisant des pouvoirs de ces responsables. Concrètement, les entreprises, par leurs activités politiques, créent un dispositif informel de protection de l'investissement qui pallie l'absence de protection réglementaire de leurs droits.

Questions à examiner

4.1. Ingérence dans la politique locale

- Quelles mesures l'entreprise peut-elle prendre pour veiller à s'abstenir de toute **ingérence indue dans les activités politiques locales**?
- Quelles mesures l'entreprise peut-elle prendre pour veiller à refuser de verser la moindre contribution illégale à des candidats à des charges publiques, ou à des partis politiques ou autres organisations politiques? Les contributions qu'elle fait se conforment-elles intégralement aux normes de publicité de ces informations?
- Quelles mesures l'entreprise peut-elle prendre pour veiller à ce que ses activités politiques dans les zones à déficit de gouvernance évitent d'aider ou d'encourager des activités criminelles ou de corruption, ou d'exacerber des conflits?
- Par quelles mesures l'entreprise peut-elle faire preuve d'une **vigilance accrue** pour gérer ses relations avec les **personnalités publiques ou politiques de haut rang** (par exemple en confiant le soin à son conseil d'administration d'approuver et de surveiller ces relations)?

- Par quelles mesures l'entreprise peut-elle faire preuve d'une **vigilance accrue** pour s'efforcer que ses programmes caritatifs et de parrainage ne servent que des buts légitimes?
- Quelles mesures l'entreprise peut-elle prendre pour s'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire concernant, entre autres, l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité ou les incitations financières?
- Quelles mesures l'entreprise peut-elle prendre pour améliorer la transparence et l'image de légitimité de ses activités politiques (par exemple au travers de partenariats avec des associations de citoyens ou d'entreprises légitimes)?

4.2. Relations avec des agents publics se trouvant en situation de conflit d'intérêts

- Quelles mesures l'entreprise peut-elle prendre pour détecter les **conflits d'intérêts** mettant en cause des **agents publics** avec lesquels elle entretient des relations politiques ou d'affaires?
- Quelles sont les règles édictées par l'entreprise pour gérer les **risques** liés aux relations politiques ou d'affaires avec des **agents publics** susceptibles de donner lieu à des **conflits d'intérêts**?
- Par quelles mesures l'entreprise fait-elle preuve d'une **vigilance accrue** pour gérer les **situations de conflits d'intérêts « à risque »** (exemple de situation de ce type : la négociation des clauses d'une coentreprise public-privé impliquant une entreprise et un agent public dont les intérêts privés créent un conflit avec ses fonctions officielles)?

5. CONNAISSANCE DE LA CLIENTÈLE ET DES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Dans les **zones à déficit de gouvernance**, les entreprises sont confrontés dans leurs relations avec les salariés, clients ou partenaires à des risques accrus qui sont susceptibles de nuire à la réputation de l'entreprise ou de provoquer des violations de la législation ou d'autres droits (par exemple des droits de l'homme). Ils ont donc intérêt à faire preuve d'une **vigilance accrue** dans leur gestion de ces risques; plusieurs associations professionnelles ont publié des lignes directrices pour les y aider²¹.

Questions à examiner

- L'entreprise a-t-elle fait preuve d'une **vigilance accrue** pour s'informer du rôle en matière de criminalité, de **corruption** et de conflits violents que peuvent jouer dans le pays d'accueil les personnes avec lesquelles elle est susceptible d'entretenir des relations d'affaires ou politiques?
- Par quelles mesures l'entreprise fait-elle preuve d'une **vigilance accrue** pour ne pas faciliter la criminalité, la corruption ou les violations des droits de l'homme dans ses relations d'affaires, ni contribuer à exacerber des conflits violents (par exemple en déployant une **vigilance accrue** pour recueillir des informations, choisir son personnel et ses partenaires, conclure des contrats, évaluer et régler les litiges, se documenter et assurer le suivi)?²²
- L'entreprise fait-elle preuve d'une **vigilance accrue** pour ne pas prendre part à des transactions abusives passant par des centres financiers *offshore* ou impliquant des structures sociétaires (formes sociales qui permettent à des personnes ou des organisations de dissimuler leur identité et leur participation à des transactions)?²³

6. RÉVÉLER LES MAUVAISES PRATIQUES

Les informations relatives aux mauvaises pratiques (infractions et **irrégularités** de type violation des droits de l'homme ou corruption privée ou publique) sont particulièrement précieuses dans les pays d'accueil à déficit de gouvernance, où il y a peu d'institutions (par exemple une presse libre, des organes judiciaires et d'audit bien établis, des syndicats actifs et libres, la société civile) capables de recueillir et de véhiculer l'information (ces activités étant risquées en l'absence de protection des droits élémentaires). Lorsqu'elles analysent ou gèrent des investissements dans des zones à déficit de gouvernance, les entreprises acquièrent parfois de telles informations, qu'elles partagent avec les pouvoirs publics du pays d'origine ou d'accueil, les organisations internationales ou les médias. Même si les entreprises étrangères sont en principe plus aptes que les simples citoyens à se protéger dans les zones à déficit de gouvernance, les risques que comporte la dénonciation dans de tels environnements sont importants et réels : ils prennent en particulier la forme de menaces pour la sécurité physique des salariés et des biens, et de menaces d'expropriation. Il est utile, pour les entreprises dans une zone à déficit de gouvernance, d'étudier les coûts, les avantages et les risques que comporte la dénonciation ou le partage d'informations – l'analyse dépendant de la situation particulière du pays d'accueil, de la nature de l'acte illicite et des canaux de divulgation disponibles.

Questions à examiner

- Si une entreprise envisage de réaliser un investissement susceptible de la mettre en position d'être fréquemment informée de mauvaises pratiques graves directement ou indirectement liées à sa présence dans le pays, ou de devoir passer sous silence de tels actes, a-t-elle étudié les risques corrélatifs (par exemple les conséquences juridiques pour complicité et les atteintes à sa réputation et à sa culture interne)?
- Existe-t-il des canaux de divulgation ou de dénonciation d'informations concernant les mauvaises pratiques? Le pays d'accueil a-t-il un dispositif d'alerte ou de médiation? L'entreprise serait-elle en mesure d'utiliser les dispositifs d'alerte ou de médiation mis à sa disposition par le pays d'accueil et les organisations internationales²⁴? Pourrait-elle utiliser la voie diplomatique? Des discussions menées en coulisses avec des intervenants du pays d'accueil pourraient-elles être utiles?
- Quels sont les avantages, coûts et risques probables qu'engendrerait pour l'entreprise, sous différents angles, la décision de partager des informations concernant les mauvaises pratiques avec le public, les autorités compétentes ou des organisations internationales?

- Quels coûts ou risques les propriétaires de l'entreprise, leurs salariés et d'autres parties prenantes pourraient-ils encourir de ce fait?
- L'entreprise pourrait-elle envisager de nouer des partenariats avec d'autres entreprises, associations professionnelles, syndicats ou organes de la société civile afin de diminuer le risque de représailles lié à la transmission d'informations sur les mauvaises pratiques?

7. RÔLE DES ENTREPRISES DANS LES SOCIÉTÉS À DÉFICIT DE GOUVERNANCE : LA LOGIQUE DE L'INTÉRÊT BIEN COMPRIS

Pour l'entreprise, les coûts des « manquements de la puissance publique » et des problèmes corrélatifs de violation des droits (y compris des investisseurs), de violence et de corruption sont élevés; ce sont à la fois des coûts directs et des opportunités manquées. Les entreprises considérées isolément, tout comme le secteur des entreprises dans son ensemble, pourront donc juger qu'il y va de leur intérêt, au sens large, en tant que membres importants de sociétés d'accueil présentant un déficit de gouvernance, d'aider ces dernières à emprunter le chemin de réformes institutionnelles. Néanmoins, le rôle dévolu aux entreprises dans ce domaine est parfois mal défini, et certains risques peuvent découler d'une participation à cette action.

La sortie durable de la pauvreté et de l'insécurité incombe aux dirigeants et à la population des pays concernés : c'est aux acteurs nationaux – citoyens, politiciens, fonctionnaires notamment – que revient au premier chef la tâche de réformer les institutions des zones à déficit de gouvernance. Les organisations internationales et les pouvoirs publics des pays d'origine peuvent, de leur côté, jouer un rôle de soutien important.

Les consultations menées par l'OCDE quant à l'action possible des entreprises en faveur des réformes institutionnelles dans les pays à déficit de gouvernance ont donné des résultats mitigés. Certains participants aux consultations ont salué cette implication, notant que les entreprises multinationales sont des acteurs relativement puissants des sociétés d'accueil à déficit de gouvernance, et qu'elles peuvent être mieux placées pour prôner des réformes que la majorité des citoyens de ces pays. Certains autres participants ont mis en exergue les risques que représente pour les entreprises le fait d'être considérées comme les associées, voire les complices, d'un régime à déficit de gouvernance : il peut s'avérer prudent, pour les entreprises dans les zones à déficit de gouvernance, d'apparaître comme les auteurs d'efforts crédibles en faveur de meilleures politiques et pratiques dans la sphère tant publique que privée. D'autres participants, enfin, se sont montrés vivement opposés à ce que les entreprises mènent des actions politiques, craignant qu'elles ne dérivent vers une implication indue dans la politique locale.

Dans leur examen de la manière dont les entreprises peuvent soutenir les efforts déployés par les pays d'accueil à déficit de gouvernance pour adopter des réformes institutionnelles, les parties consultées se sont néanmoins accordées sur l'importance des partenariats. Les entreprises multinationales peuvent apporter leur concours en travaillant en partenariat avec les associations professionnelles, les syndicats et les organismes de la société

civile du pays d'accueil. Ils ont aussi noté l'utilité potentielle de partenariats impliquant les organisations internationales, les autorités des pays d'origine et les organisations internationales professionnelles, syndicales et civiles (*l'Initiative pour la transparence des industries extractives* a été citée par de nombreux participants comme un bon exemple de partenariat international multipartite en faveur de la réforme et de la transparence budgétaires).

Questions à examiner

- L'entreprise use-t-elle positivement de son influence sur les acteurs politiques, non seulement pour négocier les conditions immédiates de ses investissements, mais aussi pour prévenir des conflits violents et promouvoir de plus larges réformes? En particulier, lorsque cela est possible, l'entreprise favorise-t-elle :
 - ❖ Le respect des lois internationales, des lois du pays d'accueil et des **instruments internationaux applicables**?
 - ❖ La mise en œuvre du principe de légalité et la protection des droits (y compris de propriété)?
 - ❖ L'amélioration de la sécurité publique conformément aux principes internationalement reconnus?
 - ❖ L'adoption d'un programme d'éthique du secteur public dans le domaine des pots-de-vin, des conflits d'intérêts et des financements politiques?
 - ❖ L'élaboration de lois et de politiques propices à l'efficacité des marchés et du secteur public (notamment mise en place d'une politique de la concurrence, de marchés publics ouverts à la concurrence et transparents, et d'une réforme adaptée de la réglementation et du secteur des entreprises d'État)?
 - ❖ La transparence et la consultation pour ce qui concerne le processus politique ainsi que l'adoption et l'application des lois et des politiques publiques, sans négliger un accès facile et peu onéreux aux informations publiques qui ont un impact sur les entreprises ou d'autres parties prenantes?
- De quelle manière l'entreprise utilise-t-elle ses partenariats avec les autorités des pays d'accueil (coentreprises, concessions, contrats de gestion déléguée) pour prôner le respect de bonnes pratiques largement acceptées (dans les domaines, par exemple, de la politique budgétaire, de l'éthique du secteur public concernant les conflits d'intérêts, la gouvernance des entreprises d'État et le respect par ces dernières de règles de bonne conduite conformes aux *Principes directeurs*)?
- Les entreprises devraient se conformer aux prescriptions fiscales de tous les pays où elles opèrent. Dans les zones à déficit de gouvernance, un **dispositif**

budgétaire déficient est l'un des symptômes de carences plus profondes de la puissance publique. Les entreprises qui acquittent d'importants prélèvements fiscaux dans des pays dont le dispositif budgétaire est déficient voudront sans doute jauger les **risques** potentiels (par exemple d'atteinte à la réputation) associés au paiement d'impôts à un fisc incapable de contrôler ses recettes ou d'effectuer ses dépenses en en rendant compte financièrement et politiquement. Si de tels **risques** semblent substantiels, l'entreprise voudra sans doute se poser les questions suivantes :

- ❖ Est-il possible pour l'entreprise de travailler de manière constructive avec les institutions du pays d'accueil dans le but d'encourager la réforme des politiques et des pratiques budgétaires ?
- ❖ Pour les propriétaires de l'entreprise et les autres personnes concernées par son exploitation, quels sont les avantages, coûts et risques associés à une telle implication ?
- ❖ En cas d'implication de l'entreprise dans ce domaine, comment peut-elle organiser cette action pour faire en sorte qu'elle soit la plus fructueuse possible et pour atténuer le risque de représailles (par exemple en nouant des partenariats avec des organismes nationaux, régionaux ou internationaux de la société civile ? En nouant des partenariats avec les autorités du pays d'origine et des organisations internationales afin d'œuvrer pour une politique budgétaire plus transparente et responsable, par exemple en prenant part à l'*Initiative pour la transparence des industries extractives*) ?
- L'entreprise encourage-t-elle le renforcement des capacités par une étroite coopération avec les instances locales en vue du respect de pratiques commerciales saines ?
 - ❖ Dans la gestion de ses relations avec ses partenaires du pays d'accueil, et notamment avec les entreprises publiques des zones à déficit de gouvernance, l'entreprise soutient-elle les principes de bonne gouvernance et applique-t-elle de bonnes pratiques de gouvernance ?
 - ❖ L'entreprise participe-t-elle et apporte-t-elle son concours aux associations professionnelles, aux chambres de commerce et aux autres organes institutionnels du pays d'accueil afin que les entreprises jouent un rôle constructif dans la société d'accueil ?
 - ❖ L'entreprise travaille-t-elle avec les instances locales, les autorités du pays d'accueil, les associations professionnelles, les syndicats et les ONG pour promouvoir les droits de l'homme (y compris les droits des travailleurs), la bonne gouvernance et le développement durable ?

Notes

1. Les Points de contact nationaux sont des services gouvernementaux (avec parfois la participation de représentants des entreprises, syndicats et ONG) de chacun des 39 pays qui adhèrent aux *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. Ils sont chargés de promouvoir ces principes directeurs auprès des entreprises multinationales ayant des activités dans ou depuis le pays en question.
2. Communiqué du Sommet 2005 du G8 de Gleneagles, paragraphe 10c de la déclaration sur l'Afrique.
3. Dans ses travaux, le Groupe des États fragiles du CAD qualifie de « fragiles » les États qui sont peu désireux ou capables de prendre en charge les besoins élémentaires des citoyens. Les expressions « États fragiles » et « zones à déficit de gouvernance » définissent des environnements d'investissement très similaires.
4. Depuis l'apparition, début 2001, du thème de l'investissement dans les zones à déficit de gouvernance, le Comité de l'investissement de l'OCDE a mené auprès des entreprises, des syndicats et des ONG, au sein et hors de la zone OCDE, de nombreuses consultations qui ont aussi fait intervenir d'autres organes de l'OCDE et des institutions financières internationales. On trouvera une synthèse des consultations les plus récentes à l'adresse www.oecd.org/daf/investment/guidelines ou à l'annexe 6 du rapport annuel 2005 des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*.
5. Par exemple, d'autres initiatives sont actuellement prises par l'OCDE, les Nations Unies et les pays adhérents. Le Comité d'aide au développement compte plusieurs initiatives qui complètent cet outil de sensibilisation au risque, dont les *Lignes directrices du CAD – Prévenir les conflits violents*, et les *Principes directeurs pour l'engagement international dans les États fragiles*, en cours d'élaboration. Le Pacte mondial des Nations Unies a publié en juin 2002 son *Business Guide to Conflict Impact Assessment and Risk Management* (Guide à l'intention des entreprises sur les questions d'évaluation de l'impact des conflits et de gestion des risques). L'*Initiative pour la transparence des industries extractives*, qui promeut la transparence des recettes budgétaires afin de faciliter un usage plus efficace des recettes des industries extractives dans les pays d'accueil à déficit de gouvernance, complète et renforce cet outil de sensibilisation au risque.
6. On trouvera un résumé des conclusions des consultations dans le rapport du président sur la réunion annuelle 2005 des Points de contact nationaux (www.oecd.org/daf/investment/guidelines).
7. Voir à l'adresse www.oecd.org/daf/investment/guidelines une compilation de ces contributions écrites.
8. Les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* ont été adoptés en juin 2000 lors de la Réunion de Conseil de l'OCDE au niveau des Ministres. La Décision du Conseil de juin 2000 est une décision contraignante par laquelle les pays adhérents prennent des engagements concernant la mise en œuvre des *Principes directeurs*. Cette Décision définit une procédure de mise en œuvre dans des circonstances spécifiques. Le texte des *Principes directeurs* et les procédures d'application ayant été négociés et adoptés comme un tout, la procédure de mise en œuvre dans des circonstances spécifiques ne peut être menée qu'en référence au texte des *Principes directeurs*.
9. L'*Initiative pour la transparence des industries extractives* (EITI) en constitue un exemple. Le Comité de l'investissement de l'OCDE s'est associé par deux fois à

cette initiative. Voir les documents d'archive n° 1 du rapport 2003 et n° 1 du rapport 2005 du président sur la réunion annuelle des Points de contact nationaux.

10. Cette question s'inspire de la recommandation II.2 des *Principes directeurs*. Le commentaire se rapportant à cette recommandation est libellé comme suit : « S'il est vrai que c'est aux gouvernements qu'il incombe au premier chef de promouvoir et de faire respecter les droits de l'homme, les entreprises jouent effectivement un rôle lorsque leur comportement et les droits de l'homme se recoupent; aussi les entreprises multinationales sont-elles encouragées à respecter les droits de l'homme, non seulement dans les rapports avec leurs salariés, mais également à l'égard des autres personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et engagements internationaux des gouvernements des pays d'accueil » (paragraphe 4 du commentaire).
11. Le projet *Human Rights and Business* (Droits de l'homme et entreprise) de l'Institut danois des droits de l'homme met actuellement au point un outil de diagnostic appelé « *Human Rights Compliance Assessment* » (Évaluation de la conformité aux droits de l'homme) afin d'aider les entreprises à détecter les éventuelles violations des droits de l'homme que provoqueraient leurs activités au détriment de leur personnel, de la population locale et de toute autre partie prenante. Cet outil est disponible à l'adresse <https://hrca.humanrightsbusiness.org>.
12. Les entreprises voudront sans doute consulter les *Principes volontaires concernant la sécurité et les droits de l'homme*. À la rubrique consacrée aux interactions entre les entreprises et la sécurité privée, ce texte propose des conseils sur les dispositifs sécuritaires; le déploiement et le maintien de la sécurité publique; et les réactions aux violations des droits de l'homme. Pour de plus amples informations, voir www.voluntaryprinciples.org.
13. Les entreprises voudront sans doute consulter les *Principes volontaires concernant la sécurité et les droits de l'homme*. À la rubrique consacrée aux interactions entre les entreprises et la sécurité privée, ce texte reconnaît qu'il peut parfois s'avérer légitime de recourir à des prestataires privés de sécurité, en complément de la sécurité publique, lorsque les autorités sont incapables ou peu désireuses d'assurer une sécurité adaptée. Pour de plus amples informations, voir www.voluntaryprinciples.org.
14. Les entreprises disposent d'un certain nombre de ressources de ce type (voir appendice 2). Parmi elles figurent le *UN Global Compact Business Guide for Conflict Impact Assessment and Risk Management* (Guide mondial succinct des Nations Unies à l'intention des entreprises désireuses d'évaluer les répercussions des conflits et de gérer les risques qui y sont liés), ainsi que des éléments fournis par l'Unité *Conflict Prevention and Reconstruction* de la Banque mondiale (www.worldbank.org/conflict). Voir aussi *Conflict – Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries*, d'International Alert (www.international-alert.org).
15. Différents services sont à la disposition des entreprises pour les y aider. Par exemple, TRACE est une association à but non lucratif qui se spécialise dans les bilans anticorruption et la formation au respect des lois destinées aux intermédiaires commerciaux internationaux (agents et représentants commerciaux, consultants, distributeurs et fournisseurs). Les intermédiaires membres de TRACE sont ainsi des partenaires « pré-agrésés » pour les entreprises multinationales qui cherchent à traiter avec des entités partageant leur engagement en faveur de pratiques commerciales transparentes et éthiques. Voir www.traceinternational.org.

16. Les *Quarante recommandations du Groupe d'action financière sur le blanchiment de capitaux* (GAFI) contiennent entre autres des recommandations à l'intention des institutions financières et des entreprises (sociétés immobilières et casinos, par exemple) et professions (par exemple juridiques et comptables) non financières. Ces recommandations abordent des domaines tels que : le devoir de vigilance à l'égard de la clientèle et la tenue d'états financiers; la notification des transactions suspectes et des soupçons de non-conformité; et d'autres mesures dissuasives contre le blanchiment d'argent. Les Quarante recommandations sont accessibles à l'adresse www.fatf-gafi.org.
17. Voir l'annexe 3 (« *Due diligence and offshore companies* ») des *Guidelines on Reputational Due Diligence* (Lignes directrices relatives au devoir de vigilance à l'égard de la réputation des partenaires) de l'*International Association of Oil and Gas Producers*.
18. Il existe de nombreuses normes et lignes directrices destinées à aider les entreprises à mettre en place des pratiques de gestion adéquates. Par exemple, la procédure en six étapes que préconise Transparency International pour élaborer et appliquer une politique anticorruption suppose : 1) l'adoption d'une politique anticorruption par le conseil d'administration et l'équipe de direction de l'entreprise; 2) la mise en œuvre du plan (avec par exemple l'examen des contraintes juridiques et un inventaire des risques spécifiques à l'entreprise); 3) l'élaboration de programmes anticorruption; 4) la mise en œuvre du programme; 5) son suivi; et 6) l'évaluation des performances par le conseil d'administration et l'équipe de direction de l'entreprise. Voir aussi les *Rules of Conduct and Recommendations on Combating Extortion and Bribery: 2005 Edition* (Règles de conduite et Recommandations pour combattre l'extorsion et la corruption) de la Chambre de commerce internationale à l'adresse www.iccwbo.org/policy/anticorruption/iccfcd/index.html.
19. Voir aussi la section 5 « 5. Connaissance de la clientèle et des partenaires commerciaux » du présent outil de sensibilisation au risque. Les *Guidelines on Reputational Due Diligence* (Lignes directrices relatives au devoir de vigilance à l'égard de la réputation des partenaires) de l'*International Association of Oil and Gas Producers* donnent aux entreprises des conseils sur les précautions à prendre pour l'embauche de salariés (mais aussi pour la sélection et la gestion de partenaires commerciaux tels que les mandataires ou les sous-traitants). Ces conseils englobent l'identification de signaux d'alerte, c'est-à-dire de caractéristiques relatives aux personnes ou aux transactions devant susciter de la part de l'entreprise une vigilance particulière à l'égard des relations entretenues avec le salarié ou le partenaire. Ces lignes directrices sont disponibles à l'adresse www.ogp.org.uk/pubs/356.pdf.
20. La GRI (*Global Reporting Initiative*) est un processus multipartite et une institution indépendante dont la mission consiste à élaborer et diffuser des *Sustainability Reporting Guidelines* applicables à l'échelle mondiale. Ces lignes directrices sont destinées à l'utilisation volontaire par les organisations qui souhaitent rendre compte des dimensions économique, environnementale et sociale de leurs activités, produits et services. Pour de plus amples informations, voir www.globalreporting.org/guidelines/translations.asp.
21. Voir par exemple les *Principes anti-blanchiment de Wolfsberg* (www.wolfsberg-principles.com/translations-french.html) et les *Guidelines on Reputational Due Diligence* (Lignes directrices relatives au devoir de vigilance quant à la réputation des partenaires) de l'*International Association of Oil and Gas Producers* (www.ogp.org.uk/pubs/356.pdf).

22. Voir les *Guidelines on Reputational Due Diligence* (Lignes directrices relatives au devoir de vigilance à l'égard de la réputation des partenaires) de l'*International Association of Oil and Gas Producers*, qui fournissent des informations sur tous les aspects de la gestion des relations avec le personnel et les partenaires d'affaires de l'entreprise.
23. Voir *Au-delà des apparences : l'utilisation des entités juridiques à des fins illicites* (OCDE, 2001) pour un examen détaillé de cette question.
24. Plusieurs dispositifs de ce genre sont prévus. Par exemple, la Banque mondiale mène des enquêtes sur les allégations de fraude et de corruption concernant son personnel et les projets qu'elle finance. Elle accepte toute plainte déposée par un membre du personnel ou par une personne extérieure par courrier électronique, téléphone ou courrier postal. L'adresse électronique prévue à cet effet est la suivante : investigations_hotline@worldbank.org. Les entreprises qui se sont trouvées confrontées à la corruption ou ont été victimes de demandes de pots-de-vin peuvent signaler ces actes à la « *Bribery Hotline* » gérée par le *Trade Compliance Center* du ministère du Commerce des États-Unis, ou à l'adresse www.mac.doc.gov/tcc.

ANNEXE III.1

Glossaire sélectif

Activité politique légitime. Les participants aux consultations de l'OCDE menées dans le cadre de l'élaboration du présent outil de sensibilisation au risque ont proposé de caractériser ainsi les activités politiques légitimes :

- L'activité a pour objectif de promouvoir les processus participatifs et un environnement de marché concurrentiel.
- L'entreprise agit en toute sincérité : elle n'a pas d'arrière-pensées, est de bonne foi et cherche à servir au mieux les intérêts du pays d'accueil.
- L'entreprise est bien informée de la situation politique du pays d'accueil et comprend ses dimensions nationale, régionale, locale et ethnique.
- L'entreprise coopère avec les acteurs légitimes de la société civile et avec les organisations internationales. Ces partenariats permettent aux parties prenantes de mutualiser leurs compétences et de renforcer la coordination et la transparence.

Agents publics. Il s'agit de toute personne détenant un mandat législatif, administratif ou judiciaire (qu'elle ait été nommée ou élue); toute personne exerçant une fonction publique, y compris pour un organisme public ou une entreprise publique (c'est-à-dire détenue par l'État); tout fonctionnaire ou agent d'une organisation internationale publique. (Cette définition repose sur la définition du « représentant du secteur public » figurant à l'article 1 de la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption.)

Audit externe indépendant adéquat. L'audit externe crédibilise les états financiers publiés et est fondamental pour la confiance du public dans ces documents. Dans ce contexte, l'indépendance signifie que les auditeurs sont exempts de toute influence, tout intérêt ou toute relation susceptible d'altérer leur discernement professionnel. Des normes adéquates assurant l'indépendance des auditeurs externes permettent à ces derniers « d'effectuer une évaluation objective des comptes, états financiers et contrôles internes des entreprises » (citation extraite de la Recommandation révisée du Conseil

de l'OCDE sur la lutte contre la corruption dans les transactions commerciales internationales, point V. B.ii.).

L'**audit interne** est une activité de vérification et de conseil indépendante et objective qui vise à ajouter de la valeur et à améliorer les activités d'une organisation. Elle aide une organisation à atteindre ses objectifs en appliquant une approche systématique et méthodique pour évaluer et améliorer l'efficacité des processus de gestion des risques, de contrôle et de gouvernance.

Un **conflit d'intérêts** est un conflit entre les fonctions publiques et les intérêts privés d'un agent public, lequel possède à titre privé des intérêts qui pourraient influencer indûment la façon dont il s'acquitte de ses obligations et responsabilités officielles. Source : *Lignes directrices de l'OCDE pour la gestion des conflits d'intérêts dans le service public*.

Contrôles internes d'entreprise adéquats. Selon la Recommandation révisée du Conseil de l'OCDE sur la lutte contre la corruption dans les transactions commerciales internationales (article V), ces pratiques devraient inclure :

- la mise au point de règles de conduite ;
- la soumission des processus et contrôles de gestion de l'entreprise à des procédures adaptées d'**audit interne**, y compris par la création d'organes de contrôle, indépendants des dirigeants, tels que les comités d'audit des conseils d'administration ou de surveillance ;
- la fourniture de moyens de communication et de protection aux personnes qui ne veulent pas commettre d'infraction à la déontologie ou aux normes professionnelles sur instruction ou sous la pression de leurs supérieurs hiérarchiques.

Corruption. Il y a corruption lorsqu'un agent public ou une personne ayant une obligation fiduciaire ou se trouvant dans une autre position de confiance en tire parti indûment ou illégalement pour se procurer, ou procurer à une autre personne, une forme ou une autre d'avantage¹.

Dispositif budgétaire déficient. Les questions suivantes sont issues du document *Transparence budgétaire – Les meilleures pratiques de l'OCDE*. Quoique destinées d'abord aux autorités, elles pourront aider les entreprises et autres parties intéressées à identifier les dispositifs budgétaires présentant un déficit de gouvernance (une abondance de réponses négatives aux questions ci après serait indicatrice d'un tel déficit) :

- Les conventions comptables qui sous-tendent le budget (y compris les entorses à ces conventions) sont-elles rendues publiques ?
- Les pouvoirs publics ont-ils mis en place un système de contrôle financier interne, et en particulier d'audit interne, afin d'assurer la sincérité des informations fournies dans les rapports ?

- Le ministre des Finances et les hauts fonctionnaires chargés de l'élaboration des rapports budgétaires assument-ils pleinement leurs responsabilités?
- Le rapport budgétaire est-il audité par une institution supérieure de contrôle conformément aux pratiques communément admises en matière d'audit?
- Les rapports d'audit sont-ils soumis à l'examen du Parlement?
- Le Parlement a-t-il la possibilité et les moyens d'examiner de près les rapports budgétaires lorsqu'il le juge nécessaire?
- Tous les rapports budgétaires sont-ils mis à la disposition du public (y compris, gratuitement, sur Internet)?
- Le ministère des Finances s'emploie-t-il activement à faciliter la compréhension du processus budgétaire par les citoyens et les organisations non gouvernementales?
- Les entreprises peuvent trouver sur le site du FMI (www.imf.org) des renseignements sur les politiques et institutions budgétaires de la plupart des pays. Les entreprises dont les activités ont des répercussions budgétaires majeures sur les pays d'accueil à déficit de gouvernance voudront peut-être aussi se joindre à l'*Initiative pour la transparence des industries extractives*, qui a pour but d'accroître la transparence des recettes tirées des industries extractives et de mieux responsabiliser les autorités des pays d'accueil quant à leur usage.

Le **droit humanitaire international** est le droit qui vise, pour des motifs humanitaires, à limiter les effets des conflits armés. Il protège les personnes qui ne participent pas ou plus aux hostilités, et restreint les moyens et les méthodes utilisés pour la guerre. Il est aussi connu sous l'appellation de « lois de la guerre » ou de « lois des conflits armés ». Bien qu'il vise les activités des États et des groupes armés constitués, la connaissance du droit humanitaire international est également utile aux entreprises dans la mesure où des forces gouvernementales peuvent intervenir pour maintenir la sécurité de leurs activités. De plus amples informations sur le droit humanitaire international sont disponibles à l'adresse www.icrc.org.

Entreprise. L'Outil de sensibilisation au risque utilise abondamment le terme « entreprise », mais ce terme peut s'appliquer à des organisations et des formes organisationnelles très diverses, par exemple les sociétés cotées ou non, les sociétés à capital fermé, les entreprises détenues par l'État et les entreprises de conseil aux entreprises (tels que les cabinets juridiques et comptables).

Entreprises associées. Les entreprises associées sont des entreprises qui n'ont pas des relations de pleine concurrence (c'est-à-dire des relations mettant en jeu des intérêts indépendants et concurrents). Cette situation peut découler de leur affiliation à un même groupe d'entreprises, ou de liens

familiaux ou personnels entre leurs dirigeants. Il est particulièrement difficile de rendre compte des transactions entre entreprises associées (voir l'entrée **Principe de pleine concurrence**). C'est pourquoi les dispositions managériales, réglementaires et fiscales prévoient souvent une surveillance plus étroite de ce type de transactions.

Ingérence déplacée dans les activités politiques locales. La clarification du sens qu'il faut donner à une activité politique déplacée est particulièrement pertinente pour les instruments anticorruption de l'OCDE. À tout le moins, l'ingérence politique est considérée comme déplacée dans un pays étranger si elle est illégale dans le pays d'origine ou le pays d'accueil de l'entreprise. Par exemple, en vertu des dispositions légales de certains pays, un avantage promis ou accordé à toute personne dans l'anticipation de sa nomination à un poste d'agent public étranger est illégal; dans de nombreux pays, la loi distingue techniquement cet acte de l'infraction de corruption². Plus généralement, lorsqu'ils réfléchissent à cette question, les entreprises pourront se demander si leurs activités politiques sont transparentes; s'ils se sentiraient à l'aise si ces activités étaient relatées en détail par les médias; et si ces activités servent vraiment les intérêts du pays d'accueil (voir aussi l'entrée **Activité politique légitime**).

Instruments internationaux applicables. De nombreux instruments internationaux donnent d'utiles orientations aux entreprises pour les aider à évaluer leurs risques et à déterminer le comportement qui s'impose. Ceci vaut particulièrement dans les zones à déficit de gouvernance, pays d'accueil qui peuvent présenter un manque de sources d'information et de conseils. Dans certains cas, ces instruments ont un caractère impératif pour les États, qui peuvent, à leur tour, instaurer des obligations légales pour les entreprises. Par exemple, la *Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption* oblige les États qui y sont parties à incriminer la corruption d'agents publics étrangers, c'est-à-dire à en faire une infraction pénale pour les entreprises ou les individus qui s'y livrent. Les entreprises devront évaluer leur situation particulière afin de déterminer les instruments applicables à leurs activités et la façon de les transcrire dans leurs politiques. Voici les instruments internationaux cités dans les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (classées par organisation émettrice) :

- Nations Unies : Nations Unies : Déclaration universelle des droits de l'homme; Déclaration de Copenhague sur le développement social; Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration tripartite de 1977); Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (Déclaration de 1998); Convention de l'OIT n° 29 de 1930 et C.105 de 1957 (portant sur l'élimination de toutes les formes de travail obligatoire); Convention de l'OIT n° 111 de 1958 (principe de non-discrimination en matière d'emploi et de profession);

Convention de l'OIT n° 138 de 1973 (âge minimum d'admission à l'emploi); Convention de l'OIT n° 182 de 1999 (interdiction des pires formes de travail des enfants); Recommandation de l'OIT n° 94 de 1952 (concernant la consultation et la coopération entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise); Convention de l'OIT n° 146 de 1973 (âge minimum d'admission à l'emploi). Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, Agenda 21; 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); Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur. [La Convention des Nations Unies contre la corruption a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en octobre 2003, puis ouverte à la signature des États membres.]

- OCDE : Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales; Recommandation révisée du Conseil de l'OCDE sur la lutte contre la corruption dans les transactions commerciales internationales; Principes de gouvernement d'entreprise; Recommandation du Conseil sur la déductibilité fiscale des pots-de-vin versés à des agents publics étrangers; Lignes directrices de l'OCDE régissant la protection des consommateurs dans le contexte du commerce électronique; Principes applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales.
- Organismes privés : Série ISO 14000 des normes applicables aux systèmes de management environnemental; Rapport de la Chambre de commerce internationale sur l'exaction et la corruption dans les transactions commerciales.

Irrégularités. Les irrégularités sont des actes excessifs ou inappropriés au regard des concepts et principes internationaux communément admis pour la conduite des affaires (voir l'entrée **Instruments internationaux applicables**). Ces irrégularités peuvent ne pas constituer des infractions (pénales ou autres) dans certaines juridictions.

Normes internationales de lutte contre le blanchiment de l'argent. Parmi ces normes figurent les *Quarante recommandations du GAFI* et le *Devoir de diligence des banques au sujet de la clientèle* du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Les *Principes de Wolfsberg* ont été élaborés par un groupement de banques internationales; ils donnent des orientations sur les différents aspects de la responsabilité des banques et sur leur rôle dans la lutte contre le blanchiment des capitaux.

Une **personnalité publique ou politique de haut rang** est une personne qui exerce ou a exercé d'importantes fonctions publiques dans un pays étranger : par exemple, chef d'État ou de gouvernement, politicien de haut

rang, haut responsable de l'administration, magistrat ou militaire de haut rang, dirigeant d'une entreprise publique ou responsable de parti politique. Les relations d'affaires avec les membres de la famille d'un tel personnage ou avec des personnes qui lui sont étroitement associées présentent, sur le plan de la réputation, des risques similaires à ceux liés à la personnalité publique ou politique elle-même. Cette expression ne couvre pas les personnes de rang moyen ou inférieur des catégories susmentionnées. [Cette définition est adaptée de la définition des « personnes politiquement exposées » du *Glossaire du Rapport annuel du Groupe d'action financière sur le blanchiment d'argent.*]

Pratiques comptables de haute qualité. La Recommandation révisée de l'OCDE (Article V) et la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (article 8) définissent ainsi les « pratiques comptables adéquates » :

- Tenue de comptes adéquats des sommes reçues et dépensées par l'entreprise, avec mention de l'objet des encaissements ou versements. Les entreprises ne devraient pas être autorisées à effectuer des transactions hors livres comptables ou à avoir des comptes hors livres comptables.
- Les entreprises devraient divulguer dans leurs états financiers la totalité des informations sur leurs provisions pour risques d'un montant significatif, et sanctionner de manière appropriée les omissions, falsifications et fraudes comptables. Elles doivent interdire la comptabilisation de dépenses inexistantes ou d'éléments de passif dont l'objet est incorrectement identifié. Elles ne doivent pas utiliser de faux documents.

Principe de pleine concurrence. Ce principe de valorisation est communément appliqué aux transactions commerciales et financières entre **entreprises associées**. Il stipule que les transactions doivent être valorisées comme si elles avaient eu lieu entre des parties non liées agissant l'une et l'autre au mieux de leurs intérêts. Il s'agit là d'un concept important des *Principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert*.

Risques. Les risques découlent de transformations de l'environnement externe de l'entreprise (par exemple un changement dans la réglementation) ou d'agissements du personnel (par exemple, un salarié indélicat qui enfreint le règlement de l'entreprise en versant un pot-de-vin) qui modifient la valeur de l'entreprise (ces changements peuvent se traduire par une hausse de cette valeur, auquel cas le risque devient une opportunité). Les entreprises courent de nombreux types de risques (financiers, opérationnels, politiques, etc.) dans leur fonctionnement quotidien; dans les zones à déficit de gouvernance, les risques supplémentaires découlent essentiellement des manquements de la puissance publique (carences dans la protection des droits, l'application de la

loi, la fourniture de services publics, le contrôle financier et managérial des acteurs du secteur public, etc.). Voici les principales sources de risques concernant les investissements dans les zones à déficit de gouvernance :

- Évolution défavorable de la loi, des politiques ou des pratiques : le contexte juridique, réglementaire et politique peut évoluer d'une manière défavorable (ou favorable) à l'entreprise (par exemple : expropriation effective ou menace d'expropriation, pots-de-vin, menaces liées au non-respect de l'État de droit). Les contraintes formelles qui s'imposent aux agents du secteur public des zones à déficit de gouvernance étant relativement ténues, ce risque est particulièrement important.
- Non-respect de la loi : l'entreprise peut se trouver dans l'incapacité de contrôler ses activités ou son personnel de manière à se conformer aux lois du pays d'origine ou d'accueil.
- Non-respect de normes internationales : l'entreprise peut se trouver dans l'incapacité de contrôler ses activités ou son personnel de manière à se conformer aux normes internationales.
- Association étroite avec des événements ou des personnes externes : l'entreprise peut se trouver étroitement associée à des événements ou des personnes externes nuisibles à son image (par exemple : violations des droits de l'homme à proximité immédiate de ses activités, alliances avec des responsables politiques de haut niveau largement considérés comme corrompus).

Ces situations peuvent créer les sources suivantes de perte de valeur :

- Frais juridiques directs et indirects.
- Atteinte à la réputation : une entreprise peut voir baisser la valeur d'un actif immatériel, sa réputation, et compromettre ainsi son action commerciale future sur les marchés ou sa position concurrentielle sur les marchés financiers ou le marché du travail.
- Dévalorisation des marques : une entreprise implantée sur des segments des marchés de détail ou interentreprises sensibles à l'aspect « marque » peut voir se dévaloriser ses marques.
- Baisse du moral et de l'intégrité du personnel (dégradation de la culture d'entreprise) : une entreprise peut pâtir d'une moindre efficacité de ses processus de création et de contrôle de la valeur interne lorsque ses salariés se démotivent, se montrent de plus en plus cyniques et croient de moins en moins à l'éthique.

Situations « à risque » en matière de conflit d'intérêts. Les Lignes directrices de l'OCDE pour la gestion des conflits d'intérêts dans le service public considèrent comme « à risque » les situations suivantes :

- Nominations extérieures – Nomination d'un agent public au conseil d'administration ou à l'organe directeur d'une association communautaire, d'un organisme professionnel ou politique, d'une autre entité administrative, d'une entreprise détenue par l'État ou d'une entité à caractère commercial ayant une relation contractuelle, réglementaire, partenariale ou de parrainage avec l'organisme public qui l'emploie.
- Contrats - Préparation, négociation, gestion ou exécution d'un contrat impliquant un organisme public.
- Cadeaux et autres formes d'avantages – Formes traditionnelles ou nouvelles de cadeaux ou d'avantages.
- Emploi parallèle – Les agents publics ont un emploi accessoire (« extérieur ») tout en conservant leur poste officiel.
- Activité postérieure à la sortie de l'administration – Un agent public sur le point de quitter ses fonctions officielles peut négocier une nomination, un emploi ou une autre activité susceptibles de créer un conflit d'intérêts par rapport à l'organisme qui l'emploie.
- Informations privilégiées – Utilisation d'informations recueillies ou détenues par un organisme public et ne relevant pas du domaine public, ou d'informations obtenues à titre confidentiel dans le cadre de fonctions publiques.

La **vigilance accrue dans la gestion** est une variante de la diligence telle qu'on l'entend en gestion du risque. Le qualificatif « accru » renvoie à la nécessité pour l'entreprise de déployer des efforts complémentaires pour gérer les risques accrus qu'elle rencontre dans les zones à déficit de gouvernance. La « vigilance » peut se définir comme les efforts qu'une personne raisonnable et d'une prudence normale consentirait, dans des conditions identiques ou similaires, pour éviter que son entreprise ou une tierce partie ne subisse des dommages. Au vu des risques accrus auxquelles elles sont confrontées dans les zones à déficit de gouvernance, les entreprises auront à cœur de renforcer les techniques de gestion du risque qu'elles emploient dans d'autres contextes d'investissement. La vigilance accrue dans la gestion consiste à consacrer des efforts supplémentaires aux activités suivantes : implication du conseil d'administration, collecte d'informations sur l'environnement de l'investissement; vérification et suivi; tenue de registres et documentation; évaluation; prise de décision; élaboration de mesures de sauvegarde, pratiques de gestion applicables au personnel concerné, aux associés et aux partenaires (par exemple : affectation aux postes à risque de salariés, associés et partenaires remplissant les conditions

nécessaires; motivation et formation spécifiques de ces personnes); mesures de surveillance et, éventuellement, actions correctrices.

Zones à déficit de gouvernance. Il s'agit d'environnements de l'investissement dans lesquels les acteurs du secteur public ne sont pas capables ou peu désireux d'assumer leur rôle et leurs responsabilités de protection des droits (y compris des droits de propriété), de fournir les services publics fondamentaux (programmes sociaux, développement des infrastructures, application de la loi et surveillance prudentielle) et de garantir l'efficacité et l'efficacite de la gestion du secteur public. Ces « manquements de la puissance publique » créent, au niveau des institutions politiques, économiques et civiques, de profondes carences qualifiées de « déficit de gouvernance ». L'existence des éléments suivants peut dénoter une zone à déficit de gouvernance :

- des indicateurs de « développement humain » extrêmement bas (publiés par le PNUD, ces indicateurs mesurent les performances en matière de bien-être (notamment mortalité infantile, littérisme, espérance de vie et différentes mesures du niveau de vie) ainsi que des données sur, par exemple, les dépenses consacrées à la santé et à l'éducation) ;
- une corruption et une inobservation des lois généralisées et graves³ ;
- de graves violations des droits de l'homme et du droit humanitaire international, et des conflits violents endémiques suscités par des motivations transversales (économiques, politiques, ethniques, tribales, etc.) et impliquant des combattants potentiellement variés (par exemple nationaux ou internationaux, et formels ou informels) ;
- de très mauvaises notes attribuées à la gestion et aux performances du secteur public du pays lors des examens de l'économie et des politiques auxquels procèdent les institutions financières internationales.

Notes

1. La corruption recouvre par exemple le versement de pots-de-vin à un agent public étranger; la corruption désigne, en vertu de la Convention de l'OCDE, l'offre intentionnelle, la promesse ou le don de tout avantage indu pécuniaire ou autre, que ce soit directement ou par des intermédiaires, à un agent public étranger, à son profit ou au profit d'un tiers, pour que cet agent agisse ou s'abstienne d'agir dans l'exécution de fonctions officielles, en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou tout autre avantage indu dans le commerce international.
2. La description du traitement, par les systèmes juridiques, des opérations effectuées dans l'anticipation de la nomination d'un individu comme agent public est tirée des Commentaires relatifs à la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, paragraphe 10.

3. Le site Internet de Transparency International (www.transparency.org) contient des informations permettant d'appréhender le niveau de corruption du pays d'accueil (voir par exemple l'Indice de perceptions de la corruption et les outils de cartographie de la corruption). Les indicateurs de gouvernance de la Banque mondiale apportent aussi des renseignements utiles.

ANNEXE III.2

Ressources pour les entreprises

Droits de l'homme, droit humanitaire et forces de sécurité

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
Chapitre II. www.oecd.org/daf/investment/guidelines.

Organisation internationale du travail (OIT) www.ilo.org.

Comité international de la Croix-Rouge (www.icrc.org) Conventions de Genève de 1949 et leurs deux Protocoles additionnels de 1977

Principes volontaires concernant la sécurité et les droits de l'homme
www.voluntaryprinciples.org.

Lignes directrices du CAD de l'OCDE – Prévenir les conflits violents www.oecd.org/dac/conflict/preventionguidelines.

Human Rights and Business Project <http://hrca.humanrightsbusiness.org> de l'Institut danois des droits de l'homme www.humanrights.dk.

Pacte mondial des Nations Unies (www.unglobalcompact.org) Business Guide for Conflict Impact Assessment and Risk Management www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/7.2.3/BusinessGuide.pdf.

International Alert (www.international-alert.org) Extractive Industries: Conflict – Sensitive Business Practice www.international-alert.org/our_work/themes/extractive_industries.php.

Unité de prévention des conflits et de reconstruction de la Banque mondiale www.worldbank.org/conflict.

Anticorruption

Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales www.oecd.org/daf/nocorruption.

Convention des Nations Unies contre la corruption (www.unodc.org).

Lignes directrices de l'OCDE pour la gestion des conflits d'intérêts dans le service public www.oecd.org/gov/ethics.

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Chapitre VI. www.oecd.org/daf/investment/guidelines.

Pacte mondial des Nations Unies. Dixième principe. www.unglobalcompact.org.

Groupe d'action financière sur le blanchiment d'argent (www.fatf-gafi.org) Quarante recommandations sur le blanchiment de l'argent www.fatf-gafi.org/standards.

Comité de Bâle sur le contrôle bancaire (www.bis.org/bcbs) Devoir de diligence des banques au sujet de la clientèle www.bis.org/publ/bcbs85.htm.

Principes anti-blanchiment de Wolfsberg www.wolfsberg-principles.com.

Business Principles for Countering Bribery de Transparency International www.transparency.org.

Chambre de commerce internationale (www.iccwbo.org) Rules of Conduct and Recommendations on Combating Extortion and Bribery www.iccwbo.org/policy/anticorruption/iccfccd/index.html.

Business Principles for Countering Bribery (BPCB) de Transparency International www.transparency.org/global_priorities/private_sector/business_principles, y compris le processus de mise en œuvre en six étapes.

TRACE (association à but non lucratif qui se spécialise dans les bilans anticorruption et la formation à la conformité des intermédiaires commerciaux internationaux) www.traceinternational.org.

International Association of Oil and Gas Producers (www.ogp.org) Guidelines on Reputational Due Diligence www.ogp.org.uk/pubs/356.pdf.

Questions budgétaires

Initiative pour la transparence des industries extractives (EITI) www.eitransparency.org.

Principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales www.oecd.org/ctp/tp.

Transparence budgétaire – Les meilleures pratiques de l'OCDE www.oecd.org/gov.

APPENDICE A

La déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales

27 juin 2000

LES GOUVERNEMENTS ADHÉRENTS¹

CONSIDÉRANT :

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

DÉCLARE :

Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales

I. Qu'ils recommandent conjointement aux entreprises multinationales opérant sur le territoire de leurs pays ou à partir de celui-ci d'observer les *Principes directeurs* énoncés dans l'Annexe 1 ci-jointe², en tenant compte des considérations et des précisions qui figurent dans la Préface et le premier chapitre desdits Principes et qui en font partie intégrante ;

- Traitement national** II.1. Que les gouvernements adhérents, compte tenu de la nécessité de maintenir l'ordre public, de protéger les intérêts essentiels de leur sécurité et de remplir leurs engagements concernant la paix et la sécurité internationales, devraient accorder aux entreprises opérant sur leur territoire et qui appartiennent à, ou sont contrôlées directement ou indirectement par des ressortissants d'un autre gouvernement adhérent (appelés ci-dessous « entreprises sous contrôle étranger »), un régime résultant de leurs lois, 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-après³.
- Stimulants et obstacles à l'investissement international** IV.1. Qu'ils reconnaissent la nécessité de renforcer leur coopération dans le domaine des investissements directs internationaux ;
2. Qu'ils reconnaissent ainsi la nécessité de tenir dûment compte des intérêts des gouvernements adhérents qui seraient affectés par les lois, réglementations et pratiques administratives (appelées ci-dessous « mesures ») visant spécifiquement les investissements directs internationaux et constituant des stimulants ou des obstacles à ces investissements ;

	3.	Que les gouvernements adhérents s'efforceront de rendre ces mesures aussi transparentes que possible, de façon que leur importance et leur objet puissent être facilement déterminés et que des informations à leur sujet puissent être facilement obtenues ;
Procédures de consultation	V.	Qu'ils sont prêts à se consulter sur les questions ci-dessus, en application des Décisions pertinentes du Conseil ;
Réexamen	VI.	Qu'ils réexamineront les questions ci-dessus périodiquement, en vue de rendre plus efficace la coopération économique internationale entre gouvernements adhérents dans les domaines relatifs à l'investissement international et aux entreprises multinationales.

Notes

1. Au 27 juin 2000, les gouvernements adhérents sont ceux de l'ensemble des pays membres de l'OCDE ainsi que de l'Argentine, du Brésil, du Chili et de la République slovaque. La Communauté européenne est invitée à s'associer à la section sur le Traitement national pour les questions relevant de sa compétence.
2. Le texte des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales est reproduit ci-dessous dans l'appendice B 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/investissement/.

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 l'Action 21 ainsi que la Déclaration de Copenhague sur le développement social.

9. L'OCDE a également contribué à ce cadre d'action au niveau international. On citera, pour la période récente, la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE, les Lignes directrices de l'OCDE régissant la protection du consommateur dans le contexte du commerce électronique, ainsi que les travaux en cours sur les Principes applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales.

10. L'objectif commun des gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* est d'encourager la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique, environnemental et social, et de réduire au minimum les difficultés que leurs diverses opérations peuvent engendrer. Pour atteindre cet objectif, les gouvernements travaillent en partenariat avec les nombreuses entreprises, organisations syndicales et autres organisations non gouvernementales qui œuvrent à leur manière aux mêmes fins. Les gouvernements peuvent y contribuer en mettant en place des cadres nationaux d'action efficaces comportant une politique macro-

économique stable, un traitement non discriminatoire des entreprises, une réglementation judicieuse et une surveillance prudentielle adéquate, une justice et une application des lois impartiales ainsi qu'une administration publique efficace et intègre. Ils peuvent aussi y concourir en appliquant et en incitant à adopter des normes et politiques qui soient propices à un développement durable et en procédant à des réformes qui visent à assurer l'efficacité et l'efficacéité 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 financier devraient être signalées.

3. Les entreprises devraient diffuser les informations de base concernant leur raison sociale, leur lieu d'implantation et leur structure, la raison sociale, l'adresse et le numéro de téléphone de la société mère et de ses principales filiales et son pourcentage de participation, directe et indirecte, dans ces filiales, y compris les participations croisées.

4. Les entreprises devraient également divulguer les informations importantes concernant :

1. Les résultats financiers et les résultats d'exploitation de l'entreprise.
2. Les objectifs de l'entreprise.
3. Les principaux actionnaires et les droits de vote.
4. Les membres du conseil d'administration et les principaux dirigeants, ainsi que leur rémunération.
5. Les facteurs de risque importants prévisibles.
6. Les questions importantes concernant les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise.
7. 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 :

1. 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.

2. 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.

3. 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 2006 08 2 P) ISBN 978-92-64-02902-6 – n° 55320 2006

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

ENTREPRENDRE DANS LES ZONES À FAIBLE GOUVERNANCE

Ces *Principes directeurs* sont des recommandations à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite de leurs activités dans des domaines comme le travail, l'environnement, la protection des consommateurs et la lutte contre la corruption. Ces recommandations émanent des gouvernements qui ont souscrit aux *Principes directeurs* et se sont ainsi engagés à les faire respecter, même si elles n'ont pas un caractère contraignant. Ce *Rapport annuel* dresse un état des mesures prises entre juin 2005 et juin 2006 par les 39 gouvernements adhérents pour renforcer la contribution des *Principes directeurs* à un meilleur fonctionnement de l'économie mondiale. En six ans, les *Principes directeurs* ont consolidé leur statut qui en fait l'un des principaux instruments au monde en matière de responsabilité des entreprises.

L'un des faits marquants de la période couverte aura été l'achèvement du travail de formulation d'orientations à l'intention des entreprises opérant dans des zones à faible gouvernance. Le rapport du Comité de l'investissement intitulé « L'outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance » a été adopté le 8 juin 2006 par le Conseil de l'OCDE. Cet outil vise à aider les entreprises qui investissent dans des pays où les gouvernements ne peuvent pas ou ne veulent pas assumer leurs responsabilités. Il propose des réflexions relatives à des domaines comme le respect de la loi et l'observance des instruments internationaux, les activités politiques, la connaissance des clients et des partenaires commerciaux, et la dénonciation des actes illicites.

Le texte complet de cet ouvrage est disponible en ligne aux adresses suivantes :

<http://www.sourceocde.org/industriechanges/9264029028>

<http://www.sourceocde.org/industrie/9264029028>

<http://www.sourceocde.org/finance/9264029028>

<http://www.sourceocde.org/gouvernance/9264029028>

Les utilisateurs ayant accès à tous les ouvrages en ligne de l'OCDE peuvent également y accéder via :

<http://www.sourceocde.org/9264029028>

SourceOCDE est une bibliothèque en ligne qui a reçu plusieurs récompenses. Elle contient les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'OCDE. Pour plus d'informations sur ce service ou pour obtenir un accès temporaire gratuit, veuillez contacter votre bibliothécaire ou SourceOECD@oecd.org.

www.oecd.org

OCDE 

ÉDITIONS OCDE

ISBN 92-64-02902-8
20 2006 08 2 P



9 789264 029026

2006