



Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales 2008

EMPLOI ET RELATIONS INDUSTRIELLES



**Rapport annuel
sur les Principes
directeurs de l'OCDE
à l'intention
des entreprises
multinationales 2008**

EMPLOI ET RELATIONS INDUSTRIELLES



ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

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

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

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

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

Publié en anglais sous le titre :

Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2008

EMPLOYMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : www.oecd.org/editions/corrigenda.

© OCDE 2009

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.

Avant-propos

*P*our 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 huitième 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 2007 à juin 2008, pour être à la hauteur de leur engagement.

Le Rapport annuel a été rédigé et mis en diffusion générale pour publication sous la responsabilité du Comité de l'investissement. Le matériel pour cette publication a été préparé par Marie-France Houde, économiste principale, Paul Swaim, économiste principal, et Peter Tergeist, économiste, dans la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Lahra Liberti, analyste juridique, Ineke Litjens, consultante, Sarah Cartmell, consultante, et Pamela Duffin, chargée de communications, dans la Division de l'investissement, dirigé par Pierre Poret, 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

Chapitre 1.	Réunion annuelle 2008 des Points de contact nationaux : rapport du président	9
-------------	---	---

Partie II

Conférence OCDE-OIT sur la responsabilité sociale des entreprises « emploi et relations collectives du travail : promouvoir une conduite responsable des entreprises dans une économie qui se mondialise »

Remerciements	139	
Chapitre 2.	Principaux résultats de la conférence OCDE-OIT de haut niveau sur la responsabilité sociale des entreprises	141
Chapitre 3.	Les pratiques et les responsabilités des entreprises en matière d’emploi et de relations professionnelles	159
Chapitre 4.	L’impact de l’investissement direct étranger sur les salaires et les conditions de travail	205
Chapitre 5.	Développement et travail décent : nouvelles orientations des entreprises multinationales en vue d’une mondialisation juste ..	235
Chapitre 6.	Aperçu général d’une sélection d’initiatives et d’instruments relevant de la responsabilité sociale des entreprises	249

Appendices

Appendice A.	La déclaration sur l’investissement international et les entreprises multinationales	279
Appendice B.	Les Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales	281
Appendice C.	Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale	297
Appendice D.	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	317
Appendice E.	Coordonnées des Points de contact nationaux	319

PARTIE I

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

PARTIE I

Chapitre 1

Réunion annuelle 2008 des Points de contact nationaux : Rapport du président

Chaque année, les Points de contact nationaux (PCN) des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (« les Principes ») se réunissent pour examiner leurs expériences en matière de mise en œuvre et de promotion des Principes. Ils se livrent aussi à des consultations avec le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC), la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) et des organisations non gouvernementales (ONG), notamment OECD Watch, pour obtenir leurs avis sur les moyens d'améliorer l'efficacité des Principes. Le présent rapport examine les activités des PCN ainsi que d'autres mesures d'application prises par les gouvernements adhérents de juin 2007 à juin 2008.

1. Vue d'ensemble

Chaque année, les Points de contact nationaux (PCN) des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (« les Principes ») se réunissent pour examiner leurs expériences en matière de mise en œuvre et de promotion des Principes. Ils se livrent aussi à des consultations avec le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC), la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) et des organisations non gouvernementales (ONG), notamment OECD Watch, pour obtenir leurs avis sur les moyens d'améliorer l'efficacité des Principes. En outre, une table ronde avec des praticiens est adossée à la réunion, pour aider les PCN à mieux comprendre les problèmes qui apparaissent et l'évolution de l'action des pouvoirs publics en rapport avec les Principes. Cette année, à la demande des ministres de l'OCDE et du G8¹, il s'est agi d'une conférence de haut niveau organisée avec l'Organisation internationale du travail (OIT), les 23 et 24 juin, sur le thème « Emploi et relation professionnelles: promouvoir un comportement responsable des entreprises dans une économie qui se mondialise ».

Le présent rapport examine les activités des PCN ainsi que d'autres mesures d'application prises par les gouvernements adhérents de juin 2007 à juin 2008. Il s'appuie sur les rapports des différents PCN, sur d'autres informations communiquées durant la période sous revue et sur les résultats de la réunion annuelle. Le rapport comporte cinq autres sections : Section II – Organisation institutionnelle ; Section III – Information et Promotion ; Section IV – Circonstances spécifiques ; Section V – l'Outil OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales dans les zones à déficit de gouvernance ; et Section VI – Considérations sur les actions futures.

Au total, les PCN ont jugé cette année d'application satisfaisante pour les Principes. L'appui déterminé que leur ont apporté les chefs d'État et de gouvernement du G8 au sommet d'Heiligendamm, en juin 2007, montre qu'ils ont plus de résonance et d'influence. En outre, les travaux du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour les droits de l'homme ont attiré l'attention sur le large champ d'application des Principes et sur les aspects uniques de leur mécanisme de mise en œuvre.

Les rapports des PCN indiquent que les efforts de chacun d'entre eux pour développer la connaissance, la visibilité et l'utilisation des Principes ont pris de l'ampleur. On constate plusieurs améliorations des sites Internet nationaux et une diversification des techniques promotionnelles. De nouveaux partenariats se sont noués avec les parties prenantes et les ont amenées à participer davantage à l'action de sensibilisation. La coopération régionale entre les PCN pour faire appliquer les Principes s'est également développée. Les gouvernements intègrent de plus en plus la promotion des Principes à leurs activités quotidiennes (notamment celles des ministères de l'économie, des affaires étrangères et du travail ou des agences chargées de l'aide). On exploite aussi davantage les synergies entre les Principes et d'autres initiatives et instruments concernant la responsabilité des entreprises, par exemple sous forme d'activités exercées en commun et de publication

conjointe de livres blancs. En juin 2008, 104 000 sites Internet se référaient aux Principes, au lieu de 25 000 il y a cinq ans.

Plusieurs nouveaux États adhérents ont aussi pris des mesures pour favoriser l'emploi de l'Outil OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales opérant dans des zones à déficit de gouvernance, qui s'inspire des normes et préceptes contenus dans les Principes.

Mais, dans l'ensemble, il ressort de l'examen des activités de l'année écoulée que l'on a accordé beaucoup plus d'intérêt à la performance des PCN en général et aux pratiques des PCN émergents. Les changements importants apportés à la composition des PCN (notamment aux Pays-Bas et au Royaume-Uni) entrent désormais en vigueur et ces expériences sont suivies attentivement par les autres PCN. Quelques-uns d'entre eux disent envisager la possibilité de modifier leur organisation institutionnelle. Le Groupe de travail du Comité de l'investissement a procédé à une grande enquête sur les performances des PCN en vue des débats de la réunion annuelle de 2008, qui a été largement consacrée à ce sujet.

En dépit d'une légère baisse du nombre de circonstances spécifiques notifiées au cours du cycle 2007/2008 d'application des Principes, les rapports des PCN montrent que ce mécanisme de règlement des différends reste apprécié. 27 dossiers ont été déposés, ce qui se compare à un total de 182 demandes depuis le réexamen de juin 2000. Les PCN en ont examiné 136. La tendance à rechercher des solutions amiables se confirme ; il en résulte des efforts pour une meilleure coordination et consultation dans les affaires où il y a multiplicité de demandes. Toutefois, le débat doit continuer sur certains points.

Le mouvement d'adhésion à la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales s'est poursuivi. En juillet 2007, l'Égypte est devenue le 40^e pays adhérent et a mis en place un Point de contact national pour les Principes. En juin 2008, on a terminé l'examen de la candidature du Pérou en tant que 41^e adhérent à la Déclaration et plusieurs autres demandes d'adhésion de pays non membres de l'OCDE sont en cours d'examen. Les Principes entrent aussi en ligne de compte dans la coopération entre le Comité de l'investissement et la Chine.

Un Mémoire d'accord a été conclu avec l'Organisation internationale de normalisation (ISO) pour assurer la compatibilité et la complémentarité avec les Principes du projet de norme ISO sur la responsabilité sociale ainsi que des activités en rapport.

Tout en prenant note des progrès réalisés pendant la période allant de juin 2007 à juin 2008, les PCN ont généralement convenu que l'on pourrait faire encore plus pour renforcer l'efficacité des Principes. Les débats qui ont eu lieu lors des consultations annuelles avec les parties prenantes et l'échange de vues avec le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour les droits de l'homme, à propos de son rapport d'avril 2008, ont certes été centrés sur les PCN ; mais on a souvent omis d'établir une distinction claire entre la satisfaction des parties prenantes et les performances des PCN. Néanmoins, ceux-ci sont conscients qu'il importe de les améliorer et ils ont jugé nécessaire que le cycle d'application 2008/2009 soit de nouveau consacré à cette tâche. Il serait utile aux PCN de disposer de meilleures données sur leurs performances réelles, qui distinguent les éléments dont ils ont la maîtrise ; on a, par exemple, beaucoup évoqué les retards de procédure qui sont parfois imputables à d'autres parties. Les PCN sont désireux d'avoir plus d'occasions de confronter leurs expériences en profondeur et, à cet égard, ils ont bien accueilli l'offre faite par le PCN néerlandais de se soumettre lui-même à un examen par les

pairs en mai 2009. Ils ont aussi décidé que la réunion 2009 serait plus longue, afin de se donner le temps de procéder à un échange approfondi sur les expériences concrètes de fonctionnement des Principes. Plus précisément, les PCN aimeraient que l'on consacre une demi-journée supplémentaire à une discussion des circonstances spécifiques récemment résolues. Ils apprécieraient aussi de recevoir l'avis d'experts sur des techniques comme la médiation. Il a été relevé que de nombreux PCN n'avaient pas encore traité de circonstances spécifiques, mais qu'inversement certains d'entre eux faisaient face à de sérieuses contraintes de ressources pour accomplir leur mission. Il a été suggéré au Comité de l'investissement que la note de transmission du rapport annuel au Conseil pourrait comporter une demande adressée aux gouvernements adhérents de prendre des mesures appropriées. Enfin, ils se sont félicités qu'une étude soit lancée l'année prochaine, sous les auspices du Comité de l'investissement, à propos de l'utilité des Principes pour le secteur financier et de leur promotion dans les pays non adhérents.

2. Innovations dans la composition et les procédures des PCN

Après les changements intervenus de juin 2007 à juin 2008, il y a désormais :

- 20 PCN constitués sous forme d'un seul service ministériel² ;
- 7 PCN interministériels³ ;
- 1 PCN bipartite⁴ ;
- 9 PCN tripartites (faisant intervenir l'administration publique, les entreprises et les syndicats)⁵ ;
- 2 PCN quadripartites (faisant intervenir l'administration publique, les entreprises, les syndicats et les ONG)⁶.
- une structure mixte comprenant des experts indépendants et des représentants de l'État⁷.

Par rapport à 2000, date de création du mécanisme des PCN dans le cadre de la révision des Principes, l'intégration des parties prenantes à leur structure a sensiblement progressé⁸. Le nombre de PCN tripartites ou quadripartites a augmenté, tandis que les pays où la composition du PCN est purement administrative ont largement recouru à des comités consultatifs ou à des instances permanentes de conseil comprenant des partenaires étrangers à la sphère publique. La pratique des réunions avec des représentants des entreprises, des syndicats et de la société civile s'est également répandue. Bien que quelques PCN semblent préférer les canaux de communication informels, les rapports de cette année soulignent qu'ils s'engagent à répondre à des enquêtes sur le fonctionnement des Principes et à faire preuve d'une transparence intégrale à l'égard de leurs activités.

Les innovations les plus marquantes en matière de composition et de procédure des PCN se sont produites en Égypte, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni⁹ :

- L'Égypte est devenue, en juillet 2007, le 40^e pays adhérent à la Déclaration et a mis en place son PCN. Celui-ci se compose d'un haut fonctionnaire du ministère des Investissements et de son propre personnel fonctionnel. En outre, il est assisté d'un comité consultatif, qui comprend, outre le responsable du PCN, des représentants des ministères des Finances, des Affaires étrangères, de la Réforme administrative, du Commerce et de l'Industrie, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. On trouve aussi

dans ce comité des experts économiques, juridiques et financiers, ainsi qu'un représentant de la Fédération égyptienne des syndicats.

- Le PCN néerlandais se compose maintenant d'un président et de trois membres indépendants, qui proviennent tous des diverses parties intéressées aux travaux du PCN. Ils sont indépendants dans la mesure où ils siègent à titre de qualité et ne sont pas liés par les politiques et les objectifs du gouvernement néerlandais. Le PCN est conseillé par quatre ministères (économie, affaires étrangères, affaires sociales et emploi, logement, aménagement du territoire et environnement). Le ministère de l'économie met à sa disposition un Secrétariat avec deux collaborateurs à plein temps. Le nouveau PCN néerlandais s'est réuni deux fois pendant la période sous revue.
- Au Royaume-Uni, le comité de pilotage qui supervise les activités du PCN s'est réuni pour la première fois en mai 2007 et est désormais pleinement opérationnel. Il comprend des membres extérieurs à l'État, choisis en raison de leur expérience des affaires, des relations professionnelles et des problèmes intéressant les ONG ainsi que des représentants des pouvoirs publics (Office du procureur général, ministère de l'Environnement, de l'Alimentation et de la Ruralité, ministères des Affaires constitutionnelles, du Développement international, du Travail et des Retraites, Agence de garantie des crédits à l'exportation, ministères des Affaires étrangères, du Commerce et des Investissements, exécutif écossais). À la suite de l'adoption, en mai 2007, d'une nouvelle stratégie, le Foreign & Commonwealth Office a redéfini ses objectifs; cela signifie qu'il n'est plus membre du PCN britannique, bien qu'il soit encore représenté au comité de pilotage. Deux hauts fonctionnaires du ministère de l'Activité économique, des Entreprises et de la Réforme réglementaire (BEER) consacrent maintenant tout leur temps aux Principes, de même que 20 % des hauts fonctionnaires du ministère du Développement international (DFID).

Les PCN ont pris note avec intérêt de ces changements et souhaitent en évaluer l'efficacité au moment opportun.

D'autres changements institutionnels sont également envisagés :

- Le Canada a commencé à transférer les fonctions de présidence et de coordination du PCN de la division de politique des échanges et des investissements à la division des activités à l'étranger du Service des délégués commerciaux. Il y a dans cette division une unité qui conseille les délégués commerciaux du Canada, dans le pays et à l'étranger, sur la question de la responsabilité sociale des entreprises et coordonne un programme annuel sur ce thème, assorti d'une formation. Le motif de ce transfert est d'étendre la portée des Principes en s'appuyant sur le réseau des délégués commerciaux, ce qui permettra au PCN canadien d'appliquer plus efficacement les Principes.
- En avril 2008, le Chili a réexaminé l'organisation de son PCN. Les changements recommandés sont la délégation de l'examen des circonstances spécifiques aux services ou agences de l'État spécialisés et le renforcement du comité consultatif placé auprès du PCN chilien.
- En Islande, le PCN a été transféré au ministère de l'activité économique. D'autres changements sont envisagés.
- L'Italie rapporte la conclusion, en février 2008, d'un protocole d'accord entre son PCN et la Direction générale de l'artisanat et des services de la région Lombardie. L'objectif est de renforcer la coopération du PCN avec les institutions infranationales et de faire connaître les Principes aux PME. Le protocole prévoit que les signataires effectueront en commun

une série d'activités: sensibilisation d'entités publiques et privées aux questions relatives aux Principes, application de projets pilotes avec des entreprises artisanales et des PME, participation d'entreprises de la région à des missions commerciales.

- Le Japon étudie les modalités de création d'un organisme consultatif permanent, composé de représentants du monde des affaires et des salariés.
- Le Mexique et la Slovaquie procèdent à une réorganisation de leur PCN.

La fréquence accrue des consultations entre PCN est le trait distinctif de la période 2007/2008. La coopération régionale a été renforcée ou développée, surtout entre les pays nordiques et ceux d'Amérique latine. Les PCN déclarent avoir effectué, depuis 2000, des consultations réciproques concernant 22 circonstances spécifiques. La Suisse rapporte que, pendant la période sous revue, elle a consulté les PCN australien et britannique à propos des activités d'une entreprise multinationale suisse copropriétaire d'une mine de charbon en Colombie. Les PCN suédois et norvégien disent avoir coopéré étroitement dans une affaire récente portant sur le secteur financier.

Le PCN italien a demandé comment il convenait de traiter les circonstances spécifiques qui intéressent plusieurs PCN et il a été décidé qu'ils pourraient le faire en s'inspirant des principes suivants : 1) On a reconnu que les PCN concernés devaient garder la souplesse nécessaire pour apprécier les mérites et le contexte de ces affaires complexes, lesquels sont susceptibles de différer sensiblement selon les cas. Il a aussi été relevé que cette souplesse caractérisait déjà les lignes directrices de procédure applicables aux circonstances spécifiques. 2) Il convient de traiter en une seule procédure les circonstances spécifiques dans lesquelles les allégations de non-conformité sont les mêmes, afin d'éviter d'éventuelles incohérences entre les divers PCN concernés. 3) Pour mettre en œuvre cette méthode unifiée, il faut désigner un « PCN dirigeant », chargé de gérer l'ensemble de la procédure. Il incombera au PCN destinataire de la première demande d'organiser le choix d'un PCN approprié pour jouer le rôle directeur et de déterminer la procédure d'examen de la circonstance spécifique. 4) Ce dernier doit assurer à tout moment une communication efficace avec les autres PCN. Il lui appartient aussi de les associer étroitement à toutes les décisions relatives aux étapes intermédiaires de procédure et à la rédaction de la déclaration concluant l'examen d'une circonstance spécifique. On a également suggéré que le groupe de discussion électronique de l'OCDE pourrait constituer un moyen utile de communication pour diffuser aux PCN des informations les concernant.

3. Méthodes proactives et coopération régionale en matière d'information et de promotion

La Décision du Conseil de l'OCDE en date de juin 2000 demande aux PCN d'entreprendre des activités promotionnelles. Au cours de la période sous revue, davantage d'initiatives ont été prises pour trouver de nouveaux moyens de promotion ainsi que pour cibler et adapter la diffusion d'informations sur les Principes. Cette section résume les principales activités décrites dans les rapports des différents PCN.

3.1a. Présentation de quelques actions de promotion

Parmi les évolutions et les innovations en matière de promotion, on retiendra les mesures suivantes :

- Argentine – coopération régionale. En mai 2008, la deuxième réunion régionale des Points de contact nationaux d'Amérique latine a eu lieu à Buenos Aires. À cette occasion, on a

souligné que la coopération entre les PCN était essentielle pour obtenir un soutien politique, faire mieux connaître les Principes de la société civile et des pouvoirs publics ainsi que pour compenser les besoins physiques et humains limités dont disposent les PCN. En novembre 2007, on a inauguré un site Internet consacré au PCN argentin. Le Mexique a proposé d'accueillir en 2009 la troisième réunion régionale des Points de contact nationaux d'Amérique latine.

- *Australie – consultation de multiples parties prenantes.* Pour mieux promouvoir les Principes et constituer des réseaux dans tout le pays, le PCN australien a organisé à Sydney et à Melbourne, en août 2007, deux consultations avec l'ensemble des parties prenantes. Les participants au titre des ONG et des agences publiques compétentes ont fait des exposés. Par ailleurs, on a revu et actualisé le site Internet du PCN australien pour lui donner un caractère convivial et lui permettre d'être une source d'informations exhaustives.
- *Brésil – ciblage des entreprises multinationales.* Le PCN brésilien constitue actuellement une base de données des entreprises multinationales opérant au Brésil et de leur personnel à contacter pour les questions relatives aux Principes. Les entreprises multinationales ont été distinguées comme catégorie prioritaire pour les efforts de sensibilisation ; cette action ciblée est complétée par la participation du PCN à des conférences, à des séminaires et à des réunions avec d'autres PCN de la région.
- *Canada – ouverture mondiale.* Lors d'un séminaire sur les droits de l'homme qui a eu lieu à Rabat, au Maroc en mars 2008, dans le cadre de la Francophonie, le PCN canadien a présenté les aspects uniques des Principes et du mécanisme des circonstances spécifiques. Industrie Canada a communiqué les résultats de recherches étendues faites sur les entreprises multinationales et les associations professionnelles canadiennes pour mettre au point une stratégie de développement durable. Les ambassades canadiennes en Équateur, au Pérou, au Guatemala et au Sénégal ont organisé des séminaires sur le secteur minier ouverts à toutes les parties prenantes.
- *Danemark – partage d'informations au niveau régional.* Le PCN danois a participé à une réunion des Points de contact nationaux, organisée à Oslo, en mars 2008, dans le but de renforcer la coopération entre les PCN au service des Principes. De plus, le PCN danois a répondu à une demande émanant du gouvernement norvégien et exposé la conception danoise des Principes, considérés comme un instrument de responsabilisation des entreprises, lors d'une rencontre avec des représentants de ce gouvernement.
- *Égypte – mise en place.* Le site Internet du PCN égyptien, dont le lancement est prévu au début de l'été 2008, présentera les Principes à la fois en anglais et en arabe, tout en donnant d'autres renseignements intéressant les parties prenantes d'Égypte. Le pays a également organisé une manifestation de promotion des Principes, en présence de la Commission syndicale consultative (TUAC) et d'ONG, à laquelle ont participé des syndicats venant de l'ensemble du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord.
- *France – diffusion des Principes.* Le PCN français a également participé au séminaire sur les droits de l'homme, organisé par la Francophonie en mars 2008 à Rabat, au cours duquel on a évoqué la création d'un réseau d'ONG de langue française. Le ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Solidarité a organisé une grande conférence des parties prenantes, sur le thème « *Quelle régulation pour une mondialisation plus juste?* » ; elle a été l'occasion d'inciter les entreprises françaises à se référer aux Principes quand elles concluent des accords-cadres avec les syndicats. Le MEDEF, association des grandes

entreprises françaises, a publié une brochure d'explication des Principes qui a été distribuée à toutes les ambassades de France.

- *Allemagne – mise en lumière des Principes.* Lors du sommet de juin 2007, l'Allemagne a lancé ce que l'on appelle le « processus d'Heiligendamm » pour favoriser de nouvelles formes de dialogue sur la responsabilité sociale des entreprises dans les pays du G5. Le PCN allemand a promu les Principes auprès de responsables chinois et s'est beaucoup exprimé au forum organisé par TUAC en Égypte.
- *Islande – meilleure promotion.* Le PCN islandais est en train de réviser la première traduction des Principes en islandais avant de communiquer une version finale aux parties prenantes, nationales et étrangères. Par ailleurs, le représentant du PCN enseigne les Principes aux étudiants des années supérieures à la faculté de droit de l'université de Reykjavic.
- *Italie – action auprès des PME.* Le PCN italien a commandé une enquête, achevée en octobre 2007, sur le thème « La responsabilité sociale, élément de compétitivité des PME : mesures d'applications et instruments de communication pour toucher les consommateurs ». L'effort pour faire participer les PME nationales à un dialogue sur l'applicabilité des Principes a aussi pris la forme d'ateliers et de séminaires, comme « L'internationalisation et la mondialisation, facteurs essentiels de la compétitivité des PME et des très petites entreprises », en juin 2007 ; « L'internationalisation des entreprises-atelier sur le Brésil », en avril 2008 ; « L'Inde : défis et occasions pour les PME d'Émilie-Romagne ».
- *Japon – sensibilisation de l'Asie du Sud-Est.* En février 2008, le PCN japonais a participé avec la Commission syndicale consultative et la Confédération des syndicats japonais (RENGO), à un symposium consacré aux Principes. Au cours de ce symposium, les participants ont évoqué les expériences des PCN et les moyens de promouvoir les Principes en Asie du Sud-Est.
- *Corée – extension des partenariats.* À partir de 2008, des extraits des Principes figurent sur les sites Internet de plusieurs organisations économiques coréennes et sur le site officiel du ministère compétent. Le PCN coréen accroît aussi ses efforts de promotion sous d'autres formes, notamment en formant directement les entreprises aux Principes. Par ailleurs, il a effectué, en novembre 2007, une visite auprès du PCN japonais pour échanger des vues sur la gestion.
- *Pays-Bas – poursuite de la promotion internationale.* Le PCN néerlandais a travaillé de concert avec l'Agence néerlandaise de coopération et d'activité économique internationales (EVD) pour donner aux entreprises envisageant d'opérer à l'étranger des informations sur les Principes et des conseils sur leur application dans les pays émergents. EVD a également lancé trois nouveaux instruments de responsabilisation sociale des entreprises, adaptés à des pays spécifiques, qui contiennent des informations sur les Principes ; d'autres sont en préparation. En outre, plusieurs missions commerciales néerlandaises ont fait une promotion active des Principes.
- *Norvège – maximisation des effets.* En janvier 2008, le ministère norvégien des Affaires étrangères a publié une brochure sur la lutte contre la corruption, dont un chapitre est consacré aux Principes ; elle a été distribuée à toutes les ambassades de Norvège, aux services de promotion des exportations situés à l'étranger ainsi qu'aux agences et organisations compétentes sur le territoire national. De plus, le gouvernement

norvégien prépare un livre blanc sur la responsabilité sociale des entreprises, qui pourrait déboucher sur une stratégie plus complète intégrant les Principes.

- *Pologne – activité accrue du PCN.* En 2008, on a lancé un site Internet rénové de présentation des Principes. En novembre 2007, le PCN polonais a organisé une conférence sur le thème : « Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – expériences étrangères et perspectives pour la Pologne. » Il a ensuite participé à une conférence chargée d'établir une plate-forme nationale en matière de responsabilité sociale des entreprises.
- *Roumanie – accès facilité.* Les Principes sont exposés dans une nouvelle brochure conviviale de l'agence roumaine des investissements étrangers ; un chapitre est consacré aux réponses à des questions concernant les Principes et à la présentation des fonctions du PCN roumain. Par ailleurs, celui-ci continue à informer les syndicats en organisant des séminaires.
- *Le partenariat suédois pour la responsabilité mondiale* a continué d'être utilisé comme plate-forme de promotion des Principes, notamment en ce qui concerne les normes fondamentales des relations du travail, les conflits au sein des entreprises, les activités en Chine, la corruption, les droits de l'homme, les investissements responsables et l'information.
- En Suisse, la promotion des Principes a été assurée par des discours de ministres ou de hauts fonctionnaires ; elle est aussi restée liée à des initiatives, soutenues par l'État, en faveur de la responsabilité des entreprises. Un site Internet enrichi de présentation des Principes fonctionnera à partir de la mi-2008.
- *Commission européenne – établissement de liens.* Les Principes ont été le principal thème des débats lors de la conférence organisée par la Commission, en décembre 2007, sur le thème : « La responsabilité sociale des entreprises au niveau mondial : quel rôle pour l'UE? » Le compendium des politiques publiques nationales en matière de responsabilité sociale des entreprises dans l'Union européenne (2007) donne aussi des informations sur les Principes et les PCN.

Autres activités promotionnelles entreprises par les PCN pendant la période examinée :

- L'ouverture vers le monde des affaires par des contacts ou des présentations à des sociétés ou associations professionnelles (Brésil, Canada, Corée, Italie, Japon, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni et Suède).
- Les consultations et l'organisation de réunions avec des partenaires nationaux (Allemagne, Australie, Brésil, Canada, Danemark, Égypte, Grèce, Irlande, Italie, Japon, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, Royaume-Uni et Suède). Au Danemark, on a mis en place un « groupe-Principes », qui fonctionne comme un forum ouvert aux représentants des ONG et au PCN danois, pour s'entretenir de la promotion des Principes.
- Des bulletins d'information, des articles dans la presse ou d'autres formes de promotion par les médias (Brésil).
- La participation à des conférences organisées par des intervenants non gouvernementaux (Australie, Argentine, Canada, États-Unis, Finlande, Grèce, Italie, Pologne, Roumanie, Royaume-Uni et Turquie).

- La mise au point de supports et de listes d'envoi promotionnels (Australie, Autriche, Commission européenne, Norvège, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni). La conception d'un site Internet (Argentine, Australie, Brésil, Égypte, Italie, Pologne et Royaume-Uni).

Actions de promotion au sein des administrations publiques

- Promotion par des présentations aux services ou agences de l'administration publique par de hauts responsables de l'État (Australie, Norvège, Royaume-Uni et Turquie).
- Sensibilisation et formation du personnel des ambassades et des consulats (Allemagne, Australie, Canada, Espagne, États-Unis, Norvège, Roumanie, Royaume-Uni, Suisse). En 2008, l'ambassade du Royaume-Uni à Moscou a organisé une série de réunions pour promouvoir les Principes auprès de grands investisseurs britanniques en Russie.
- Missions ou actions de promotion dans le domaine du commerce et de l'investissement (Allemagne, Canada, Japon, Lituanie, Norvège, Pays-Bas, Roumanie, Slovénie et Suède).
- Promotion par l'intermédiaire des agences pour le développement international (Canada et Pays-Bas). L'Agence canadienne de développement international fait progresser la connaissance des Principes en participant à des manifestations dans tout le pays et à l'étranger, telles que la conférence interaméricaine sur la responsabilité sociale des entreprises.
- Réponse aux questions des Parlements, médiateurs et autres instances publiques (Allemagne, Commission européenne, Japon et Suède). Promotion des Principes auprès d'ambassades étrangères (Suisse).

3.2b. Agences de promotion de l'investissement, de crédit à l'exportation et de garantie des investissements

Les pays adhérents ont continué de chercher à exprimer de manière appropriée leur soutien aux Principes dans le cadre des programmes de crédit à l'exportation et de promotion ou de garantie des investissements. Le tableau 1 récapitule les liens qui ont ainsi été établis entre les Principes et ces programmes. Vingt-huit PCN font état de liens de ce type.

3.3c. Activités du Comité de l'investissement de l'OCDE

En raison de l'importance politique accordée aux Principes et de la demande adressée à l'OCDE de jouer le rôle de plaque tournante pour les divers problèmes de responsabilité des entreprises, le Comité de l'investissement de l'OCDE a pris trois nouvelles initiatives importantes pour faire progresser la connaissance et l'emploi des Principes en tant qu'instrument essentiel de cette responsabilité :

- *l'examen des performances des PCN depuis 2000* : compte tenu de l'engagement pris par le G8 de promouvoir les Principes au moyen d'une meilleure gouvernance des Points de contact nationaux et de la décision prise, lors de la réunion annuelle 2007 des PCN, de donner la priorité à l'amélioration de leurs performances au cours du cycle d'application 2007-2008, le Groupe de travail du Comité de l'investissement a réexaminé en profondeur les activités des PCN depuis la révision des Principes effectuée en 2000. Les conclusions de cet exercice ont été soumises aux PCN avant la réunion annuelle 2008 et le rapport présente les pratiques nouvelles comme une référence pour faire progresser les performances des PCN.
- *l'analyse globale d'un certain nombre d'initiatives et d'instruments en rapport avec la RSE* : le G8 avait demandé que « l'OCDE, en coopération avec le Pacte mondial et l'OIT, recense les

Tableau 1.1. 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 des Principes.
Autriche	Crédit à l'exportation	Oesterreichische Kontrollbank AG, agissant en tant qu'organisme de crédit à l'exportation au nom du ministère fédéral autrichien des Finances, assure activement la promotion des principes et des normes de responsabilité des entreprises. Sur son site Internet, on peut consulter des informations détaillées sur les questions de RSE, y compris le texte actuel des Principes.
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.
Belgique	Crédit à l'exportation et garanties des investissements	L'organisme belge de crédit à l'exportation (l'Office national du Ducroire) mentionne les Principes de l'OCDE dans ses garanties d'investissement et dans toutes les garanties de crédit à l'exportation.
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	Promotion de l'investissement	Le Comité pour l'investissement étranger est l'organisme qui assure la promotion du Chili en tant que destination intéressante pour les investissements étrangers et les activités commerciales internationales. Les Principes font partie des informations fournies par le Comité aux investisseurs.
Corée	Promotion du commerce et de l'investissement	Les Principes figurent sur le site Internet du MKE (ministère de l'Économie de la Connaissance – www.mke.go.kr). Le MKE est chargé de promouvoir les échanges et les investissements.
Espagne	Garantie des investissements	La CESCE, organisme en charge des crédits à l'exportation qui gère les garanties d'investissements, la COFIDES (société pour le développement financier) et l'ICO (établissement 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 consultables sur le site Internet du ministère de l'Économie et des Finances (www.mnec.gr), de l'Agence grecque de promotion des investissements (ELKE – www.elke.gr) et de l'organisme d'assurance du crédit à l'exportation (OAEF – www.ecio.gr).
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.
Italie	Crédit à l'exportation	Le PCN italien est en contact régulier avec la SACE (l'association italienne du crédit à l'exportation) et il contribue à ses activités.
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 entre l'Asie et l'Afrique destiné à faciliter les échanges commerciaux et les investissements. Le site Internet de l'Organisation japonaise du commerce extérieur (JETRO) et celui du centre ANASE-Japon donnent un résumé et le texte intégral des Principes ainsi qu'un aperçu de l'activité du PCN japonais, notamment de ses procédures et actions de promotion. Le site de TICAD Exchange a aussi un lien vers les textes des Principes.
Lituanie	Promotion de l'investissement	Un organisme spécial, dénommé « Agence lituanienne pour le développement » donne aux investisseurs étrangers des informations sur le contexte d'exercice de l'activité des entreprises en Lituanie. Il a établi un dossier d'information qui est remis à tous les investisseurs étrangers envisageant d'investir sur le territoire lituanien. Le PCN lituanien (situé au ministère de l'Économie) coopère étroitement avec l'Agence lituanienne pour le développement. Le 19 décembre 2007, le gouvernement a adopté un programme de promotion des investissements couvrant la période 2008-2013. L'objectif de ce programme est d'améliorer les conditions générales d'investissement en Lituanie et d'établir un système efficace d'encouragement aux investissements directs, axé sur le développement à long terme de l'économie et la prospérité de la société. Le texte intégral du programme est consultable sur la page Internet du ministère de l'Économie (www.ukmin.lt/en/investment/investment-promotion/index.php).

Tableau 1.1. 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)

Pays-Bas	Crédit à l'exportation et garantie des investissements	Les entreprises qui souhaitent bénéficier de ces programmes ou mécanismes reçoivent un exemplaire 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 (PALIIZ). L'Agence polonaise d'information pour les investissements étrangers aide les investisseurs à pénétrer le marché polonais et à trouver les meilleurs moyens d'utiliser les possibilités dont ils disposent. Elle les guide dans toutes les procédures administratives et juridiques que comporte un projet ; elle apporte aussi son concours à ceux qui opèrent déjà dans le pays. PALIIZ assure une obtention rapide des informations complexes relatives aux investissements, tout en aidant les investisseurs à trouver les partenaires et fournisseurs appropriés ainsi que de nouveaux emplacements.
République slovaque	Promotion de l'investissement	Le PCN est établi au ministère de l'Économie de la République slovaque. Les Principes font l'objet d'une promotion en différentes langues sur le site Internet du ministère. Le ministère de l'Économie finance et supervise une Agence pour le développement de l'investissement et du commerce (SARIO) qui met en avant les opportunités pour les entreprises et l'investissement. Les investisseurs venus en République slovaque qui ont bénéficié d'aides des pouvoirs publics doivent s'engager à respecter les Principes directeurs (critère pris en compte dans la décision d'octroyer une aide).
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 établi 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 et les décisions du Conseil de l'OCDE qui s'y rapportent ont été traduits en roumain. Les Principes (textes de base) sont consultables électroniquement sur les sites du ministère des affaires étrangères (www.mae.ro) et de l'ARIS (www.arisinvest.ro). Les Principes et les décisions du Conseil de l'OCDE qui s'y rapportent ont été traduits en langue roumaine. D'autres documents utiles figurent sur la page Internet du PCN roumain : <ul style="list-style-type: none"> • Le dispositif de politique des investissements ; • L'outil OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance.
Royaume-Uni	Crédit à l'exportation et assurance des investissements	Le site Internet de l'Export Credit Guarantee Department est relié à celui du Point de contact national du Royaume-Uni. En outre, l'ECGD se réfère aux Principes dans son document intitulé Case Impact Analysis Process disponible pour le public.
Slovénie	Promotion de l'investissement, crédit à l'exportation et garantie des investissements	Le PCN slovène se trouve au sein du ministère de l'Économie. La promotion et l'utilisation des Principes font déjà partie de la politique économique slovène. Une restructuration est en cours. L'Agence publique pour l'entrepreneuriat et les investissements étrangers (JAPT1) ainsi que la Banque slovène d'exportation et de développement (SID) ajouteront des liens au site Internet du PCN.
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) assure la promotion des principes de responsabilité des entreprises. Son site Internet donne des informations sur les Principes et 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.

normes et principes relevant le plus de la RSE » ; en réponse, le Secrétariat de l'OCDE a établi, sous les auspices du Comité de l'investissement, un aperçu général des initiatives et des instruments relatifs à la responsabilité sociale des entreprises, qui intègre des éléments émanant du Secrétariat de l'OIT et du Pacte mondial des Nations Unies. Ce rapport souligne le caractère unique du statut et des caractéristiques des instruments de l'OIT, de l'OCDE et du Pacte mondial des Nations Unies en tant qu'importants compléments des initiatives privées en matière. Il estime aussi qu'en les utilisant et en s'y référant davantage, les entreprises rendront leurs propres initiatives en matière de RSE plus visibles, cohérentes et acceptables.

Coopération OCDE-OIT : le Comité de l'investissement de l'OCDE ainsi que le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales ont organisé en liaison avec l'OIT, les 23 et 24 juin

2008, une conférence de haut niveau sur le thème « Emploi et relations professionnelles : promouvoir une conduite responsable des entreprises dans une économie mondialisée ». Réunissant de nombreux participants, cette manifestation a contribué à une plus grande diffusion des bonnes pratiques dans ces deux domaines, à une connaissance et à un usage meilleurs des instruments de l'OCDE et de l'OIT ainsi qu'à la compréhension et à la confiance mutuelles entre les parties prenantes des pays développés et émergents à l'égard de l'investissement responsable. En outre, on a trouvé des domaines de coopération future entre l'OCDE et l'OIT.

Les activités d'ouverture ont également augmenté la notoriété des Principes. Un symposium Chine-OCDE a été organisé, les 26 et 27 juin 2008, pour examiner les progrès récents de ce pays et les défis auxquels il fait face pour encourager une conduite responsable des entreprises. Il a été suivi d'un séminaire consacré au lancement d'un dialogue permanent et à la mise en place d'un réseau d'échange d'informations sur les meilleures pratiques des entreprises chinoises en matière de responsabilité vis-à-vis de l'environnement¹⁰. Dans le cadre de son appui aux travaux actuellement en cours au FMI à propos de principes et de pratiques généralement acceptés, applicables aux fonds souverains, le Comité de l'investissement a attiré publiquement l'attention sur la pertinence des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

En outre, le Comité de l'investissement de l'OCDE et son Groupe de travail restent les instances privilégiées d'échange d'expériences sur la mise en œuvre des Principes, notamment en ce qui concerne les domaines désignés pour des initiatives futures par le Rapport annuel de 2007 sur les Principes¹¹.

3.4d. Autres actions de promotion menées par l'OCDE

En octobre 2007, le Secrétaire général de l'OCDE a rencontré Eurotradia International, une association de cadres dirigeants français, pour évoquer le rôle des Principes dans une économie mondialisée. En décembre 2007, un entretien du Secrétaire général avec l'ordre des avocats de Paris, qui portait sur les Principes, a été reproduit dans une édition spéciale de la revue « Le barreau autour du monde » consacrée aux rapports entre l'éthique et les échanges internationaux. En février 2008, le Secrétaire général adjoint de l'OCDE, M. Mario Amano, a fait un exposé intitulé « Tirer le meilleur parti des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales », lors d'un séminaire de haut niveau organisé à Tokyo par la Confédération japonaise des syndicats RENGO et par la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE¹².

Le Secrétariat a poursuivi sa contribution aux travaux de M. John Ruggie, représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies, sur l'entreprise et les droits de l'homme en participant à deux ateliers, l'un à Berlin et l'autre à La Haye, en novembre 2007, consacré aux chaînes d'approvisionnement. En outre, il a apporté son concours à un projet de nouvelles procédures de règlement des différends portant sur la responsabilité des sociétés. Le professeur Ruggie a présenté les résultats de ses travaux et leurs conséquences éventuelles sur les Principes à la réunion annuelle 2008 des PCN. Le rapport qu'il a adressé, le 7 avril 2008, au Conseil des droits de l'homme [A/HRC/8/5] reconnaît explicitement que « les Principes directeurs de l'OCDE constituent actuellement l'ensemble le plus largement applicable de normes approuvées par les États en matière de responsabilité des entreprises et de droits de l'homme ». Transparency International a publié des instructions concernant

les Principes, en expliquant l'intérêt qu'ils présentent pour combattre la corruption dans le secteur privé¹³.

L'OCDE a conclu un Mémoire d'accord avec l'ISO, afin d'assurer la compatibilité et la complémentarité de la norme internationale fixant des Principes directeurs de responsabilité sociale, mise au point actuellement par l'ISO (la norme dite ISO 26 000), ainsi que des activités en rapport, avec les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Les responsables du Comité de l'investissement et son Secrétariat ont accepté des invitations pour promouvoir les Principes à l'occasion de plusieurs réunions internationales durant la période considérée. On citera quelques-unes des manifestations de promotion et des actions auxquelles ils ont participé :

- En octobre 2007, le président du Comité de l'investissement s'est exprimé devant le parlement espagnol.
- Le Secrétariat a organisé un séminaire d'information sur les Principes en marge de la cinquième réunion du Groupe de travail de l'ISO sur la responsabilité sociale, qui a eu lieu à Vienne en novembre 2007 ; cette réunion a aussi bénéficié de la participation du président du Comité de l'investissement et d'un représentant de la Global Reporting Initiative. En outre, le Secrétariat a fait un exposé, intitulé « Harmoniser responsabilité des États et responsabilité des entreprises », lors d'une conférence de l'ISO sur la responsabilité des sociétés.
- Le Secrétariat a présenté les « Perspectives des Principes directeurs de l'OCDE » à la conférence de la CE consacrée à « La responsabilité sociale des entreprises à l'échelle mondiale », qui a eu lieu à Bruxelles en décembre 2007.
- Le Secrétariat a fait un exposé, intitulé « Dynamique d'une croissance responsable: rôle et incidence des Principes directeurs de l'OCDE », lors d'une conférence qui s'est tenue à Londres (Chatham House) en mars 2008.
- Le Secrétariat a présenté les instruments de l'OCDE pour promouvoir la responsabilité des entreprises à un séminaire organisé dans le cadre de la francophonie à Rabat (Maroc), en mars 2008.
- Le Secrétariat a fait un exposé sur la responsabilité des entreprises au salon de l'environnement et des métiers durables, organisé à Paris en juin 2008.
- Depuis mars 2006, la lettre d'information de l'OCDE « Investment Newsletter », publiée trois fois par an, vient informer les responsables de la politique de l'investissement au sens large et d'autres parties prenantes des travaux du Comité de l'investissement sur les Principes.

De plus, le Secrétariat a répondu à de nombreuses questions sur les Principes émanant des médias, des universités et d'autres parties intéressées, tout en continuant d'améliorer le site Internet de l'OCDE dédié aux Principes.

4. Utilisation active du mécanisme des « circonstances spécifiques »

4.1a. Nombre de circonstances spécifiques

182 demandes d'examen de circonstances spécifiques ont été déposées auprès des PCN depuis le réexamen de juin 2000. Les différents rapports des PCN indiquent les nombres suivants de circonstances spécifiques notifiées : Allemagne (10), Argentine (5), Australie (3), Autriche (5), Belgique (11), Brésil (13), Canada (7), Chili (5), Corée (5), Danemark

(3), Espagne (2), États-Unis (26), Finlande (4), France (12), Hongrie (1), Irlande (1), Italie (5), Japon (5), Mexique (2), Norvège (3), Pays-Bas (15), Pologne (3), Portugal (1), République tchèque (5), Roumanie (1), Royaume-Uni (18), Suède (3), Suisse (5) et Turquie (2).

L'annexe 3 montre que 136 circonstances spécifiques ont été jugées recevables et examinées à ce jour par les PCN¹⁴. Parmi elles, 86 ont été réglées. La plupart des circonstances spécifiques concernent le chapitre IV (Emploi et relations professionnelles). Un certain nombre portent aussi sur la violation des droits de l'homme dans le secteur primaire. Pour l'heure, le seul chapitre des Principes directeurs qui n'a pas été mentionné dans le contexte d'une circonstance spécifique est le chapitre VIII (Science et technologie).

4.2b. Circonstances spécifiques décrites dans les rapports des PCN

Australie – en juillet 2007, le PCN australien a reçu une demande alléguant la non-observation de plusieurs dispositions des Principes par une société minière opérant en Amérique du sud. Il a consulté à ce sujet les PCN suisse et britannique. L'examen de cette affaire a été suspendu en attendant la remise d'un rapport demandé par les dirigeants et les actionnaires de la société pour examiner la politique sociale de celle-ci.

Brésil – en mars 2008, le PCN brésilien a publié une déclaration finale sur une circonstance spécifique concernant la société holding Shell Brésil et les allégations de non-observation de certaines dispositions du chapitre 5 (environnement) des Principes. En mai 2006, une ONG brésilienne se consacrant à l'environnement et un syndicat représentant les travailleurs de l'industrie parapétrolière de l'État de Sao Paulo ont saisi le PCN d'une plainte. Après une médiation et plusieurs réunions avec les parties intéressées, le PCN brésilien a clos l'affaire et communiqué ses conclusions.

Allemagne – en août 2007, le PCN allemand a fait une déclaration finale à propos d'une circonstance spécifique concernant les activités de Bayer CropScience en Inde. Ce texte contient l'engagement volontaire de Bayer CropScience de prendre des mesures concrètes contre le travail des enfants. L'affaire remonte à octobre 2005, date à laquelle le PCN allemand avait reçu une demande d'une ONG qui alléguait la non-observation du paragraphe 1b) du chapitre 4 (emploi et relation professionnelles) des Principes, visant « la contribution à la suppression effective du travail des enfants », par l'un des fournisseurs de Bayer CropScience. Le PCN a demandé aux deux parties de s'exprimer de la façon la plus complète et organisé, en novembre 2006 et janvier 2007, une série de réunions.

Suède – en janvier 2008, le PCN suédois a publié un communiqué final à propos d'une circonstance spécifique impliquant la Banque scandinave Nordea, au motif qu'elle finançait en partie la construction en Uruguay d'une usine de pâte à papier par la société finlandaise Botnia. L'affaire a été déclenchée en juillet 2006 : les PCN suédois et norvégien ont alors été contactés par l'ONG norvégienne Bellona et par une ONG argentine de défense de l'environnement et des droits de l'homme (CEDHA), qui alléguaient la non-observation des Principes. Comme Nordea est domicilié en Suède, le PCN suédois a assumé la responsabilité principale du traitement de la demande avec le concours du PCN norvégien. Cette circonstance spécifique posait la question de l'applicabilité des Principes au secteur financier, qui a été débattue à la réunion annuelle 2007 des PCN. Le PCN suédois a estimé que Nordea avait respecté les Principes, mais il a aussi déclaré que ceux-ci pouvaient et devaient s'appliquer au secteur financier aussi bien qu'aux autres entreprises multinationales.

5. Le recours à l'outil OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance

Plusieurs pays ont pris des mesures pour diffuser et promouvoir l'outil OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales dans les zones à faible gouvernance. Le Canada, par exemple, l'a promu par l'intermédiaire de ses ambassades en Afrique subsaharienne et des activités de l'Agence canadienne de développement international en Afghanistan. L'outil de sensibilisation a été aussi un thème majeur de l'atelier organisé en décembre 2007 à Kampala, avec le parrainage de la Suède, sur le thème : « Contribuer à une paix durable dans les pays touchés par des conflits – le rôle des investisseurs en Ouganda. » Le PCN britannique a mentionné l'outil de sensibilisation dans sa déclaration finale sur une circonstance spécifique.

De nombreux pays publient maintenant l'outil de sensibilisation ou s'y réfèrent, conjointement aux Principes, sur les sites Internet des PCN ou sur ceux consacrés à la responsabilité des entreprises (Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Corée, Irlande, Italie, Japon, Roumanie, Royaume-Uni et Suède). La commission australienne du commerce invite les entreprises à l'intégrer à leur plan de gestion des risques.

En juin 2007, le Conseil de sécurité des Nations Unies a souligné l'importance de l'outil pour favoriser un comportement responsable des entreprises et limiter l'exploitation illégale de ressources naturelles dans les pays en conflit¹⁵.

En outre, on constate que les parties prenantes font un usage croissant de l'outil OCDE de sensibilisation au risque. Ainsi, il a été cité comme une référence utile dans la gestion des problèmes auxquels la société Anglo Gold Ahsanti a fait face en République démocratique du Congo (l'étude de cas qui décrit en détail l'emploi de l'outil est consultable sur le forum d'apprentissage – « learning forum » – du Pacte mondial des Nations Unies). L'association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE) a formulé des recommandations en matière de financement des entreprises qui opèrent dans des zones à gouvernance défaillante. L'outil de sensibilisation est cité comme instrument pertinent des décisions d'investissement par plusieurs organisations : la Société financière internationale (IFC Oil), le Gas and Mining Sustainable Community Development Fund, le Fonds britannique anticorruption, le Business and Human Rights Resource Center, le RAID (Rights and Accountability in Development) et Transparency International.

Le Secrétariat de l'OCDE a continué de promouvoir activement l'outil de sensibilisation. Il l'a présenté à une conférence sur la responsabilité sociale des entreprises organisée à Milan, en octobre 2007, par le Centre de développement de l'OCDE et le groupe Unicredit. En mars 2008, deux instances de l'OCDE, le Comité d'aide au développement et le Comité de l'investissement, ont décidé de lancer une initiative commune visant à développer la promotion et l'application de l'outil. L'objectif est de donner des indications opérationnelles par Internet et d'amorcer un dialogue entre toutes les parties prenantes pour améliorer la gestion des risques d'investissement dans les États fragiles. L'outil et cette initiative ont été présentés, en mai 2008, à la conférence annuelle de la branche britannique de l'Association du droit international consacrée à la question « Does International Law Mean Business? A Partnership for Progress ».

6. Considérations sur les actions futures

Au total, la réunion annuelle 2008 des PCN a estimé que les progrès réalisés pendant la période sous revue correspondaient à plusieurs des objectifs fixés lors de la précédente

réunion annuelle. Toutefois, l'impression générale a été que l'on pouvait faire davantage pour rendre plus efficaces les Principes et les activités des PCN. Sachant que le Comité de l'investissement a l'intention d'entreprendre de nouveaux travaux sur le rôle des Principes dans le secteur financier et dans les économies non membres, on a retenu pour le cycle d'application 2008-2009 les domaines prioritaires d'action future et les moyens de progression qui figurent ci-dessous. On a également convenu d'allonger la durée de la réunion annuelle 2009 pour faciliter un échange approfondi d'expériences concrètes du fonctionnement des Principes.

Apprentissage par les pairs. Les PCN doivent apprendre davantage les uns des autres. On pourrait y parvenir en procédant à des échanges plus fréquents et plus approfondies d'expériences concrètes, notamment du traitement des circonstances spécifiques, de la promotion des Principes dans les chaînes d'approvisionnement et de la communication avec les parties prenantes. On pourrait aussi envisager l'examen volontaire des performances individuelles par les pairs comme un moyen d'apprentissage réciproque. Le PCN néerlandais s'est proposé d'être le premier à se soumettre à un examen par les pairs, qui pourrait se dérouler en mai 2009. L'Autriche, le Norvège et le Royaume-Uni ont formulé l'intention de faire partie des « examinateurs » dans cet exercice. On a également suggéré que les critères évoqués par le professeur Ruggie, quand il a présenté son rapport d'avril 2008 sur les mécanismes de plaintes extrajudiciaires, soient pris en compte pour évaluer les performances des PCN dans l'examen de circonstances spécifiques¹⁶. Il conviendrait d'envisager une amélioration des données relatives aux performances, en mettant l'accent sur la distinction entre performance et satisfaction ainsi que sur les éléments dont les PCN ont la maîtrise.

Bons offices et accès facilité aux techniques de médiation et de conciliation. On a largement reconnu que les bons offices offerts par les PCN ou la facilitation proactive par les PCN de l'accès à des moyens consensuels et non contentieux, tels que la médiation ou la conciliation, demeuraient des fonctions essentielles des PCN. Pourtant, ceux-ci doivent acquérir les compétences ou les ressources nécessaires pour apporter une telle contribution au règlement des différends. Du temps pourrait donc être prévu dans le cadre de la prochaine réunion annuelle pour débattre, avec des experts invités, des moyens de renforcer les compétences des PCN ou leur capacité à faciliter la médiation par des tiers. Les PCN jugeront peut-être utile de réexaminer les « tuyaux » assurant une efficacité des médiations recensés lors de la table ronde de 2006 sur la responsabilité des entreprises.

Les procédures parallèles restent aussi l'un des principaux obstacles à une pleine utilisation du mécanisme des circonstances spécifiques. Bien que ce problème soit complexe, il ne doit pas servir d'excuse pour rejeter ou différer l'examen d'une circonstance spécifique. On a également relevé qu'un nombre croissant de différends faisait l'objet de médiations extrajudiciaires, notamment aux États-Unis. Le rapport annuel pour 2006 recensait une liste de considérations dont les PCN devaient tenir compte en décidant d'examiner des circonstances spécifiques donnant lieu à des procédures parallèles et analysait les sources possibles de la « valeur ajoutée » par leur intervention dans des situations de ce type. Les PCN devraient s'en inspirer.

Tirer davantage parti de la large applicabilité des Principes dans les activités de promotion. La promotion des Principes est aussi une fonction fondamentale des PCN et elle est déterminante pour amener les entreprises à se conduire de façon responsable. L'utilisation de certains chapitres des Principes comme outil promotionnel reste à faire et on aurait intérêt à poursuivre la discussion sur les moyens de développer ce potentiel.

Se préoccuper de la limitation des ressources. Compte tenu de l'insuffisance des moyens dont disposent certains PCN pour remplir leur mission, il a été suggéré au Comité de l'investissement que la note de transmission du rapport annuel au Conseil pourrait inviter les gouvernements adhérents à prendre les mesures appropriées.

Notes

1. Lors de la réunion annuelle de 2007, les ministres de l'OCDE ont invité l'Organisation à organiser en 2008, en collaboration avec l'OIT, une réunion de haut niveau à laquelle participeraient des représentants de grandes économies non membres de l'OCDE et des partenaires sociaux ; l'objectif est de soutenir les actions du secteur privé en matière d'emploi et de relations professionnelles dans le cadre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Peu après, les pays du G8 se sont engagés à promouvoir activement les normes de responsabilité sociale des entreprises et d'emploi internationalement reconnues, notamment les Principes directeurs de l'OCDE et la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.
2. Allemagne, Argentine, Australie, Espagne, États-Unis, Grèce, Irlande, Israël, Italie, Luxembourg, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Slovénie, Suisse et Turquie.
3. Brésil, Canada, Corée, Hongrie, Islande, Japon, Pays-Bas et Royaume-Uni.
4. Le PCN de la Roumanie comprend des représentants de l'État et des entreprises.
5. Belgique, Danemark, Estonie, France, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Norvège et Suède. Plusieurs d'entre eux ont aussi des PCN interministériels.
6. Chili et Finlande.
7. En 2007, le PCN néerlandais, qui était un service interministériel, est devenu une structure mixte comprenant quatre experts indépendants et quatre conseillers provenant de quatre ministères.
8. Le rapport du Groupe de travail du Comité de l'investissement, intitulé « Examen des performances des PCN : conclusions principales », analyse les changements structurels intervenus depuis la révision des Principes en 2000.
9. Les modifications de la structure des PCN néerlandais et britannique sont décrites de façon plus précise dans le rapport précité.
10. On trouvera de plus amples renseignements sur le site www.oecd.org/daf/investment.
11. Pour plus de précisions, on se référera aux pages 29 et 30 du rapport annuel 2007 sur les Principes qui est consultable à www.oecd.org/daf/investment/instruments.
12. On trouvera le texte du discours de M. Amano à l'adresse www.tuac.org.
13. Voir www.transparency.org/publications/wp_03_2008_oecd.
14. Le nombre de circonstances spécifiques jugées recevables par les PCN est le nombre de circonstances spécifiques figurant dans l'annexe 3, corrigé des circonstances spécifiques qui sont énumérées à plusieurs reprises dans le tableau de l'annexe, car plusieurs PCN ont été concernés et ont notifié la circonstance spécifique dans le tableau de l'annexe.
15. Voir le rapport du Conseil de sécurité S/PRST/2007/22.
16. Voir le paragraphe 92, page 24, du rapport du professeur Ruggie au Conseil des droits de l'homme, daté du 7 avril 2008 [A/HRC/8/5].

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 de la Technologie	<ul style="list-style-type: none"> – 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	Service de coordination avec l'OCDE – Direction nationale des négociations économiques internationales (DINEI), ministère des Affaires étrangères, du Commerce international et du Culte		Le PCN travaille en coordination avec d'autres services de l'État, ainsi qu'avec des représentants des entreprises, des syndicats et de la société civile. Compte tenu des expériences tirées de ces contacts et de sa conviction que d'autres secteurs administratifs pourraient être concernés, il se prépare actuellement à présenter un nouveau dispositif visant à répondre à la complexité des problèmes posés.
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	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – 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	Unité interministérielle comprenant huit ministères et de la Banque centrale	Ministère des Finances	<ul style="list-style-type: none"> – 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 – Ministère de l'Agriculture – Banque centrale du Brésil 	Il peut être demandé à des représentants d'autres services gouvernementaux et à d'autres entités de participer. En avril 2007, le PCN brésilien a décidé d'inviter régulièrement la CUT, principal syndicat brésilien, aux futures réunions. D'autres entités ont aussi été invitées, comme l'ONG ETHOS, la Confédération nationale de l'industrie (CNI) et la Société brésilienne d'étude des entreprises transnationales et de la mondialisation (SOBEET).
Canada	Comité interministériel	Affaires étrangères Canada et Commerce international Canada	<ul style="list-style-type: none"> – 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 Chambre du commerce du Canada, le Congrès du travail du Canada et la Confédération des syndicats nationaux.
Chili	En cours de restructuration	ministère des Affaires étrangères, Direction des relations économiques internationales		Le PCN consulte régulièrement le patronat, les syndicats et autres représentants des ONG.
Corée	Office interministériel, associé à plusieurs ministères	Sous-comité de l'investissement étranger (ministère de l'Économie de la Connaissance)	<ul style="list-style-type: none"> – Ministère de la stratégie et des finances – Ministère des Affaires étrangères et du Commerce – Ministère de l'environnement – Ministère du travail, etc. 	Les titres des ministères ont été modifiés
Danemark	Tripartite avec plusieurs ministères	ministère de l'Emploi ministère des Affaires étrangères	<ul style="list-style-type: none"> – Agence pour la protection de l'environnement – Ministère de l'Économie et des Affaires relatives aux entreprises 	
Égypte	Direction unique	ministère des investissements		
Espagne	Service unique	Secrétariat général pour le commerce extérieur, ministère de l'Industrie, du Tourisme et du Commerce	<ul style="list-style-type: none"> – Ministère de l'Environnement, de la ruralité et de la marine – Ministère de la Justice – Ministère de la Santé et de la Consommation – Ministère du Travail et de l'immigration 	Le PCN travaille en concertation avec les représentants des partenaires sociaux et d'ONG.
Estonie	Tripartite avec plusieurs ministères	ministère des Affaires économiques	<ul style="list-style-type: none"> – 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.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués*	Commentaires et notes
Finlande	Quadripartite avec plusieurs ministères et partenaires de la société civile	Comité consultatif sur l'investissement international et les entreprises multinationales (MONIKA), ministère de l'Emploi et de l'Économie	<ul style="list-style-type: none"> – Ministère de l'Emploi et de l'Économie – Ministère des Affaires étrangères – Ministère de la Justice – Ministère des Finances – Ministère des Affaires sociales et de la Santé – Ministère de l'Environnement 	<p>Le Comité consultatif sur l'investissement international et les entreprises multinationales (MONIKA), qui fonctionne sous les auspices du ministère de l'Emploi et de l'Économie comme un vaste forum de représentants des secteurs public et privé pour les questions liées aux investissements, joue le rôle de PCN en Finlande.</p> <p>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 de l'Emploi et de l'Économie 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.</p> <p>Les membres du Comité sont issus de différents ministères, d'organisations patronales et syndicales ainsi que d'ONG.</p> <p>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).</p> <p>Le Comité s'est réuni plusieurs fois au cours de la période étudiée.</p>
France	Tripartite avec plusieurs ministères	Direction du Trésor, ministère de l'Économie et des Finances	<ul style="list-style-type: none"> – 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	Service 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		On a désigné comme PCN le Service des investissements internationaux, qui fait partie de la Direction de l'économie internationale et de la coopération, au sein de la Direction générale de la politique économique internationale du ministère de l'Économie et des Finances
Hongrie	Office interservices	ministère de l'Économie et des Transports	<ul style="list-style-type: none"> – 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	ministère des Activités d'Affaires		
Israël	Service unique	ministère du Commerce, de l'Industrie et du Travail	<ul style="list-style-type: none"> – 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.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués*	Commentaires et notes
Italie	Service unique	Direction générale de la politique industrielle, ministère du Développement économique	<ul style="list-style-type: none"> – 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.
Lettonie	Comité consultatif de l'OCDE – Organisme interministériel comprenant des représentants d'organisations professionnelles et syndicales	Service des relations économiques, ministère des Affaires étrangères	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – 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		Le PCN travaille en collaboration avec autres départements concernées.
Norvège	Tripartite, avec plusieurs ministères	Département de la promotion et du protocole Division du Commerce et de l'Industrie ministère des Affaires étrangères	<ul style="list-style-type: none"> – Ministère des Affaires étrangères – Ministère de l'Industrie et du Commerce 	
Nouvelle-Zélande	Service unique	ministère du Développement économique	Tous les ministères, mais plus particulièrement le ministère des Affaires étrangères et du Commerce, le ministère du Travail, le ministère de l'Environnement et le Trésor	Un groupe de liaison composé de représentants d'autres services gouvernementaux, des partenaires sociaux et d'ONG apporte son appui au PCN. Celui-ci travaille également en concertation avec d'autres services et organismes gouvernementaux, lorsque nécessaire.
Pays-Bas	Conseil indépendant	ministère des Affaires économiques (Secrétariat du PCN)	<ul style="list-style-type: none"> – Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi – Ministère du Logement, de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement – Ministère des Affaires étrangères 	Consultations régulières avec toutes les parties prenantes. Le Conseil se compose de quatre personnes, dont l'une préside ; chacune a l'expérience de l'un des divers groupes d'intérêts de la société.
Pologne	Service unique	Agence polonaise pour l'information et l'investissement étranger		

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués*	Commentaires et notes
Portugal	Service unique	<i>ICEP Portugal</i> , l'Agence portugaise de promotion des investissements ministère de l'Économie et de l'Innovation		
République slovaque	Service unique	ministère de l'Économie	Agence slovaque pour le développement de l'investissement et du commerce (SARIO), ministère des Finances, ministère du Travail, des Affaires Sociales et de la Famille, ces deux ministères accordant des aides aux investissements.	Le service des investissements stratégiques est la seule unité du ministère de l'Économie dans le domaine de la stratégie.
République tchèque	Service unique	ministère des Finances	<ul style="list-style-type: none"> – 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 	<p>Le PCN travaille en collaboration avec les partenaires sociaux.</p> <p>Le PCN poursuit sa collaboration avec les ONG, en particulier avec le membre de la représentation tchèque auprès d'OECD Watch.</p>
Roumanie	Structure bipartite	<p><i>Coordination</i> – Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, du Commerce, du Tourisme et des Professions libérales et le ministère des Affaires étrangères.</p> <p><i>Fonction exécutive</i> – Service de la réglementation des entreprises et l'Agence roumaine pour l'investissement étranger.</p> <p><i>Secrétariat technique</i> ministère des Affaires étrangères et l'Agence roumaine pour l'investissement étranger.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Ministère des Affaires étrangères – Ministère de l'Économie et des Finances – Ministère de la Justice – Ministère de l'Éducation, de la Recherche et de la Jeunesse – Ministère du Travail, de la Famille et de l'Égalité des chances – Ministère des Transports – Ministère du Développement, des Travaux publics et du Logement – Ministère de l'Environnement et du Développement durable – Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, du Commerce, du Tourisme et des Professions libérales – Agence roumaine pour l'investissement étranger – Service de la réglementation des entreprises – Institut de la recherche économique – Alliance de la Confédération roumaine du patronat – Chambre du commerce et de l'industrie de Roumanie 	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.
Royaume-Uni	Bipartite	<i>Trade Negotiations and Development Unit</i> (Service des négociations commerciales et du développement) ministère du Commerce et de l'Industrie	<ul style="list-style-type: none"> – Département de l'activité économique, de l'entreprise et de la réforme réglementaire – Département du développement international 	<p>Une Commission de pilotage inter-groupes supervise les travaux du PCN. La Commission de pilotage comporte des membres extérieurs ne provenant pas de l'administration publique, choisis pour leur expérience des entreprises, des relations avec les salariés et des problèmes qui préoccupent les ONG. D'autres ministères et organismes publics intéressés par les Principes directeurs de l'OCDE y sont aussi représentés.</p> <p>Au jour le jour, 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.</p>

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués*	Commentaires et notes
Slovénie	Service unique	ministère de l'Économie	<ul style="list-style-type: none"> – Autres ministères et autres services du ministère de l'Économie – Agence publique pour l'entrepreneuriat et les investissements étrangers (JAPTI) – Banque slovène d'exportation et de développement (SID) 	Le PCN slovène est en phase de restructuration. Aucune décision finale n'a encore été prise.
Suède	Tripartite, avec plusieurs ministères	Direction de la politique commerciale internationale, ministère des Affaires étrangères	<ul style="list-style-type: none"> ministère des Affaires étrangères – Ministère de l'Environnement – Ministère de l'Emploi – Ministère de l'Entreprise, de l'Énergie et des Communications 	Le ministère des Affaires étrangères, via la direction de la politique commerciale internationale, préside le PCN et est responsable en dernier ressort de ses travaux et de ses décisions.
Suisse	Service unique	Secteur investissements internationaux et entreprises multinationales, secrétariat d'État aux Affaires économiques		Le PCN suisse travaille en concertation avec d'autres services ministériels, si nécessaire. Des comités ad hoc sont constitués pour s'occuper des procédures des circonstances spécifiques. Le PCN a des contacts fréquents avec des organisations professionnelles, des organisations syndicales et des ONG intéressées. Un groupe consultatif, composé de différentes parties prenantes, se réunit en 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 1.A2

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux

Ce document présente un récapitulatif des circonstances spécifiques dont les PCN ont été ou sont actuellement saisis. 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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	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/go/nationale-kontaktselle .
Allemagne	Emploi et relations professionnelles dans la succursale d'une multinationale allemande	Juin 2003	Philippines	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Le PCN allemand a clos la procédure de circonstances spécifiques et publié un communiqué le 29 juin 2007 www.bmwi.de/go/nationale-kontaktselle .
Allemagne	Travail des enfants dans une chaîne d'approvisionnement	Octobre 2004	Inde	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 30 août 2007 www.bmwi.de/go/nationale-kontaktselle .
Argentine	Le PCN a reçu une demande de l'association argentine des banques (Asociacion Bancaria Argentina), un syndicat, à propos d'une filiale argentine de la Banca Nazionale del Lavoro (BNL)	Décembre 2004	Argentine	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Après l'acquisition de 100% du capital de la BNL par une autre banque multinationale (HSBC), on n'a pas donné suite à l'affaire. Aucune nouvelle présentation n'a été faite depuis 2007 et le PCN a clos le dossier.
Argentine	Le PCN a reçu une demande du syndicat de la minoterie argentine (Union Obrera Molinera Argentina) alléguant le non respect des Principes directeurs de l'OCDE par la société multinationale CARGILL qui opère dans le secteur de l'alimentation	Novembre 2006	Argentine	II. Principes généraux III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Les deux parties ont trouvé une solution et l'accord a été officialisé le 31 juillet 2007.
Argentine	Le PCN a reçu une demande relative au non respect des recommandations des Principes directeurs, en matière de corruption et de fiscalité, par une entreprise multinationale suédoise	Novembre 2007	Argentine	VI. Lutte contre la corruption X. Fiscalité	En cours		Le PCN a accepté, le 26 novembre 2007, d'examiner la circonstance spécifique. Les deux parties concernées ont convenu de négocier de bonne foi pour parvenir à une solution ne faisant que des gagnants. Les négociations se poursuivent pour trouver un accord consensuel.
Argentine	Le PCN a reçu une plainte pour non respect des règles relatives aux relations du travail et corruption à l'encontre d'une entreprise multinationale française.	Novembre 2007	Argentine	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles VI. Lutte contre la corruption	En cours		La demande est examinée par le PCN.
Australie (le PCN australien a repris l'affaire à la suite d'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. La déclaration publiée peut être consultée à l'adresse suivante : www.ausncp.gov.au .

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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Australie	Australia and New Zealand Banking Group Ltd (ANZ)	Août 2006	Papouasie-Nouvelle-Guinée	II. Principes généraux V. Environnement	Close	Oui	Le PCN a conclu qu'il n'y avait pas de circonstance spécifique à examiner et a publié une déclaration qui peut être consultée sur le site Internet à l'adresse www.ausncp.gov.au .
Australie	Activités minières ; réinstallation et dédommagement des occupants des sites	Juillet 2007	Colombie	II. Principes généraux	En cours		Cette circonstance spécifique est examinée conjointement par les PCN britannique et suisse.
Autriche	Activités minières	Novembre 2004	RDC	Divers	Close	Oui	Les parties ne sont pas parvenues à un accord.
Autriche	Industrie de textile	Mars 2006	Sri Lanka	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	–	Des efforts de médiation se poursuivent
Autriche	Produits pharmaceutiques	Février 2008	Autriche	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	–	Une évaluation initiale sera effectuée
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	La circonstance a été examinée en même temps que la plainte de l'ONG.
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			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	Close	Oui	Le PCN belge a publié un communiqué de presse en 2006.
Belgique	GP Garments	Juin 2005	Sri Lanka	III. Publication d'informations IV. Emploi	Close	Oui	Un communiqué de presse diffusé en 2007.
Belgique	InBev	Juillet 2006	Monténégro	I. Concepts et principes IV. Emploi		n.d.	Plainte retirée par le syndicat.
Belgique	Compagnie pharmaceutique	Janvier 2008	Belgique	II. Principes généraux III. Publication VI. Lutte contre la corruption VII. Intérêts des consommateurs IX. Concurrence	En cours		

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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
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	Licenciement de salariés	12 décembre 2005	Brésil	Chapitre II, article 02 et Chapitre IV, articles 1 (a), 2(a), 4(a), 7 et 8	En cours	Non	
Brésil	Problèmes environnementaux et de santé des salariés	8 mai 2006	Brésil	Chapitre V, articles 1 et 3	Close	Oui	Après une longue médiation, une série de réunions et de contacts pris avec les parties opposées, le PCN brésilien a décidé, le 25 mars 2008, de classer la plainte déposée contre l'entreprise multinationale Shell dans un rapport final exhaustif en portugais.
Brésil	Licenciement de salariés	26 septembre 2006	Brésil	Chapitre IV, article 6	Close	Oui	
Brésil	Refus de négocier avec un syndicat	6 mars 2007	Brésil	Chapitre IV, articles 01 (a), 02 (abc), 03 et 08	En cours	Non	
Brésil	Licenciement de salariés	7 mars 2007	Brésil	Plusieurs articles des chapitres II et IV	En cours	Non	
Brésil	Refus de négocier avec un syndicat	19 avril 2007	Brésil	Chapitre IV, articles 01 (a), 01 (d), 02 (a), 02 (b), 02 (c), 03,04 (a), 04 (b) et 06	En cours	Non	
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)

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	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 de travailleurs du Chili (CUTCH) dans le cas de 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.
Chili	ISS Facility Services S.A.	Avril 2007	Danemark	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Non	En cours d'examen.
Chili	Banque du travail du Pérou	Avril 2007	Pérou	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Non	En cours d'examen.
Chili	Entreprise Zaldivar, subsidiaire de l'entreprise canadienne Barrick Gold	2007	Canada	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Non	En cours d'examen.
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.
Corée	Entreprises présentes en Corée qui viennent de pays adhérents aux Principes directeurs	2007	Corée	III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	
Corée	Entreprises coréennes présentes dans des pays non adhérents	2007	Philippines	I. Concepts et principes III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles VI. Lutte contre la corruption	En cours		
Danemark	Représentation syndicale dans une entreprise danoise en Malaisie	Février 2002	Malaisie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	s.o.	

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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
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.
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 via une résolution du Conseil de Sécurité des Nations Unies.
États-Unis (en consultation avec le PCN français)	Emploi et relations professionnelles, négociations collectives	Juin 2003	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Les consultations se poursuivent avec les parties.
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.

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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Finlande	Projet d'usine de papeterie Finnvera plc/Botnia SA en Uruguay	Novembre 2006	Uruguay	II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement VI. Lutte contre la corruption	Close	Oui	Le PCN finlandais a conclu le 8 novembre 2006 que la demande d'une circonstance spécifique ne méritait pas un examen plus approfondi. La nature du rôle spécial de financement de Finnvera Oy et la position de l'entreprise en tant que prestataire de garanties publiques pour les exportations (OCE) ont été pris en compte.
Finlande	Le projet d'usine de papeterie de Botnia SA en Uruguay/ Botnia SA/Metsa-Botnia Oy	Décembre 2006	Uruguay	II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement VI. Lutte contre la corruption	Close	Oui	Le PCN finlandais a considéré le 21 décembre 2006 que Botnia SA/ Metsa-Botnia Oy n'avait pas enfreint les Principes de l'OCDE dans le cadre du projet d'usine de pâte à papier en Uruguay.
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 .
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. 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. www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/compcn131201.htm .
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. www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/compcn131201.htm .

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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	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. www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtp/pcn/compncn131201.htm .
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/dgtp/pcn/compncn010405.htm .
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. Accusation d'avoir provoqué des dommages corporels par négligence.	Juin 2006	Hongrie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Une déclaration conjointe a été signée par le ministère de l'Économie et des Transports et Visteon Hungary Ltd le 20 février 2007, mais elle n'a été publiée que le 14 mai 2007 quand les tentatives de convenir d'un accord trilatéral n'ont pas abouti.
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-Royaume-Uni	Allégation de non-respect des Principes dans les domaines des droits de l'homme et des travailleurs et de l'environnement	2003	Turquie, Azerbaïdjan Géorgie	I. Concepts et principes II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	En cours	s.o.	Les consultations se poursuivent avec les parties.
Italie	Allégation de non-respect des Principes dans les domaines des droits de l'homme et des travailleurs	2005	Chine	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Non	Investigations supplémentaires.

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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Italie	Allégation de non-respect des Principes dans les domaines des droits des travailleurs et de la concurrence	2007	Italie	IV. Emploi et relations professionnelles IX. Concurrence	Close	s.o.	L'affaire a été conclue par un accord avec la société concernée.
Italie	Accusation de non-respect des recommandations des Principes directeurs en matière de droits des travailleurs	2007	Italie, Inde	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	n.d.	L'affaire, qui impliquait plusieurs parties, a été conclue grâce au succès d'une procédure de médiation avec l'État indien, sous l'autorité d'un ancien représentant de l'État de l'autre PCN concerné.
Italie	Allégation de non-respect des Principes dans les domaines des droits de l'homme, de l'environnement et de la contribution au progrès du pays hôte	2007	Inde	II. Principes généraux V. Environnement	En cours	s.o.	Première phase d'examen.
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.	Les consultations se poursuivent avec les parties. L'examen est en cours parallèlement à une procédure judiciaire.
Japon	Relations professionnelles dans une filiale d'une société japonaise en Indonésie	Mai 2005	Indonésie	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	L'examen est en cours parallèlement à une procédure judiciaire.
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.	Après l'examen initial, le PCN japonais poursuit des consultations avec les parties concernées, notamment le PCN suisse. Une procédure judiciaire est en cours parallèlement.
Mexique (en consultation avec le PCN allemand)	Fermeture d'une usine	2002	Mexique	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Oui	Le PCN mexicain a clos la procédure de circonstance spécifique et en a fait état dans son Rapport annuel au Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales de l'OCDE (CIME), le 29 août 2008.
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.
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.

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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Norvège	Accusation de non respect des recommandations des Principes directeurs sur la transparence de l'information en matière financière et d'environnement. Première application des Principes directeurs au secteur financier	2006	Uruguay		Close	Oui	
Nouvelle-Zélande	Activités d'une institution financière	Octobre 2007	Papouasie, Nouvelle-Guinée	II. Principes généraux V. Environnement	Close	Non	On avait procédé à l'examen initial d'une plainte contre une entreprise multinationale opérant dans un pays non adhérent. Son siège social était situé dans un pays adhérent dont le PCN avait examiné antérieurement la circonstance spécifique. Le PCN néo-zélandais a conclu à l'absence d'un lien suffisant avec la Nouvelle-Zélande, ce qui ne justifiait pas de poursuivre l'examen de la plainte. Dans l'intérêt d'un bon fonctionnement des Principes directeurs, il a communiqué le dossier au PCN du pays où l'entreprise multinationale a son siège social.
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.
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.

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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
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.oesorichtlijnen.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.
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).

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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
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.
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.
Pays-Bas	Entrepôts au Brésil d'une multinationale néerlandaise et de son partenaire américain : tentatives abusives présumées de bénéficier d'exemptions à la législation locale et de mettre en danger la santé des salariés et de la collectivité avoisinante.	Juillet 2006	États-Unis	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Le PCN néerlandais a référé l'ONG ayant soulevé le problème au PCN brésilien et lui a apporté son aide pour traiter la circonstance.
Pays-Bas	Entrepôts aux Philippines d'une multinationale néerlandaise : tentatives abusives présumées d'influencer des décisions locales et d'enfreindre les réglementations en matière d'environnement et de sécurité.	Mai 2006	Philippines	II. Principes généraux III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles VI. Lutte contre la corruption	En cours	Non	Des procédures juridiques locales ont entraîné une suspension des procédures du PCN. Elles devraient reprendre en septembre.
Pays-Bas	Demande du PCN des États-Unis de contacter la maison mère néerlandaise d'une société américaine, à propos d'une circonstance concernant les droits syndicaux.	Juillet 2006	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	s.o.	Un compte rendu de la réunion entre le PCN néerlandais et l'entreprise néerlandaise a été envoyé au PCN des États-Unis. En avril 2007, un accord a été conclu entre les parties.
Pays-Bas	Maltraitance des salariés et refus de fait des droits syndicaux chez un grand fournisseur d'habillement en Inde d'une société néerlandaise de vêtements.	Octobre 2006	Inde	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui, mais le communiqué ne parle pas des justifications de la plainte	Après une tentative réussie de médiation hors PCN entre les plaignants et l'entreprise indienne, la plainte a été retirée le 5 février 2007.
Pays-Bas	Abus du droit des sociétés local par une filiale d'une multinationale néerlandaise/britannique, pour renvoyer des salariés sans indemnisation.	Octobre 2006	Inde	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours auprès du PCN du Royaume-Uni	s.o.	Le cas a été présenté aux PCN néerlandais et britannique. La circonstance a été jugée admissible par le PCN du Royaume-Uni. Rôle de facilitation par le PCN néerlandais.
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.

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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
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.
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	BTC ; activités d'un consortium dirigé par British Petroleum	2002	Azerbaïdjan, Géorgie, Turquie	II.5. Exemption de la réglementation III. Publication d'informations V.1 Gestion de l'environnement V.2.a. Informations sur l'environnement, la santé et la sécurité V.2.b. Consultations des collectivités concernées V.4. Report de mesures de protection de l'environnement	En cours	Oui, mais retiré ensuite	La déclaration finale était achevée, mais les plaignants ont exigé un réexamen pour motifs de procédure autorisés par le système britannique. Réexamen en cours.
Royaume-Uni	Activités d'Oryx Minerals alléguées par un rapport d'un groupe d'experts de l'ONU	2003	République démocratique du Congo	Point non précisé dans le rapport	Close	Oui	www.berr.gov.uk/sectors/sustainability/nationalcontactpoint/page45873.html .
Royaume-Uni	Activités de la société De Beers mentionnées dans un rapport d'un groupe d'experts de l'ONU	2003	République démocratique du Congo	Point non précisé dans le rapport	Close	Oui	www.berr.gov.uk/sectors/sustainability/nationalcontactpoint/page45873.html .
Royaume-Uni	Activités de National Grid/Transco	2004	République démocratique du Congo	Plusieurs	Close	Oui	www.berr.gov.uk/sectors/sustainability/nationalcontactpoint/page45873.html .

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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Royaume-Uni	DAS air	2005	République démocratique du Congo	II.1. Réaliser un développement durable II.2. Droits de l'homme II.10. Encourager les partenaires commerciaux, y compris les fournisseurs et les sous-traitants, à appliquer des règles de conduite des affaires conformes aux <i>Principes directeurs</i>	En cours	Oui	L'entreprise est en règlement judiciaire, le PCN est en contact avec les parties intéressées pour trouver un accord final.
Royaume-Uni	Activités d'Anglo American	2005	Zambie	Divers	En cours	Oui	La déclaration finale de mai 2008 est consultable à l'adresse www.berr.gov.uk/sectors/sustainability/nationalcontactpoint/page45873.html .
Royaume-Uni	Peugeot, fermeture d'une usine – négociations collectives – obtention d'informations et consultation véritable	2006	Royaume-Uni	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Oui	Finalisée le 1 ^{er} février 2008, déclaration finale consultable sur : www.berr.gov.uk/sectors/sustainability/nationalcontactpoint/page45873.html .
Royaume-Uni	G4S – contribution aux progrès économique, social et de l'environnement en vue de réaliser le développement durable. Liberté d'association et de négociation collective	2006	Mozambique, Malawi, Israël, Ouganda, RDC, Népal, Grèce, États-Unis	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	n.d.	Evaluation initiale consultable à l'adresse www.berr.gov.uk/sectors/sustainability/nationalcontactpoint/page45873.html .
Royaume-Uni	Unilever – Transfert d'une usine sans respect des obligations liées aux licenciements – liberté d'association et de négociation collective	2006	Inde	I. Concepts et Principes IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	N.d.	Evaluation initiale consultable à l'adresse www.berr.gov.uk/sectors/sustainability/nationalcontactpoint/page45873.html .
Royaume-Uni	– liberté d'association et de négociation collective	2006	Bangladesh	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	N.d.	Suspension en raison d'une procédure parallèle
Royaume-Uni	Afrimex – paiement d'impôts à un groupe armé engagé dans un conflit avec le gouvernement national – exploitation de minerais extraits de mines utilisant le travail forcé et le travail des enfants	2007	République démocratique du Congo	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles VI. Lutte contre la corruption	En cours	n.d.	Evaluation initiale consultable à www.berr.gov.uk/sectors/sustainability/nationalcontactpoint/page45873.html .
Royaume-Uni	Unilever – liberté d'association et de négociation collective	2007	Inde	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	n.d.	Evaluation initiale consultable à l'adresse www.berr.gov.uk/sectors/sustainability/nationalcontactpoint/page45873.html .
Royaume-Uni	Unilever liberté d'association et de négociation collective	2007	Pakistan	IV. Emploi et relations professionnelles	Suspension	n.d.	Evaluation initiale consultable à l'adresse www.berr.gov.uk/sectors/sustainability/nationalcontactpoint/page45873.html . Suspension en attendant le résultat des conversations entre les parties en dehors de la procédure de PCN.

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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Royaume-Uni	British American Tobacco – liberté d'association et de négociation collective	2007	Malaisie	IV. Emploi et relations professionnelles	Suspension	n.d.	Evaluation initiale consultable à l'adresse www.berr.gov.uk/sectors/sustainability/nationalcontactpoint/page45873.html . Suspension en attendant le résultat de deux procédures judiciaires concernant la plainte
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 .
Suède (en consultation avec la Norvège)	Application des Principes directeurs au secteur financier, responsabilité du financement partiel de la construction d'une usine de pâte à papier	2008	Uruguay	II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	Close	Oui	Le PCN suédois a diffusé un communiqué en janvier 2008.
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.
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.

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

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Suisse (en consultation avec l'Australie et le Royaume-Uni)	Activités d'une entreprise multinationale suisse, copropriétaire de la mine de charbon « El Cerrejon » en Colombie	2007	Colombie	Plusieurs chapitres dont : I. Concepts et principes (dont droits de l'homme) II. Principes généraux V. Environnement VI. Lutte contre la corruption	En cours	n.d.	

s.o. = sans objet.

ANNEXE 1.A3

Communiqués diffusés par les PCN, de juin 2007 à juin 2008

La présente annexe reproduit les communiqués diffusés par les Points de contact nationaux pendant la période sous revue à propos de cas spécifiques, conformément aux lignes directrices sur l'application des Principes directeurs ; celles-ci prévoient que, « si les parties impliquées ne s'entendent pas sur les questions soulevées, le PCN publiera un communiqué et éventuellement des recommandations concernant la mise en œuvre des Principes directeurs » ; et aussi qu'« après consultation des parties impliquées, il rendra publics les résultats de la procédure, sauf si la confidentialité paraît mieux à même de favoriser une application efficace des *Principes directeurs* ».

- Communiqué public du point de contact argentin à propos du cas spécifique intéressant Union Obrera Molinera Argentina et la société Cargill.
- Communiqué public du Point de contact allemand à propos du cas spécifique intéressant EUBP-FFW/Bayer Philippines.
- Communiqué public du Point de contact allemand à propos du cas spécifique intéressant la société Bayer et German Watch, Global March and Coordination gegen Bayer-Gefahren.
- Communiqué public du Point de contact suédois à propos du cas spécifique intéressant le CEDHA et Nordea.
- Communiqué public du Point de contact britannique à propos du cas spécifique intéressant PSA Peugeot Citroën.
- Communiqué public du Point de contact britannique à propos du cas spécifique intéressant Anglo American.

Communiqué du PCN argentin

Communiqué final du point de contact national argentin à propos de l'affaire opposant Unión Obrera Molinera Argentina à la société Cargill

31 juillet 2007

Le 29 novembre 2006, Unión Obrera Molinera Argentina, une association regroupant des salariés de la minoterie ainsi que ses annexes et/ou services directs (désignés ci-après par le sigle « UOMA ») ont adressé une demande au Point de contact national argentin (PCNA), relative à certaines violations des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des

entreprises multinationales commises par la société CARGILL (désignée ci-après comme « CARGILL »).

Le 29 novembre 2006, UOMA a adressé au PCNA une demande qui alléguait de certaines violations par la société Cargill des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

La demande déposée par l'UOMA auprès du PCNA se référait aux chapitres suivants des Principes directeurs :

- Chapitre II – Principes généraux.
- Chapitre III – Publication d'informations.
- Chapitre IV – Emploi et relations professionnelles.

Le 21 décembre 2006, le PCNA a avisé Cargill en adressant à Hugo Krajnc, directeur des relations institutionnelles de la société, un courrier faisant état des termes de la demande de l'UOMA. M. Krajnc a répondu par une lettre, datée du 9 janvier 2007, dans laquelle il indiquait qu'une réunion avait été prévue avec des représentants de l'UOMA pour évoquer les allégations susmentionnées.

En février, le PCNA a contacté les deux parties par téléphone, afin de connaître les résultats de la réunion et les progrès éventuellement réalisés. Les parties ont répondu qu'elles retenaient le principe d'une entente et s'efforçaient de parvenir à une solution consensuelle. Ce point a été confirmé ultérieurement par une lettre de l'UOMA, reçue le 5 mars de l'année en cours.

En mars, les parties, de nouveau contactées par téléphone, ont déclaré que les entretiens se poursuivaient sans qu'un accord ait été trouvé sur les faits concernés.

En mai, les parties ont été invitées à se rencontrer pour faire le point de la situation, dans la perspective du rapport annuel du PCNA, qui devait être soumis à la réunion annuelle du Comité de l'investissement international et des entreprises nationales (CIME).

Le 9 mai, une rencontre a eu lieu au ministère argentin des affaires étrangères et du commerce international dans le but d'examiner l'état d'avancement des discussions, la position des parties sur l'avenir de la négociation et les possibilités d'action du PCNA. Il a été décidé que l'existence d'une demande d'examen (les griefs de l'UOMA contre Cargill) serait révélée ainsi que l'évolution de l'affaire. Il a également été convenu que, dans l'éventualité d'un accord, celui-ci serait enregistré auprès du PCNA, tandis que les parties s'assureraient de son exécution et du suivi. Enfin, les représentants de l'UOMA et de Cargill se sont engagés à poursuivre leurs efforts communs de recherche d'une solution consentuelle.

En définitive, le 22 juin, les parties sont parvenues à une solution satisfaisante et ont signé le Mémoire d'accord ci-joint.

Appréciation du PCNA

Les parties ont coopéré, l'UOMA reconnaissant que sa demande ne visait aucun comportement personnel au sein de la société Cargill ou de sa direction, et qu'elle ne mettait pas en doute « l'honorabilité de quiconque en raison d'une prise de position à l'égard des droits fondamentaux de la personne humaine ».

Les parties se sont mises d'accord sur les points mentionnés dans les Principes directeurs qui faisaient l'objet de la négociation et figurent dans l'accord final ci-joint.

Les parties ont reconnu qu'elles avaient recouru aux bons offices du PCNA, avec lequel elles avaient noué une relation étroite et chaleureuse qui avait mené au règlement amiable du différend invoqué.

Le PCNA propose aux parties de collaborer au suivi de cet accord, si elles en font la demande.

Le PCNA informera le Comité de l'investissement international de la teneur de ce rapport final.

Communiqué du PCN allemand

Communiqué du Point de contact national allemand pour les « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » à propos d'une circonstance spécifique opposant le syndicat DGB à la société Bayer (EUBP-FFW contre Bayer Philippines)

Berlin, 29 juin 2007

Le 27 juin 2003, le syndicat DGB a saisi le Point de contact national allemand d'une plainte contre la société Bayer au titre des « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ». La plainte visait les conséquences de la reconnaissance illégale par une filiale de Bayer située aux Philippines, pendant la période allant de 1998 à 2002, de l'un des deux syndicats de la société qui se faisaient concurrence pour être parties contractantes dans les négociations collectives. Certes, Bayer Philippines avait de nouveau reconnu EUBP-FFW comme le syndicat légal, à la suite d'un jugement de la Cour suprême des Philippines en 2002 ; mais des objections continuaient d'être exprimées quant aux conséquences du conflit dans l'optique du plaignant, à savoir le DGB, qui représentait les intérêts d'EUBP-FFW. Les causes de la plainte étaient des actes que la Cour jugeait contraires au droit du travail philippin, notamment des dispositions régissant la négociation collective ; on doit noter qu'antérieurement à ces faits, il y avait eu des divergences de votes et d'opinions quant à l'interprétation de décisions concernant la filiale Bayer Philippines et le syndicat philippin EUBP-FFW, qui représente les salariés.

Le problème spécifique qui se posait était la légalité du licenciement, pour des raisons liées à l'exploitation, de représentants et de membres du syndicat EUBP-FFW pendant la période allant de 2000 à 2002. En outre, ce syndicat réclamait à Bayer Philippines les cotisations des adhérents transférées par cette société au syndicat REUBP, opération jugée rétroactivement illégale. Selon les syndicats DGB et EUBP-FFW, la section II « Principes généraux » et les principes auxquels se réfère la section IV (« Emploi et relations professionnelles ») des « Principes directeurs de l'OCDE » n'avaient pas été respectés, en particulier le principe de la négociation de bonne foi.

Après un examen approfondi, le Point de contact national allemand a accepté d'examiner les questions qui avaient été soulevées et les deux parties lui ont adressé des mémoires détaillés. En juillet 2004, il a eu un entretien avec le DGB, suivi, en octobre 2004, d'un échange avec les deux parties au ministère fédéral allemand de l'économie et du travail (dont c'était alors la dénomination) ; cela en vue de trouver un accord qui soit acceptable par le DGB, par le syndicat philippin lésé et son représentant ainsi que par la société Bayer. La réunion a eu pour principal résultat de faire apparaître que, compte tenu de la complexité de l'affaire, les deux parties devaient recueillir davantage d'informations.

Au vu de ces informations, obtenues entre temps, et après de nouvelles discussions entre le Point de contact national et le DGB ainsi qu'une réunion de toutes les parties en mai/juin 2007, l'affaire peut maintenant être conclue par la déclaration commune ci-après ; cette déclaration est conforme aux « Principes directeurs de l'OCDE » sous réserve de la passation juridiquement contraignante, dans un délai approprié, de l'accord entre les trois parties impliquées aux Philippines (Bayer Philippines, EUBP-FFW et l'ancien président du syndicat) :

La société Bayer affirme que Bayer Philippines n'a jamais cherché à entraver les activités syndicales d'EUBP-FFW et que, dans l'hypothèse où EUBP-FFW et le DGB auraient eu l'impression contraire, elle le regrette. À ce propos, Bayer estime que la controverse aurait pu être évitée si toutes les parties prenantes s'étaient montrées plus désireuses de coopérer et d'aller l'une vers l'autre.

Compte tenu du fait qu'EUBP-FFW avait perdu une part substantielle des cotisations réglées par les adhérents de 1998 à 2002, Bayer Philippines a fait une offre financière pour faciliter la poursuite de la coopération dans un climat de confiance. Le versement interviendra immédiatement, à condition qu'EUBP-FFW retire sa plainte contre Bayer Philippines visant le transfert (désormais non contesté) des cotisations syndicales au profit de REUBP, dans la période 1998-2002, et démontre par des moyens appropriés que toutes les requêtes et mesures juridiques à cette fin ont été abandonnées.

En ce qui concerne le seul contentieux individuel encore en suspens devant les juridictions du travail, intenté par l'ancien président de l'EUBP à l'encontre de Bayer Philippines, un arrangement a déjà été conclu qui tient compte du jugement prononcé, le 30 janvier 2006, par la cour d'appel. Celui-ci prévoyait la réintégration de l'ancien président du syndicat ainsi que le versement intégral de ses émoluments depuis la résiliation de son contrat de travail, en 2000, et le paiement de dommages-intérêts.

Toutes les parties ont déclaré que l'affaire exposée ci-dessus prenait fin avec le règlement amiable du contentieux.

Le Point de contact national espère que ce dialogue contribuera à une conclusion amiable de la plainte déposée auprès de lui, à davantage d'échanges d'informations entre les parties et à une meilleure transparence ; il remercie de leur contribution constructive les participants, en particulier Mme Meyer, le Dr. Eckl, M. Botsch et M. Hahn, du DGB, de même que Mme Ehemann-Schneider, M. Naumann, et M. de Win, président du Conseil du travail, qui appartiennent à la société Bayer.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui s'inscrivent dans le cadre de la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales, formulent des recommandations en faveur d'un comportement responsable des sociétés investissant à l'étranger. Les gouvernements des pays membres de l'OCDE et d'autres pays participants se sont engagés, par le truchement de leurs Points de contact nationaux respectifs (en Allemagne, le ministère fédéral de l'Économie et de la Technologie), à promouvoir l'usage de ces codes de conduite facultatifs et à trouver des solutions aux plaintes au moyen de l'intermédiation confiante des partenaires concernés.

Communiqué du PCN allemand

Communiqué du Point de contact national allemand pour les « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » à propos de la plainte déposée contre la société Bayer CropScience par German Watch, Global March, et Coordination gegen Bayer-Gefahren

Berlin, 30 août, 2007

Le 11 octobre 2004, l'organisation non gouvernementale German Watch, Global March, and Coordination gegen Bayer-Gefahren (désignée ci-après comme les « plaignants ») a déposé plainte contre la société Bayer CropScience auprès du Point de contact national allemand pour les « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales », qui se situe au ministère fédéral de l'Économie et de la Technologie. Les plaignants soutenaient que les fournisseurs de Bayer CropScience dans l'État indien d'Andhra Pradesh employaient des enfants dans la culture du coton et que Bayer CropScience n'avait pas pris les dispositions permettant d'empêcher cette pratique. En réponse, Bayer CropScience a affirmé que toutes les mesures raisonnables avaient été prises pour s'opposer à cette pratique.

Après des discussions approfondies avec les parties prenantes, aux termes desquelles Bayer CropScience a diffusé un communiqué qui l'engageait (cf. page 3) à agir conformément aux principes énoncés au chapitre II, section 10, et au chapitre IV, section 1.b, des Principes directeurs de l'OCDE, le Point de contact national clôt la procédure d'instruction de la plainte par le dit communiqué. Dans celui-ci, le Point de contact national déclare attendre de la société Bayer CropScience qu'elle respecte, maintenant et à l'avenir, les termes de son engagement volontaire.

Le contexte

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales contiennent des recommandations, formulées par les gouvernements des pays de l'OCDE et certains pays non membres, à propos des activités de sociétés à l'étranger. Reposant sur le volontariat, ils énoncent des critères et des règles visant le comportement des sociétés en matière d'investissements à l'étranger. Leur objectif est de développer les effets positifs des investissements étrangers en fournissant un cadre de référence. On a créé les Points de contact nationaux pour accroître la diffusion et la connaissance des Principes directeurs ainsi que pour se charger de l'arbitrage éventuel des différends susceptibles de survenir.

La question posée dans le cas présent renvoie au chapitre IV, section 1.b, des Principes directeurs de l'OCDE, qui appelle les entreprises à « contribuer à la suppression effective du travail des enfants ». Le chapitre II, section 10, des Principes directeurs leur demande en particulier d'œuvrer aussi à l'objectif d'abolition du travail des enfants dans le cadre des relations avec leurs partenaires commerciaux et sous-traitants.

Les circonstances de l'affaire

Dans les plantations indiennes de coton, on continue à employer les enfants pour la pollinisation des plants hybrides. Comme ils sont retirés de l'école pendant la saison de travail aux champs, il est souvent impossible de les réintégrer dans un cursus scolaire

régulier. En outre, ils sont fréquemment exposés aux risques de contracter des maladies dues aux pesticides.

Les plaignants accusent Bayer CropScience de tolérer le travail des enfants chez les sous-traitants producteurs de graines de coton et de ne pas faire un usage adéquat des possibilités que lui offrent les contacts professionnels pour influencer sur la situation. Bayer CropScience a certes inséré dans ses contrats l'interdiction formelle du travail des enfants, mais, en pratique, le respect de cette disposition n'est pas assez surveillé. En outre, Bayer CropScience a contribué à la poursuite de l'emploi des enfants comme main-d'œuvre à bon marché en rémunérant les fournisseurs à des niveaux correspondant à une faible rentabilité.

Bayer CropScience répond que, depuis la prise de contrôle de la société indienne de production de graines Proagro, dans le cadre des acquisitions internationales effectuées par Aventis CropScience, un programme de protection de l'enfance a été lancé pour empêcher le travail des enfants chez les sous-traitants de cette filiale, propriété de Bayer AG depuis la mi-2002. À ce propos, Bayer AG souligne l'incompatibilité du travail des enfants avec sa philosophie d'entreprise et cite les mesures déjà prises pour y mettre fin. Mais, sachant que cette pratique est encore très répandue dans l'agriculture indienne, Bayer CropScience ne peut susciter des changements qu'au sein de sa propre chaîne d'approvisionnement. La suppression du travail des enfants en dehors du domaine d'intervention direct de l'entreprise exigerait, entre autres choses, une action ciblée, et surtout sur le terrain, d'organisations non gouvernementales. Cela présupposerait aussi une transformation fondamentale des mentalités dans la population, ce qu'une société ne saurait accomplir à elle seule.

Pourtant, Bayer CropScience s'est affirmé comme un leader du secteur de la production de graines de coton en Inde. À ce titre, elle a mis en œuvre toute une panoplie de mesures qu'elle enrichit constamment. L'entreprise les présente comme un système d'incitations et de sanctions, dont le but est de pousser les sous-traitants à n'employer que des adultes. À cela s'ajoutent une surveillance continue et indépendante des champs, des centres dits d'« enseignement créatif » ayant vocation à réintégrer les anciens enfants travailleurs dans une scolarité régulière ainsi que les dispositions prises pour encourager les travailleurs à utiliser les pesticides dans des conditions appropriées et sûres. Par ailleurs, Bayer CropScience forme ses sous-traitants pour qu'ils améliorent leur productivité. À cet effet, l'entreprise a conçu son propre programme de formation et rédigé la documentation pédagogique en plusieurs langues ; ces informations sont fournies gratuitement aux agriculteurs.

Les plaignants ont estimé que les mesures prises par Bayer CropScience n'étaient pas satisfaisantes, puisque l'on constatait encore l'emploi d'enfants dans les exploitations cotonnières. En réponse, Bayer CropScience a insisté sur les succès remportés jusqu'à présent par son programme, illustrés par des chiffres, et souligné son caractère à long terme. De plus, Bayer est, pour le moment, la seule entreprise de la branche à avoir mis en place sa propre organisation professionnelle pour s'assurer que les sous-traitants n'emploieront pas non plus d'enfants à l'avenir. Malgré la hausse récente de la production, le nombre d'enfants aperçus de temps en temps en train de travailler dans les champs de sous-traitants a continué à diminuer. Dans l'optique de Bayer CropScience, les agriculteurs réagissent positivement aux mesures prises, lesquelles ont été conçues pour le long terme.

La procédure

Après que les Principes directeurs de l'OCDE eurent été jugés applicables au cas présent, quatre séries d'entretiens ont eu lieu au Point de contact national, entre les plaignants et les représentants de Bayer CropScience. La société a refusé d'être mise directement en contact avec l'un des plaignants et il n'a pas été possible de faire représenter ce dernier par les deux autres ; on a donc dû mener les discussions en vue de l'arbitrage avec chacune des parties séparément, ce qui a compliqué la procédure sur la forme et sur le fond.

Pour la même raison, il n'a pas pu y avoir de communiqué final commun des parties. Toutefois, Bayer CropScience a exprimé l'intention de faire une déclaration d'engagement volontaire. Le Point de contact national prononce donc la clôture de la procédure de plainte et renvoie toute question qui pourrait éventuellement se poser à la déclaration d'engagement volontaire de Bayer CropScience.

La déclaration d'engagement volontaire de Bayer CropScience

Dans sa déclaration d'engagement volontaire, Bayer CropScience proclame son intention d'agir, maintenant et à l'avenir, conformément aux principes énoncés au chapitre II, section 10, et au chapitre IV, section 1.b, des Principes directeurs de l'OCDE. Les différentes mesures que Bayer CropScience s'engage à prendre sont les suivantes :

- continuer activement à lutter contre le travail des enfants,
- continuer à prendre toutes les dispositions raisonnables, dans sa sphère d'influence, pour protéger les enfants et les aider à commencer leur scolarité ainsi qu'à préparer leur vie professionnelle,
- poursuivre et améliorer encore le programme actuel de protection de l'enfance et d'accroissement de la productivité des exploitants dans les régions agricoles de l'Inde,
- continuer à établir des rapports saisonniers, communiqués au Point de contact national et aux autres parties intéressées, pour assurer le suivi du succès de ses initiatives,
- continuer à entretenir des contacts étroits avec l'OIT, dans le but de faciliter l'accès à l'éducation des enfants et des jeunes dans les régions agricoles,
- après consultation préalable, faire découvrir sur le terrain au Point de contact national et aux organismes recherchant un dialogue constructif (qualité que Bayer CropScience ne reconnaît pas à l'un des plaignants) son programme de lutte contre le travail des enfants.

Les remarques finales du Point de contact national

Le Point de contact national attend de la société Bayer CropScience qu'elle honore son engagement volontaire, maintenant et à l'avenir ; il met fin à la procédure en remerciant les parties de leurs efforts.

Communiqué du PCN suédois

Communiqué du Point de contact national suédois (PCN) pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises nationales – avec le plein appui du PCN norvégien – à propos d'une plainte de la CEDHA, organisation argentine de protection de l'environnement contre Nordea.

24 janvier 2008

Introduction

Le 12 juillet 2006, le Point de contact national suédois pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a reçu une plainte de l'organisation argentine de défense de l'environnement et des droits de l'homme, CEDHA, qui était aussi signée par l'organisation environnementale norvégienne Bellona ; elle visait le financement partiel par Nordea du projet d'usine de pâte à papier de la société finlandaise Botnia en Uruguay. La même plainte a également été adressée au Point de contact norvégien. Elle a été instruite par consultation entre les Points de contact suédois et norvégien, mais il a été convenu que la responsabilité principale devait incomber au PCN suédois, puisque le siège social de Nordea est à Stockholm. Le Point de contact norvégien approuve les commentaires et les conclusions figurant dans le communiqué.

Conclusion

Le Point de contact national suédois n'a pas trouvé de faits justifiant l'allégation d'une violation par Nordea des Principes directeurs de l'OCDE, du fait de son financement partiel de l'usine de pâte à papier de Botnia en Uruguay.

Cette conclusion découle, pour une part, des réunions organisées dans le but de trouver une solution par le débat et le dialogue, et, pour une autre, d'échanges de questions et de réponses entre les parties concernées, le PCN jouant le rôle de facilitateur et d'intermédiaire. En outre, l'étude d'impact du projet sur l'environnement, effectuée par la Société financière internationale (SFI), et les visites d'organisations syndicales en Uruguay ont conforté cette appréciation. Le PCN norvégien l'approuve totalement.

En traitant le dossier, le Point de contact national suédois s'est demandé si les Principes directeurs s'appliquaient au secteur financier et si Nordea avait une responsabilité propre en tant que bailleur de fonds partiel et prestataire de services financiers à la société Botnia. Lors de la réunion annuelle des PCN à Paris, en juin 2007, les rapports entre les Principes directeurs de l'OCDE et le système financier ont été au centre des débats. La Suède a montré la voie et il a été établi que les Principes directeurs pourraient être mis en œuvre. Le PCN affirme que les Principes directeurs peuvent et doivent s'appliquer aux sociétés financières aussi bien qu'aux autres entreprises multinationales. Il estime que les dispositions ci-après des Principes directeurs présentent un intérêt particulier à cet égard :

Chapitre 2, paragraphe 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. »

Le Point de contact national suédois souhaite saisir cette occasion d'encourager Nordea et d'autres acteurs du secteur financier à pratiquer, dans toute la mesure du possible, la transparence et la liberté d'information. Pour que l'ensemble de la population comprenne mieux leurs activités, il est essentiel que les entreprises répondent à sa demande croissante d'informations. Le PCN se réfère notamment au chapitre II, « Principes généraux », paragraphe 7, et au chapitre « Publication d'informations », paragraphes, 4e)-f) and 5b)-c)*.

Nordea déclare que, dans le cas présent, elle a réalisé l'analyse du projet et des risques selon sa méthode habituelle, dans le cadre de laquelle – en vu des renseignements communiqués – la société a suivi une démarche similaire à celle prévue par les Principes de l'Équateur. Dans le courant de la procédure, Nordea a adopté les Principes de l'Équateur (février 2007) et adhéré aux Principes de l'ONU pour des investissements responsables, avec effet à dater du 1^{er} novembre 2007.

Le PCN estime que cette procédure montre comment les Principes directeurs peuvent contribuer à un comportement responsable des entreprises internationales sur le plan social et de l'environnement. Elle a joué un rôle significatif pour promouvoir les Principes directeurs et donné un exemple de la manière dont on peut les appliquer même au secteur financier. Cette procédure a aussi illustré l'intérêt d'une bonne coopération entre les Points de contact nationaux. En conclusion, le PCN voudrait souligner combien il est important à ses yeux que tous les intéressés respectent et suivent les Principes directeurs de l'OCDE.

Les circonstances de l'affaire

Le PCN a pour principale fonction de faire connaître les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et d'en favoriser l'utilisation. Dans les affaires individuelles, sa mission est d'aider à la solution des problèmes par la discussion et le dialogue avec les parties concernées.

Le PCN – en collaboration avec son homologue norvégien – a instruit la plainte conformément aux instructions agréées pour le traitement des cas spécifiques dans les pays non membres de l'OCDE.

La CEDHA a déféré Nordea pour n'avoir pas suivi les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales en finançant partiellement la construction, en Uruguay, d'une usine de pâte à papier par la société finlandaise Botnia. La CEDHA avait antérieurement déféré Botnia au PCN finlandais. Dans sa plainte contre Botnia, le

* Chapitre 2, « Principes généraux »

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. »

Chapitre 3, « Publication d'informations »

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

e. les facteurs de risque importants prévisibles,

f. les questions importantes concernant les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise. »

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

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. »

plaignant soutenait que la société n'avait pas respecté les Principes directeurs et que, de ce fait, les associés de Botnia – en l'occurrence Nordea – avaient fait de même.

À l'appui d'une plainte supplémentaire, il était dit que Nordea pouvait encourir une responsabilité propre, sans lien direct avec Botnia. La CEDHA a argué que Nordea ne s'était conformée ni aux paragraphes 1, 2, 5 et 7 du chapitre 2, « Principes généraux » (contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux, au développement durable, aux droits de l'homme, etc.), ni aux paragraphes 1 et 2 du chapitre 3, « Publication d'informations », (s'assurer que des informations pertinentes soient communiquées), pas plus qu'à l'introduction, au commentaire et aux paragraphes 1 à 6 du chapitre 5, « Environnement » (le chapitre sur l'environnement correspond à peu près au contenu de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, y compris l'Agenda 21, à diverses conventions et aux critères ISO sur les systèmes de gestion de l'environnement).

On peut dire que Nordea a joué le rôle d'une « banque chef de file », qui prend la responsabilité de trouver d'autres financements bancaires pour financer la construction de l'usine. Selon la CEDHA, auteur de la plainte, Nordea a assuré le financement à hauteur de 300 millions USD. Ce chiffre n'a pas été confirmé par Nordea. La Société financière internationale (SFI), filiale de la Banque mondiale, a approuvé un prêt de 170 millions USD à Botnia, tandis que l'Agence multilatérale de garantie des investissements (AMGI) a accordé une garantie de 350 millions USD.

Les PCN suédois et norvégien, qui ont examiné ensemble la plainte contre Nordea, ont décidé, le 15 novembre 2006, de la déclarer officiellement recevable. Cette appréciation reposait sur les lignes directrices de procédure prévues par les Principes directeurs de l'OCDE et sur l'idée selon laquelle on pouvait les appliquer aussi aux institutions financières en se référant au chapitre II, section 10.

L'établissement de contacts et le recueil d'informations

Pendant toute la durée de la procédure, on est resté en contact avec les ministères suédois compétents, les ambassades de Suède et les autres parties intéressées ; on en a aussi obtenu des renseignements. Une copie de la plainte a été adressée pour information au Point de contact national argentin.

Les contacts suivants ont eu lieu entre les parties :

- Le 30 août 2006, les présidences des PCN suédois et norvégien ont participé à une réunion à Helsinki, au cours de laquelle la CEDHA a rencontré la société Botnia et le PCN finlandais.
- Le 11 octobre 2006, les PCN suédois et norvégien ont rencontré à Stockholm des représentants de la direction de Nordea. À cette occasion, Nordea a pu faire connaître son opinion à propos de la plainte de la CEDHA.
- Le PCN suédois a invité Nordea et la CEDHA à dialoguer à Stockholm, le 23 mars 2007. Le PCN norvégien était également présent à cette réunion. Les parties ont convenu qu'il était important que le traitement cette affaire se poursuive dans un esprit de dialogue et que la CEDHA devrait poser par écrit les questions auxquelles elle demandait à Nordea de répondre. Le PCN les évoquerait ensuite avec Nordea avant que celle-ci réponde. Un résumé écrit des échanges de vues a été publié, conformément au souhait des parties.

- À la suite du dialogue entre le PCN et la CEDHA, celle-ci a posé cinq questions à Nordea en juin 2007. Une réunion entre Nordea et les présidences des PCN suédois et norvégien a eu lieu à Oslo, le 12 octobre 2007. Les réponses de Nordea ont été transmises, le 31 octobre 2007, au plaignant, la CEDHA, qui été priée de faire connaître sa réaction au plus tard le 15 novembre 2007.
- Le 15 novembre 2007, le PCN suédois a reçu de la CEDHA une réponse préliminaire et informelle (qui, à la demande de la CEDHA, n'a pas été communiquée à Nordea). La CEDHA n'a pas encore formulé de réaction officielle.

La plainte de la CEDHA au PCN finlandais

La plainte contre la société Botnia a été instruite par le PCN finlandais, qui a diffusé un communiqué, le 20 décembre 2006, conformément aux règles fixées par l'OCDE. Les mêmes chapitres et paragraphes des Principes directeurs qui ont été cités à l'appui de la plainte contre Botnia auprès du PCN finlandais l'ont été également dans la plainte à l'encontre de Nordea auprès du PCN suédois.

Il est dit dans le communiqué que Botnia n'a pas violé les Principes directeurs de l'OCDE et que cette conclusion découle, entre autres éléments, de l'examen complet de l'affaire effectué par la Société financière internationale, entité rattachée à la Banque mondiale. La SFI a approuvé depuis un prêt de 170 millions USD à Botnia, tandis que l'AMGI (Agence multilatérale de garantie des investissements) a donné son accord à une garantie d'un maximum de 350 millions USD pour la construction de l'usine de pâte à papier.

La Cour internationale de justice de La Haye

La CEDHA s'est également référée à la plainte de l'Argentine contre l'Uruguay auprès de la Cour internationale de justice de La Haye. Selon la Cedha, l'Argentine soutenait dans cette plainte que l'Uruguay avait autorisé unilatéralement la construction de deux usines de pâte à papier, malgré plusieurs tentatives argentines d'engager des consultations en vertu du traité Rio-Uruguay. En juillet 2006, la Cour de justice internationale de La Haye a rendu un premier arrêt (par un vote de 14 contre 1) : elle a estimé que l'Argentine n'avait pas présenté de preuves suffisantes démontrant que l'usine de pâte à papier représenterait une menace immédiate ou irréversible pour l'environnement. On peut prévoir qu'une décision finale sera rendue dans un délai de deux à trois ans.

Le Point de contact national suédois comprend des représentants :

- *des ministères (il est présidé par Margareta Kristianson, qui appartient au département des échanges internationaux du ministère des Affaires étrangères, Partenariat suédois pour la responsabilité mondiale) ;*
- *de la Fédération suédoise du commerce, de la Confédération des entreprises suédoises, d'IF metall, de la Confédération des syndicats suédois, de la Confédération suédoise des associations professionnelles (Saco) et de la Confédération des professions libérales.*

Communiqué du PCN britannique

Appréciation finale du Point de contact national britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : PSA Peugeot Citroën

1^{er} février 2008

Résumé de la décision du PCN

Le Point de contact national (PCN) a examiné la plainte déposée au titre du chapitre « Emploi et relations professionnelles » des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui alléguait que la société PSA Peugeot avait omis de procéder à une consultation constructive avec les syndicats lors de la fermeture de l'usine de Ryton à Coventry. Le PCN a déterminé que la société avait averti de la fermeture de l'usine de Ryton dans un délai assez raisonnable pour i) permettre aux salariés de commencer à chercher de nouveaux emplois et ii) aux syndicats de négocier l'échelonnement des fermetures et le dispositif d'indemnisation des licenciements. Mais il a conclu que la société n'avait pas respecté toutes les obligations découlant des Principes directeurs : elle aurait dû en particulier prendre contact avec les syndicats lorsque la décision de fermer Ryton était au stade préparatoire et leur donner des informations suffisantes pour qu'ils puissent comprendre les raisons de la décision, afin de pouvoir participer au processus de consultation de façon appropriée. Le PCN, qui s'engage à mettre en exergue les bonnes pratiques quand il constate leur existence, reconnaît que la société a offert un plan d'indemnisation sensiblement supérieur aux obligations légales et créé un « centre de ressources » spécial, disposant d'un budget de 5 millions GBP, pour aider les salariés à se préparer au licenciement.

Contexte

Le 28 juillet 2006, le Point de contact national britannique (PCN) a été saisi par les syndicats Amicus et T&G d'une demande d'examen d'une circonstance spécifique concernant la société PSA Peugeot Citroën. Le motif de la plainte était que la société aurait omis de procéder à une consultation constructive des syndicats au moment de la fermeture de l'usine de fabrication de Ryton à Coventry.

PSA Peugeot Citroën a annoncé, le 18 avril 2006, son intention de fermer l'usine de Ryton. La direction a expliqué que les ventes réalisées en 2005 avaient été inférieures aux objectifs prévus ; en conséquence, et du fait d'autres facteurs (comme les coûts de production comparés de l'usine de Trnava, en Slovaquie), produire à Ryton n'était plus viable financièrement et elle a proposé une fermeture progressive qui serait achevée à la mi-2007. La société a souligné qu'elle assumerait ses responsabilités sociales. Elle a déclaré qu'elle travaillerait en liaison étroite avec les syndicats et l'État pour établir un dispositif d'accompagnement complet de son personnel et aider le plus grand nombre possible à trouver d'autres emplois.

Le 5 mai 2006, la société a lancé la phase de consultation d'une durée de 90 jours prévue par la législation britannique quand on procède à un grand nombre de licenciements, en adressant au ministère de l'Industrie et du Commerce (DTI) le formulaire HR1. Le 3 août 2006, la première équipe a été arrêtée, ce qui s'est accompagné de

775 licenciements, puis la fermeture définitive de l'usine a été avancée à la date du 8 janvier 2007, d'où une nouvelle vague de 724 licenciements.

L'annonce de la fermeture prévue est intervenue un an après que le directeur général de la société s'était adressé aux représentants des syndicats sur le site de Ryton et leur avait assuré qu'ils pouvaient s'attendre à une poursuite de la production de la Peugeot 206 jusqu'en 2010.

Bonne pratique

Le PCN s'est engagé à signaler une bonne pratique là où il la constate. Tout en estimant que Peugeot n'a pas respecté les obligations des Principes, il reconnaît que la société a offert un plan d'indemnisation sensiblement supérieur aux obligations légales et créé un centre de ressources spécial, doté d'un budget de 5 millions GBP, pour aider les salariés à se préparer au licenciement. On a affecté à ce centre sept salariés ainsi que plusieurs employés résidents de l'agence de placement Jobcentre Plus et du LSC (Learning and Skills Council) qui ont prêté un concours supplémentaire et donné des possibilités de formation et d'emploi.

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

Les Principes directeurs sont des recommandations concernant le comportement des entreprises multinationales que les États acceptent et promeuvent. Ce sont des principes et des normes volontaires de comportement responsable. Il s'agit du seul code de conduite exhaustif, et avalisé multilatéralement, à l'intention des entreprises multinationales.

Les Principes directeurs, qui ne sont pas juridiquement contraignants, s'appliquent à une large gamme de problèmes éthiques des affaires dans les domaines suivants : politiques générales des sociétés, publication d'informations, emploi et relations professionnelles, environnement, lutte contre la corruption, intérêts des consommateurs, utilisation responsable de la science et de la technologie, concurrence et fiscalité.

Les Principes directeurs n'ont pas force de loi, mais les gouvernements de l'OCDE et un certain nombre de pays non membres de l'OCDE s'engagent à promouvoir leur application. Ils ont également l'appui de la communauté des affaires et de fédérations syndicales. Par ailleurs, plusieurs ONG sont très associées aux travaux du Comité de l'investissement de l'OCDE, qui est responsable du suivi et du réexamen des Principes, et participent de plus en plus à la supervision de leur mise en œuvre et de leur promotion.

La procédure de circonstance spécifique

Quand une plainte est adressée à un PCN au titre des Principes, la première étape est l'évaluation initiale ; elle consiste à analyser en interne la plainte, la réponse de la société et toute information supplémentaire communiquée par les parties. À partir de ces éléments, le PCN décide si, en vertu des Principes, un examen plus approfondi se justifie. L'évaluation initiale est publiée sur le site www.csr.gov.uk. Si un dossier est jugé recevable, le PCN organise une médiation entre les deux parties pour déterminer si elles peuvent se mettre d'accord sur une solution appropriée. En cas d'échec de la médiation, le PCN apprécie si les Principes ont été respectés et formule, au besoin, des recommandations pour la conduite à tenir à l'avenir.

En l'espèce, le PCN n'a pas procédé à une première évaluation pour les motifs suivants :

- a) la fermeture de l'usine de Ryton signifiait que la médiation entre les parties était sans objet ; la société n'étant pas en mesure de rouvrir l'usine, cette voie n'était pas appropriée.
- b) la société a déclaré avoir fourni toutes les informations dont elle disposait au PCN et n'avoir rien à ajouter. Le PCN ayant reçu la totalité de ces informations, il a décidé d'établir le communiqué final. Les deux parties ont été informées de son intention de prendre position et de formuler le communiqué final sur la base des documents qui lui ont été remis.

Tant la société que les syndicats ont donné la permission d'échanger entre les parties l'ensemble de la correspondance adressée au PCN, afin d'assurer la transparence de la procédure.

Le communiqué final a été approuvé par M. Gareth Thomas, ministre du Commerce et du Développement ; des copies ont été déposées dans les bibliothèques de la Chambre des Communes et de la Chambre des Lords.

Contenu de la plainte

Les syndicats Amicus et T&G soutiennent que PSA Peugeot Citroën n'a pas respecté le chapitre IV des Principes, qui vise l'emploi et les relations professionnelles, et plus précisément les clauses suivantes :

IV.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, les entreprises devraient **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.

IV.1.a. Les entreprises devraient : respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats 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.

IV.2.b. Communiquer aux représentants des salariés les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.

IV.2.c. Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les salariés et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.

IV.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.

IV.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.

Les syndicats soutiennent que la société a fait connaître sa décision de fermer l'usine de Ryton sans entreprendre des consultations et des négociations constructives à ce propos avec les syndicats reconnus avant de prendre la décision. Pour l'essentiel, ils allèguent que la société a rejeté le principe d'information intégrale et refusé de répondre à leurs questions en rapport avec le sujet, alors que, dans le passé, elle leur avait communiqué des renseignements commercialement sensibles sans avoir à s'en plaindre.

La réponse de PSA Peugeot Citroën

PSA Peugeot Citroën a longuement répondu aux allégations des syndicats, en s'appuyant sur les textes des discours et les copies des documents qu'elle leur avait remis dans la période ayant suivi l'annonce de l'intention de fermer. Son argument est que l'annonce de la fermeture de l'usine de Ryton était une proposition, et non une décision, et que d'abondantes discussions ont eu lieu avec les syndicats après cette annonce.

La direction de Peugeot a rencontré les syndicats à plusieurs reprises après l'annonce de l'intention de fermer. Mr Folz, alors directeur général du groupe, s'est adressé, lors d'une réunion distincte et privée, aux responsables des deux syndicats représentant le personnel de Ryton peu après avoir annoncé à celui-ci la fermeture prévue. La société a transmis au PCN les textes de l'intervention orale de M. Folz pendant cette réunion et du communiqué remis le même jour à la presse. Ces deux documents qualifient la fermeture de l'usine de Ryton de « propositions » et d'« intention », ce qui indique qu'il y avait une latitude pour un débat et des modifications.

Le discours de M. Folz donnait les raisons de la fermeture prévue. Les derniers paragraphes font état de l'intention d'arrêter progressivement la production sur une période d'un an et d'offrir à tous les salariés un dispositif d'aide complet. Toutefois, un membre de la direction a été chargé de travailler avec les syndicats « pour leur donner les informations détaillées dont ils auront besoin ».

Bien que Peugeot ait donné aux syndicats une grande partie des informations réclamées, certaines ne l'ont pas été pour des motifs de confidentialité. La société déclare que toutes les informations requises n'ont pas été fournies, mais elle a estimé que la demande formulée par les syndicats de « précisions point par point dans de nombreux domaines d'activité était considérable, disproportionnée et très difficile à satisfaire dans le laps de temps limité dont elle disposait ».

À l'occasion de l'une des réunions entre la société et les syndicats, ceux-ci ont présenté un plan d'entreprise initial, qui a finalement été rejeté par Peugeot. Les syndicats devaient présenter un deuxième plan, plus détaillé, en septembre 2006, mais ils l'ont ensuite retiré, Peugeot ayant annoncé qu'elle ne donnerait pas suite au projet d'agrandissement de l'usine de Trnava.

La société déclare qu'il lui a été difficile de travailler avec les syndicats au niveau national, mais souligne que ses rapports avec le syndicat de l'usine sont restés positifs.

PSA Peugeot Citroën réfute fermement les allégations à son encontre en faisant remarquer que les experts économiques des syndicats lui avaient déclaré avoir reçu assez d'informations, à la date du 26 juillet, pour pouvoir élaborer un plan alternatif : cela prouve que, comme elle le soutient, la consultation intervenue a été constructive et qu'elle a

respecté ses engagements au titre des Principes. En outre, la société répond directement comme suit aux allégations concernant la section 6 des Principes :

- Les salariés et les représentants des syndicats ont été avertis des changements dans un délai raisonnable. Ils ont été informés le 18 avril de la proposition d'arrêter la deuxième équipe de travail et la première vague de licenciements a pris effet le 3 août ; à ce stade, seuls les salariés volontaires ont quitté l'entreprise.
- La société a coopéré avec les syndicats pour atténuer les effets préjudiciables ; cela est démontré par les 8 réunions officielles qui ont eu lieu avec eux entre l'annonce faite le 18 avril et le 4 octobre 2006.
- Il ressort du communiqué de presse et de l'exposé de la direction de Peugeot qu'aucune décision finale n'avait été prise.
- La société souhaitait coopérer avec les syndicats dans le but d'atténuer les effets de la proposition faite par le groupe. Mais elle soutient que les syndicats ne voulaient pas négocier sur les dispositifs d'indemnisation, parce qu'ils prévoyaient des licenciements obligatoires.

L'analyse du PCN

L'analyse du PCN britannique s'en tient au contenu de la plainte dont il a été saisi. Il ne lui appartient pas d'établir si PSA Peugeot Citroën s'est conformée à l'obligation réglementaire de lancer une période de consultation de 90 jours quand elle a entrepris d'effectuer des licenciements en grand nombre ; toutefois, il note que cette période de consultation a été déclenchée par la remise d'un formulaire HR1 au DTI (appelé maintenant Business, Enterprises&Regulatory Reform – BERR).

Le **paragraphe IV.6** demande aux entreprises :

*« 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, **d'en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés** et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et de 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. »*

Les syndicats soulignent que l'aspect le plus important de leur plainte vise le paragraphe 6 du chapitre IV. Le commentaire des Principes, qui fait partie du texte établi lors de la réunion de 2000 du Conseil de l'OCDE au niveau ministériel, donne l'explication suivante :

« Le paragraphe 6 recommande aux entreprises d'avertir dans un délai raisonnable les représentants des salariés et les autorités publiques compétentes 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. Comme il est indiqué dans ce paragraphe, le but est de ménager la possibilité d'une coopération dans le but d'atténuer les effets de ces changements. C'est là un principe important qui se reflète largement dans les réglementations et pratiques relatives aux relations du travail des pays souscrivant aux Principes directeurs, même si les solutions

adoptées pour ménager la possibilité d'une coopération constructive ne sont pas identiques dans tous les pays considérés. Comme l'indique également ce paragraphe, il conviendrait, compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise. De fait, un tel préavis avant la décision finale est prévu dans les réglementations et pratiques relatives aux relations du travail d'un certain nombre de pays souscrivant aux Principes directeurs. Mais ce n'est pas le seul moyen de ménager la possibilité d'une coopération constructive pour atténuer les effets de ce type de décisions, et les lois et pratiques d'autres pays souscrivant aux Principes directeurs prévoient d'autres moyens, en fixant notamment un délai au cours duquel des consultations doivent avoir lieu avant qu'une décision puisse être mise en œuvre. »

Le PCN s'est concentré sur les questions suivantes :

- i) La société a-t-elle averti dans un délai raisonnable de la fermeture de Ryton et des licenciements qui l'accompagneraient ?
- ii) Les syndicats ont-ils été avisés avant que soit prise la décision finale de fermer l'usine ?
- iii) Dans le cas contraire, aurait-il été inapproprié d'avertir les syndicats avant de prendre la décision finale de fermeture ?
- iv) Quand les syndicats ont été prévenus, la direction de Peugeot a-t-elle travaillé avec eux pour atténuer le plus possible les conséquences préjudiciables ?

Le PCN a examiné chaque point indépendamment :

La société a-t-elle averti dans un délai raisonnable de la fermeture de Ryton et des licenciements qui l'accompagneraient ?

L'intention de fermer Ryton a été annoncée le 18 avril 2006, les premiers licenciements sont intervenus le 3 août 2006 (775, tous volontaires) et la fermeture définitive de l'usine a été avancée au 8 janvier 2007 (724 licenciements supplémentaires). Les obligations fixées par la législation britannique ont ainsi été respectées et le PCN constate que la société a averti de la fermeture dans un délai raisonnable, qui a permis aux salariés et aux syndicats de prendre des mesures pour en limiter les effets. Ce laps de temps a notamment donné 1) aux travailleurs la possibilité de chercher de nouveaux emplois et 2) aux syndicats, celle de négocier l'échelonnement de la fermeture et le dispositif d'indemnisation.

En concluant que la société avait averti dans un délai raisonnable de la fermeture, le PCN a établi une distinction entre deux éléments : la nécessité de ménager aux salariés et aux syndicats une certaine période pour atténuer les effets de la fermeture et la durée raisonnablement nécessaire pour leur donner une possibilité suffisante de négocier avec la société des solutions de remplacement.

Les syndicats ont-ils été avisés avant que soit prise la décision finale de fermer l'usine ?

Le PCN estime que la décision de fermer l'usine a été, autant qu'on puisse en juger, prise le 18 avril 2006, date à laquelle la société a fait connaître son intention de fermer. L'exposé de M. Folz aux syndicats, qui a suivi l'annonce, en énonçait les raisons. Il n'y a pas eu d'invitation explicite à débattre d'autres propositions que la fermeture de l'usine et on lit sur les « transparents » utilisés par M. Folz que « la seule solution économique justifiable est de cesser la production de l'usine le plus vite possible ». Certes, dans la réponse aux allégations à son encontre, Peugeot indique qu'un membre de l'équipe de direction a été chargé de travailler avec les syndicats « pour leur donner les informations détaillées dont ils auraient besoin » ; mais il est dit dans les documents fournis à l'appui de la réponse de la société que cette offre visait surtout l'échelonnement de la fermeture et le dispositif

d'indemnisation offert aux salariés de l'usine. Cela est confirmé par les derniers paragraphes de l'exposé de M. Folz et par les transparents joints, qui font état de l'intention d'arrêter la production en un an et de faire bénéficier tout le personnel d'un plan d'aide complet.

Le PCN n'a pas trouvé de preuve que la société ait eu l'intention de procéder à des consultations portant sur d'autres solutions que la fermeture de Ryton ; il reconnaît néanmoins que la société a dûment répondu à la majorité des demandes d'informations formulées par les syndicats (à quelques importantes exceptions près).

Selon PSA Peugeot Citroën, la décision de fermer Ryton n'était pas prise le 18 avril. La société cite comme preuve la communication d'informations aux syndicats après cette date et fait valoir que ceux-ci ont considéré avoir reçu des données suffisantes, à la date du 26 juillet, pour pouvoir établir un plan d'entreprise alternatif. Elle estime que le délai disponible n'a pas été modifié par l'arrêt d'une équipe le 3 août 2006.

Le PCN maintient que la décision de fermer Ryton a été prise avant le 18 avril. Tout en reconnaissant que PSA Peugeot Citroën avait pu opérer auparavant avec une seule équipe, il estime que les départs continuels de salariés du mois d'août au 2 octobre (date à laquelle l'usine a commencé à fonctionner avec une demi équipe) ont finalement conduit à la fermeture.

Le PCN conclut que les syndicats n'ont pas été avertis que la décision finale de fermer l'usine avait été prise.

Dans le cas contraire, aurait-il été inapproprié de prévenir les syndicats avant de prendre la décision finale de fermeture ?

La société déclare que la décision de fermer l'usine n'était pas prise le 18 avril, date à laquelle elle a annoncé une attente de fermeture ; elle n'a donc indiqué au PCN aucune raison pour laquelle il aurait été inapproprié d'avertir les syndicats que la décision finale de fermeture était prise.

Le PCN a pris en considération le contexte propre à cette affaire ; la société avait assuré aux syndicats, exactement un an auparavant, qu'elle prévoyait de poursuivre la production à Ryton jusqu'en 2010. On peut raisonnablement conclure que les salariés ont pris des dispositions financières sur le fondement de ces déclarations. Tout en reconnaissant que dialoguer plus tôt aurait risqué d'avoir une incidence sur la productivité, le PCN conclut que les assurances données antérieurement d'une poursuite de la production de l'usine faisaient qu'il était particulièrement important d'informer les syndicats et les salariés de l'éventualité d'une fermeture avant de prendre la décision finale.

Le PCN conclut que PSA Peugeot Citroën aurait dû avertir les syndicats avant de prendre la décision finale de fermer l'usine.

Quand les syndicats ont été prévenus, la direction de Peugeot a-t-elle travaillé avec eux pour atténuer le plus possible les conséquences préjudiciables ?

Il est manifeste que la société souhaitait négocier avec les syndicats le dispositif d'indemnisation.

Le **paragraphe IV.1.a** demande aux entreprises :

« de respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats et d'autres organisations légitimes de salariés et d'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 ».

Il est clair que la société a reconnu que les syndicats représentaient les salariés de l'usine de Ryton. Après avoir annoncé l'intention de fermer Ryton, elle les a rencontrés à plusieurs reprises ; 8 réunions officielles ont eu lieu du 18 avril au 4 octobre 2006.

Pour examiner si les syndicats ont été en mesure d'engager des négociations constructives en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi, on doit se demander s'ils ont reçu des renseignements adéquats. Ce point fait l'objet des paragraphes IV.2b et IV.3. Compte tenu de leurs similitudes, on les appréhende ensemble.

Le **paragraphe IV.2.b** demande aux employeurs :

« de communiquer aux représentants des salariés les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi. »

Le **paragraphe IV.3** demande aux employeurs :

« de 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. »

Le commentaire des Principes, qui fait partie du texte établi lors de la réunion de 2000 du Conseil de l'OCDE au niveau ministériel, donne l'explication suivante :

« Au paragraphe 3, il est demandé aux entreprises de fournir aux salariés les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de leurs résultats. Ces informations concernent : la structure de l'entreprise, sa situation et ses perspectives économiques et financières, l'évolution de l'emploi et les changements importants attendus dans leurs activités, compte tenu des impératifs légitimes de confidentialité. L'élément de confidentialité signifie que les informations peuvent n'être pas fournies sur certains points, ou n'être fournies qu'avec certaines protections. »

Peu après l'annonce de la fermeture projetée, les syndicats ont demandé beaucoup d'informations et une bonne proportion d'entre elles leur a été communiquée au cours des semaines suivantes. Le PCN relève que l'analyse stratégique de la fabrication, qui a conclu en recommandant la fermeture de Ryton, ne l'a pas été. Tout en comprenant pleinement le caractère sensible, sur le plan commercial, d'un tel document, le PCN conclut que le fait de ne pas disposer de cette information essentielle a réellement empêché les syndicats de proposer un autre plan d'entreprise réaliste ou de déterminer d'emblée si un tel plan pourrait être réaliste ; cet état de fait ne leur a pas permis d'entreprendre une négociation constructive avec la société.

Des informations permettant de comparer les coûts de l'usine de Ryton et de celle de Trnava ont été données aux syndicats le 16 juin 2006. Il est compréhensible qu'ils se soient attachés à tenter de réduire l'écart de coûts entre ces deux usines, puisqu'il leur avait été présenté comme un motif essentiel de la fermeture de l'usine de Ryton. Mais l'instabilité de la situation est bien illustrée par la décision prise, en septembre 2006, de ne pas construire une nouvelle usine à Trnava et de continuer plutôt à se servir de l'usine existante pour produire.

Le PCN n'a pas pour rôle de se prononcer sur la validité des différents plans d'entreprise proposés par les parties, mais seulement de déterminer si l'on a communiqué aux syndicats des informations qui leur permettent de négocier. Le PCN estime que les syndicats n'ont pas reçu des informations suffisantes pour négocier les fermetures de façon constructive. En particulier, le refus de leur faire connaître l'examen stratégique est un exemple clair d'asymétrie de l'information, puisqu'ils ignoraient l'éventail des options

examinées par PSA Peugeot Citroën avant de prendre la décision de fermer. Cela a eu pour effet d'affaiblir leur capacité de négociation.

Il convient de relever que le PCN reconnaît le caractère sensible, sur le plan commercial, de l'examen stratégique. Toutefois, c'est un document essentiel, qui aurait permis aux syndicats d'apprécier le degré d'intérêt accordé aux différentes options. Certes, le PCN admet qu'il était professionnellement impératif de conserver ce document au sein du Conseil ; mais il estime qu'en employant une autre méthode pour donner aux syndicats une information suffisante, on leur aurait permis de comprendre pleinement la démarche adoptée et de déterminer avec réalisme les meilleurs moyens de traiter le problème.

Le **paragraphe IV.2.c** demande aux employeurs :

« De promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les salariés et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun. »

Ce paragraphe est le seul du chapitre « Emploi et relations professionnelles » des Principes. On peut raisonnablement penser que les Principes envisagent une consultation constructive et, à ce stade de l'analyse, on se réfère au jugement rendu dans l'affaire **« R contre British Coal » de 1994**, qui définit une consultation « loyale », pour apprécier si Peugeot a favorisé la consultation et la coopération des salariés de Ryton ainsi que de leurs représentants à propos de la fermeture de l'usine. Le jugement donne des informations utiles pour déterminer l'existence d'une « consultation constructive » en énonçant au paragraphe 24 les éléments constitutifs d'une consultation loyale :

- 1) La consultation intervient quand les projets sont encore au stade préparatoire.
- 2) On fournit des informations suffisantes pour répondre.
- 3) On accorde un délai adéquat pour répondre.
- 4) L'employeur analyse consciencieusement la réponse à la consultation.

Le paragraphe 25 ajoute :

« On peut dire aussi, de façon plus brève, qu'une consultation loyale consiste à donner à l'entité consultée, de façon loyale et appropriée, la possibilité de comprendre pleinement le sujet sur lequel elle est consultée et d'exprimer à son propos un point de vue, que celui qui consulte examine ensuite comme il convient et sincèrement. »

Le PCN s'est demandé si la consultation avait satisfait à ces critères de loyauté :

PSA Peugeot Citroën a-t-elle consulté au moment où les projets étaient encore au stade préparatoire?

Cette question a été traitée aux paragraphes 28 à 30 ci-dessus.

PSA Peugeot Citroën a-t-elle fourni aux syndicats des informations les mettant en mesure de répondre?

La position du PCN sur ce point est exposée aux paragraphes 28 à 30 ci-dessus.

Le délai donné pour répondre était-il adéquat?

L'annonce de l'intention de fermer l'usine a été faite le 18 avril 2006. Les discussions entre la société et les syndicats ont commencé immédiatement. Les syndicats ont demandé une quantité importante d'informations, dont une partie leur a été communiquée entre le 4 et le 14 mai. À la date du 16 juin, ils en avaient reçu la plupart, à l'exception notable du rapport de stratégie qui ne leur a pas été remis en raison de son caractère sensible sur le plan commercial. La société estime qu'à la date du 26 juillet elle avait transmis au syndicat des informations suffisantes.

Les premiers licenciements, de caractère volontaire, ont eu lieu le 3 août 2006, tandis que la fermeture définitive est intervenue le 8 janvier 2007.

L'employeur a-t-il examiné consciencieusement la réponse à la consultation?

Le 12 mai 2006, les syndicats ont proposé à la société, de façon préliminaire, une solution industrielle de substitution à la fermeture de Ryton et ont reçu, le 17 mai, une réponse expliquant son rejet. Il apparaît que la société a examiné consciencieusement le plan des syndicats et y a répondu de même. Cependant, on doit se demander si les informations recues par les syndicats leur permettaient de participer de façon constructive à la consultation.

Le **paragraphe IV.4a** demande aux employeurs :

« D'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. »

Le PCN n'a reçu des syndicats aucune preuve que la société ait observé, en matière d'emploi et de conditions de travail, des normes moins favorables que celles appliquées par des employeurs comparables au Royaume-Uni.

Conclusion du PCN

La première obligation d'une entreprise est de respecter la législation nationale. Les Principes ne constituent pas un substitut aux lois et règlements nationaux ; on ne doit pas considérer non plus qu'ils leur sont supérieurs. Ils représentent des règles et des normes de comportement supplémentaires, de nature non juridique, qui concernent en particulier les opérations internationales des entreprises. Bien qu'ils aillent souvent au-delà de la loi, ils ne doivent pas aboutir à placer une entreprise face à des obligations contradictoires, et ce n'est pas leur objet.

Le PCN conclut que PSA Peugeot Citroën a averti des fermetures dans un délai assez raisonnable pour :

- Permettre aux salariés de commencer à chercher de nouveaux emplois.
- Permettre aux syndicats de négocier l'échelonnement des fermetures et le dispositif d'indemnisation.

Toutefois, le PCN conclut que PSA Peugeot Citroën n'a pas respecté l'intention des Principes, selon laquelle il aurait fallu avertir les syndicats que la fermeture de l'usine de Ryton était programmée. La société aurait, en particulier, dû prendre contact avec les syndicats quand la décision de fermer était au stade préparatoire, en leur donnant des informations suffisantes pour qu'ils puissent comprendre les raisons de la décision et apporter un concours approprié.

Le PCN conclut que la société PSA Peugeot Citroën n'a pas communiqué aux syndicats des informations suffisantes pour leur permettre d'entreprendre avec elle des négociations constructives à propos de la fermeture de l'usine.

Par conséquent, vu les différents paragraphes des Principes, le PCN a conclu que :

IV.1.a – La société avait respecté les obligations fixées par les Principes.

IV.2.b – La société n'avait pas respecté les obligations fixées par les Principes.

IV.2.c – La société n'avait pas respecté les obligations fixées par les Principes.

IV.3 – La société n'avait pas respecté les obligations fixées par les Principes.

IV.4a – La société avait respecté les obligations fixées par les Principes.

IV.6 – La société n'avait pas respecté les obligations fixées par les Principes.

Recommandations du PCN

Le PCN recommande que PSA Peugeot Citroën adhère au chapitre IV des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Lorsqu'elle envisage en particulier de fermer des installations, la société devrait prendre contact avec les syndicats au moment approprié et leur communiquer les informations de nature à permettre des discussions constructives. Elle devrait notamment respecter les critères d'une consultation « loyale » définis par la jurisprudence « **R v British Coal** » de 1994 :

- Consulter quand les projets en sont encore à un stade préparatoire.
- Fournir des informations qui permettent de répondre.
- Accorder un délai adéquat pour répondre.
- Analyser consciencieusement la réponse à la consultation.

1^{er} février 2008

Margaret Sutherland
Department for Business, Enterprise
and Regulatory Reform
PCN britannique

Nick Baker
Foreign and Commonwealth Office
PCN britannique

Martin Taylor
Department for International Development
UK NCP

Communiqué du PCN britannique

Communiqué du Point de contact britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Anglo-American*

Mai 2008

Une « circonstance spécifique » concernant la société Anglo American a été soumise au PCN le 21 février 2002, au titre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, par l'organisation non gouvernementale Rights and Accountability in Development (RAID).

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

Les Principes directeurs sont des recommandations concernant le comportement des entreprises multinationales que les États acceptent et promeuvent. Ce sont des principes et des normes volontaires de comportement responsable. Il s'agit du seul code de conduite exhaustif, et avalisé multilatéralement, à l'intention des entreprises multinationales.

* Cette circonstance spécifique ne suit pas la procédure du PCN britannique publiée en mai 2008. La raison en est que cette affaire était au stade de la finalisation quand la procédure a été adoptée.

Les Principes directeurs, qui ne sont pas juridiquement contraignants, s'appliquent à une large gamme de problèmes éthiques des affaires dans les domaines suivants : *politiques générales des sociétés, publication d'informations, emploi et relations professionnelles, environnement, lutte contre la corruption, intérêts des consommateurs, utilisation responsable de la science et de la technologie, concurrence et fiscalité.*

Les Principes directeurs n'ont pas force de loi, mais les gouvernements de l'OCDE et un certain nombre de pays non membres de l'OCDE s'engagent à promouvoir leur application. Ils ont également l'appui de la communauté des affaires et de fédérations syndicales. Par ailleurs, plusieurs ONG sont étroitement associées aux travaux du Comité de l'investissement de l'OCDE, qui est responsable du suivi et du réexamen des Principes, et participent de plus en plus à la supervision de leur mise en œuvre et de leur promotion.

Les plaignants :

Rights and Accountability in Development (RAID) est une ONG fondée en 1997, qui a pour vocation de promouvoir les droits sociaux et économiques ainsi que de rendre les sociétés plus responsables.

La société faisant l'objet des allégations

Anglo American plc

Anglo American plc est visée par les allégations dont RAID a fait état auprès du PCN. Avant mai 1999, les deux principaux éléments de ce qui constitue maintenant Anglo American étaient Anglo American Corporation of South Africa (AACSA) et Minorco. Minorco était une société installée à Luxembourg, qui n'a pas participé à la privatisation de l'industrie du cuivre en Zambie.

AACSA était une société domiciliée en Afrique du Sud, qui avait son siège social dans ce pays et était de droit sud-africain ; en outre, c'était la plus grosse société cotée à la bourse de Johannesburg. En 1999, une nouvelle société britannique, Anglo American plc, a passé un accord en vertu duquel elle a acquis la totalité des actions d'AACSA en échange de ses propres actions. AACSA a continué à exister en tant que société sud-africaine et a conservé la totalité de ses actifs propres ; elle joue le rôle de société de portefeuille pour les actifs sud-africains d'Anglo American et pour certains autres avoirs.

Anglo American plc a également acheté la totalité des parts de Minorco en échange de numéraire et de ses propres titres.

AACSA n'était donc pas une société britannique pendant la plus grande partie de la période couverte par la plainte de RAID. De plus, le groupe Anglo American n'a une maison mère britannique que depuis mai 1999, de sorte que la société qui a mené les négociations en Zambie n'a fait partie du groupe britannique qu'à partir de cette date.

Applicabilité des Principes

Les dates des événements (1995-2000) qui sont à l'origine de la plainte de RAID et la date de constitution d'Anglo American en société britannique (1999) doivent être prises en considération. En effet, la version des Principes qui s'appliquait au moment de la privatisation du cuivre zambien (1995-2000) se limitait aux entreprises des pays membres de l'OCDE et à leurs activités dans ces pays.

La Zambie n'est pas membre de l'OCDE, l'Afrique du Sud non plus, et AACSA était une société de droit sud-africain au moment des faits. Dans ces conditions, le PCN devait décider s'il était légitime d'accepter la circonstance spécifique et d'appliquer rétrospectivement à la plainte de RAID la version 2000 des Principes, qui porte, elle, sur les activités des entreprises multinationales dans les pays non membres de l'OCDE.

Le PCN a demandé conseil au Comité de l'investissement de l'OCDE (CIME). CIME est le comité qui coordonne les travaux des pays de l'OCDE en matière d'investissement et, à ce titre, suit l'activité des PCN et les conseille. Le CIME a estimé finalement qu'il serait raisonnable pour le PCN d'examiner la circonstance spécifique au regard des Principes de 2000.

En tout état de cause, indépendamment de l'opinion du CIME, la société a décidé de répondre volontairement aux préoccupations du RAID et de s'expliquer sur sa conduite à partir du milieu des années 90.

Pendant toute la durée d'examen de la circonstance spécifique, la société a fait les plus grands efforts pour répondre aux questions détaillées du plaignant à propos de problèmes complexes intervenus il y a de nombreuses années. Il convient de noter que les deux parties ont bénéficié des informations et des remarques de la représentation du ministère britannique du Développement international (DFID) en Zambie, dont s'est inspirée l'évaluation initiale du PCN (une copie de ces documents est annexée à ce communiqué). En outre, les deux parties se sont livrées à un échange constructif et détaillé de renseignements qui a permis de clarifier un certain nombre de questions. Le PCN se félicite aussi de l'attitude constructive de RAID tout au long de cette affaire complexe.

La plainte

Elle porte sur plusieurs éléments liés à la privatisation de l'industrie du cuivre en Zambie pendant la période 1995-2000.

RAID allègue que, lors de la privatisation, AACSA (l'une des sociétés qui ont fusionné avec Minorco pour former Anglo American plc – cf. paragraphes 6 à 9 ci-dessus) a influencé le processus par le truchement de ses administrateurs siégeant au conseil de la Zambian Consolidated Copper Mines (ZCCM – l'agence publique exploitant les mines), pour que celui-ci la favorise au détriment de l'État zambien. Plus précisément, RAID soutient qu'ACCOSA a été en mesure d'acquérir la mine de Konkola Deep sans passer par un appel d'offres et que la société a aussi obtenu le droit de s'opposer à l'achat d'installations à Mufulira (haut fourneau et raffinerie) et à Nkana (mine), empêchant donc d'autres entreprises de faire une offre.

En liaison avec les privatisations, RAID allègue que la société a recherché et accepté des dérogations à la législation zambienne en matière de fiscalité et de contrôles environnementaux, avec pour résultat un affaiblissement des normes de défense de l'environnement, comme les objectifs d'émissions, et des dommages pour la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que de la population en général. De plus, ce relâchement des contrôles relatif à l'environnement aurait été tenu secret. À propos des dérogations fiscales, RAID soutient aussi que la société a obtenu un certain nombre d'incitations et de concessions financières qui n'ont pas été offertes aux autres entreprises.

La plainte de RAID visait les grands domaines suivants des Principes de l'OCDE :

- Influence sur le cadre réglementaire en Zambie (chapitre II.5 – s'abstenir de rechercher des exemptions du dispositif réglementaire).

- Les conditions de la privatisation
 - Pratiques anticoncurrentielles (chapitre IX – Concurrence)
- Konkola Deep
- Mufulira et Nkana
 - Concessions fiscales (chapitres II.5 et IX)
- Concessions spéciales
- Recherche et acceptation d'exemptions
- Recettes fiscales
- Élément anticoncurrentiel
 - Problèmes d'environnement (chapitre II.5)
- Déréglementation et dérogation concernant l'environnement
- Objectifs d'émission
 - Action sociale (chapitre II.1 – contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux et II.2 – respect des droits de l'homme)
- Non-contribution
- Frais à payer et rémunération des salariés
- Accès aux services
- Recouvrement des coûts
 - Emploi, formation et développement des entreprises locales (chapitre IV.5 – nécessité d'employer et de former du personnel local)
- Formation et recyclage
- Développement des entreprises et fournisseurs locaux
 - Information et consultation (chapitre II.2 – respect des droits de l'homme, II.4 – communication aux salariés et à d'autres parties prenantes d'informations sur des questions importantes)

La réponse d'Anglo American à la plainte

La société a répondu que la plainte de RAID était sans fondement au regard des Principes. À propos des motifs de la plainte, à savoir les allégations selon lesquelles les administrateurs d'AACSA auraient eu un comportement anticoncurrentiel à l'égard de la privatisation de ZCCM, la société a fait valoir que les administrateurs de Zambian Copper Investments (ZCI) avaient une connaissance très précise des actifs concernés et étaient en droit de donner leur opinion sur le modèle de privatisation le plus susceptible d'aboutir à une industrie du cuivre concurrentielle en Zambie, compte tenu de l'interdépendance des mines. En se prononçant contre le modèle proposé par le rapport Kienbaum, les administrateurs n'ont pas fait échec à la politique établie du gouvernement zambien, ni insisté pour que l'on adopte leur modèle favori. Dans les faits, la privatisation s'est faite sur la base d'une étude réalisée par Rothschild

La société a répondu que le gouvernement zambien n'avait jamais donné la préférence au rapport Kienbaum et que les administrateurs d'Anglo American n'avaient pas empêché son adoption. En tout état de cause, le gouvernement zambien n'avait pas manifesté une volonté constante de procéder rapidement à la privatisation et ses intentions n'étaient pas

claires. Il est donc impossible de désigner des responsables de la mise à l'écart du modèle Kienbaum et de la commande d'un rapport à Rothschild ; par ailleurs, il est étrange de la part de RAID d'imputer à des donateurs un rôle négatif à l'égard du gouvernement zambien.

En ce qui concerne la privatisation de l'actif Konkola Deep, le gouvernement zambien cherchait depuis plusieurs années des investisseurs et avait invité publiquement le secteur privé à exprimer un intérêt. Il n'avait eu aucune réponse. Dans ces conditions, AACSA avait proposé, à la fin de 1995, de créer un consortium et de réaliser une étude de faisabilité ; de ce fait, une option avait été accordée.

C'est pourquoi le gouvernement avait bien accueilli la volonté de la société d'assumer le coût des études de faisabilité et de rechercher d'autres investisseurs, car c'était alors la seule manière de donner à cette mine une bonne chance d'être développée.

À propos des conditions de privatisation des actifs opérationnels existants, la société a énoncé un autre argument : au moment où elle avait formulé une offre, de concert avec la Commonwealth Development Corporation et la Société financière internationale, aucun autre acteur important du secteur minier n'était prêt à participer à l'opération, en raison de l'état déplorable des actifs et de la faiblesse des cours des métaux. Loin de chercher à négocier des conditions fiscales qui permettraient un rendement inhabituellement élevé, les parties avaient opéré de manière transparente, en s'assurant que le projet réalise les taux de rendement minimum requis pour tout investissement d'une importance similaire. Au lieu de désavantager le Trésor zambien, la transaction l'a débarrassé du fardeau d'une entreprise déficitaire de quelque 20 millions USD par mois et qui, sans cela, aurait été fermée. En fait, au cours des deux années suivant la privatisation, l'entreprise a coûté aux actionnaires d'Anglo American plus de 350 millions USD – un investissement qui a permis d'assurer sa viabilité avec les propriétaires actuels. Sur la question des normes environnementales, la société a expliqué qu'elle avait été loin de les abaisser : en réalité, ZCCM ne respectait la loi zambienne depuis un certain temps, avant la privatisation, et c'est grâce aux investissements de la société ainsi qu'à ses normes d'environnement et de santé (en particulier vis-à-vis du paludisme et du VIH/sida) que la performance environnementale des actifs a été sensiblement améliorée au bénéfice de la main-d'œuvre et de la population locale.

La société a fait valoir que l'opinion de RAID sur l'incidence des Principes n'était pas réaliste : en effet, dans la situation qui était apparemment souhaitée par RAID, il n'y aurait pas eu d'investissement et les mines auraient probablement fermé, ce qui aurait eu des conséquences sur l'emploi, les services publics et l'environnement. En outre, RAID n'a jamais déposé plainte contre les conditions similaires accordées au consortium Mopani, qui a acquis le deuxième plus important lot d'actifs. De même, la position de RAID à l'égard des accords relatifs à l'environnement passés entre la société et l'État est irréaliste. Ils auraient raison si l'on avait permis ou recherché une dégradation de la performance environnementale. Mais, comme le faisait observer le DFID : « Il est généralement reconnu que la gestion de l'environnement par ZCCM a été très médiocre et a laissé un héritage coûteux. » Ainsi, avant qu'Anglo American devienne propriétaire, 75 % des émissions de soufre, calculées en bilan massique, finissaient dans l'atmosphère. Avec elle, en revanche, les émissions avaient déjà été réduites de 40 % en 18 mois et le programme environnemental était conçu pour diviser par vingt les niveaux de CO₂ dans l'air ambiant.

La société a également fait valoir que RAID se trompait en attribuant la décision prise par Anglo American de sortir de KCM à sa situation financière, et non au manque de

viabilité des actifs de KCM. Les autres actionnaires de KCM – la SFI, branche de la Banque mondiale dans le secteur privé, et la Commonwealth Development Corporation, société détenue par l'État britannique – avaient également refusé d'engager des fonds supplémentaires. La vente opérée, quelque temps après, par l'État zambien à Vedanta Resources n'aurait pas été possible sans les investissements effectués par Anglo American, qui ont réduit les coûts de production de plus d'un quart, et si l'entreprise n'avait pas été restituée gratuitement à l'État zambien avec un endettement nul.

Les contre-arguments de RAID

L'opposition d'Anglo American a ruiné les chances du plan Kienbaum et retardé la privatisation de ZCCM. Elle a suscité une énorme pression des donateurs sur le gouvernement zambien pour qu'il vende rapidement les mines. On n'a jamais invité d'autres investisseurs à faire une offre pour Konkola Deep (KDMP) et cette entreprise ne figurait pas dans les blocs de mines constitués en vue de cessions par appels d'offres. L'exclusivité accordée à la société pour développer KDMP et sortir le haut fourneau de Mufulira du bloc recommandé « a eu un effet dissuasif sur les appels d'offres ».

Les autres sociétés minières ont dû prendre les mêmes risques d'investissement, mais sans bénéficier des concessions et exemptions fiscales spéciales accordées à Anglo American. Le secrétaire général du ministère des Mines et du Développement des minerais a déclaré : « Il est possible que l'État ne tire pas immédiatement des recettes substantielles des impôts et des royalties sur les mines en raison des incitations accordées aux sociétés... » La conformité au chapitre II.5 des *Principes* ne dépend ni des prévisions de recettes fiscales ni du rendement des investissements de la société, mais du point de savoir si des exemptions ont été recherchées ou acceptées. Les concessions réclamées par Anglo American au cours des négociations et qui figurent dans les accords de cession ont ensuite été intégrées, par amendements, à la législation primaire.

On constate la même situation en matière de déréglementation environnementale. Les exemptions négociées par la société ont permis à Konkola Copper Mines (KCM) de se conformer à ses propres « normes environnementales spécifiques aux sites », et donc d'excéder les lignes directrices actuelles de la Banque mondiale sur la quantité de SO₂ dans l'air ambiant.

Il est dit, dans l'évaluation sociale de la société, que KCM « ne participe pas directement à la gestion des questions sociales – par exemple la prestation de services, les soins médicaux ou l'éducation – à Kitwe ». Les accords passés avec le syndicat des mines sur le maintien des avantages sociaux aux salariés n'ont jamais été divulgués et il n'a pas été possible de démontrer que les services d'éducation et de santé à la communauté au sens large étaient « très sensiblement les mêmes qu'avec ZCCM ».

Il faut écarter l'idée selon laquelle le retrait d'Anglo American de Zambie montre que toutes les concessions et exemptions demandées à l'État étaient justifiées : la décision de sortir de KCM résultait de l'incapacité à se procurer des financements de projets dans l'immédiat et de la situation financière propre à Anglo American plc ; elle ne mettait pas en question la viabilité de KCM en soi ou celle de l'ensemble de l'industrie du cuivre en Zambie. Par la suite, KCM a été vendue à un nouvel investisseur, tandis qu'un sensible redressement du prix du cuivre dans la période récente a fait augmenter la valeur et la rentabilité des sociétés minières de la zone de production. KCM a réalisé un bénéfice

d'exploitation de 413 millions USD en 2007 et il est prévu que la production zambienne de cuivre progresse de plus de 150 % de 2005 à 2010.

Remarques finales

En présence d'une circonstance spécifique, le PCN a coutume d'apprécier la conformité et de formuler des recommandations sur les points qui demeurent non résolus. À propos des faits précis de la circonstance spécifique actuellement considérée, le PCN ne propose pas de recommandations visant à une mise en conformité, pour la raison pragmatique qu'il s'est écoulé beaucoup de temps depuis la privatisation de ZCCM et que, pendant cette période, Anglo American a cédé les sociétés visées par la plainte.

Toutefois, le PCN complimente à la fois RAID et Anglo American d'avoir engagé une relation constructive pendant toute la longue période d'examen de cette affaire ainsi que d'avoir partagé un grand nombre d'informations relatives aux problèmes et événements qui faisaient l'objet de la plainte d'origine. Cet échange a permis de clarifier un dossier complexe et d'améliorer la compréhension mutuelle des deux parties.

Il est de fait que les plaignants ont soulevé un certain nombre de problèmes que le gouvernement encourage toutes les entreprises à traiter dans l'ensemble de leurs activités sur le territoire national et à l'étranger. Le PCN saisit donc l'occasion de ce communiqué pour attirer l'attention de la totalité des sociétés britanniques, dont Anglo American, sur les recommandations en faveur d'un comportement responsable des entreprises contenues dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le PCN mène actuellement une campagne de promotion des Principes et, dans ce contexte, son personnel est disponible pour rendre visite à des entreprises et à d'autres organisations, afin d'organiser des actions visant à une meilleure prise de conscience.

Le PCN a aussi attiré l'attention sur l'outil OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales dans les zones à déficit de gouvernance, qui a été conçu comme un élément du suivi des Principes exercé par le CIME. Il consiste en une liste de questions que les sociétés peuvent se poser à elles-mêmes, quand elles envisagent des investissements, actuels ou futurs, dans des zones à gouvernance défaillante. Ces questions concernent les domaines suivants :

- L'observation de la loi et des relations internationales.
- Un surcroît de prudence dans la gestion.
- Les activités politiques.
- La connaissance des clients et des partenaires commerciaux.
- La dénonciation de faits répréhensibles.
- Le rôle des entreprises dans des sociétés à déficit de gouvernance – une conception élargie de leur intérêt propre.

L'outil de sensibilisation peut être téléchargé à l'adresse suivante : www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf

PCN britannique
Mai 2008

Encadré 1.1. 10 juin 2003

Mr. Edward Bickham Esq.
Executive Vice President
Anglo American plc
20 Carlton House Terrace
London SW1Y 5AN

Cher M. Bickham,

**PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES :
 SOUMISSION CONCERNANT LES ACTIVITÉS D'ANGLO AMERICAN EN ZAMBIE**

Comme vous le savez, nous avons reçu un rapport de la représentation du DFID en Zambie, indiquant que RAID et AFRONET font état de violations, par Anglo American (« AA »), des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (« les Principes »), relatives à vos activités en Zambie.

La procédure prévue par les Principes est la suivante :

- Le DTI, agissant en qualité de Point de contact national (PCN) pour les Principes vous communique le rapport de DIM Zambie et notre appréciation initiale. Je joins aussi le document de DFID Zambie qui commente les arguments de RAID/Afronet.
- Il vous est loisible de formuler des remarques sur tous les points en cause ou de fournir des informations supplémentaires sur les problèmes soulevés. J'ai conscience qu'il y a beaucoup à assimiler dans cette lettre et dans le document du MID, mais je vous serais reconnaissant de répondre dans un délai d'un mois.
- Nous considérerons ensuite le rapport, l'évaluation initiale et toute information communiquée par vous aux plaignants, qui seront invités à répondre dans un délai d'un mois ; nous vous adresserons une copie de leur réponse. Nous souhaitons que toutes les questions qui se posent puissent être résolues par un dialogue constructif entre les deux parties. Nous serions heureux d'y contribuer.
- Il n'y a pas de limite temporelle à ce dialogue. Mais, si à un moment quelconque, l'une ou l'autre des parties estime que le débat est clos, elle peut demander au PCN d'établir un communiqué.

1) INFLUENCE SUR LA RÉGLEMENTATION

Kienbaum

Il n'y a apparemment pas de preuves d'une violation des Principes sur ce point.

Rothschilds

Même remarque.

2) PRATIQUES ANTICONCURRENTIELLES

Konkola

Nous considérons qu'il existe un commencement de preuve raisonnable. On fait référence à la recommandation, formulée dans le rapport Kienbaum, en faveur d'une concurrence des offres – il a déjà été allégué que AA était le principal responsable du rejet de ce report.

Nous aimerions attirer votre attention sur ce point et vous inviter à le commenter ou à donner des informations supplémentaires que nous proposerons aux plaignants.

Report de l'achat de Konkola

Il est affirmé que AA « a refusé de façon déraisonnable de faire affaire ». Mais il ne semble rien y avoir dans le texte suivant qui le prouve.

Encadré 1.1. 10 juin 2003 (suite)

Nous estimons que l'on manque de preuves claires pour affirmer que AA a anticipé et programmé tous les faits visés par la plainte. Il n'y a pas, en particulier, de lien de causalité évident entre AA et l'échec de l'offre du consortium Kafue. Nous avons le sentiment que la plainte sous-estime l'incidence de l'effondrement du prix du cuivre et du déclenchement d'une récession en Asie.

Les faits et chiffres figurant à la fin de cette section (page 3.7) sont apparemment significatifs en eux-mêmes ; mais il ne semble pas que l'on puisse, au vu des informations présentées, établir un lien de causalité suffisamment clair entre eux et le « refus déraisonnable de faire affaire » invoqué.

En conséquence, il ne nous apparaît pas, sur la base des éléments de preuve fournis, qu'il y ait eu violation des Principes sur ce point. Si vous souhaitez ajouter une remarque à ce propos, nous vous donnons l'assurance de la communiquer aux plaignants.

Mufulira et Nkana

Les informations données par DFID révèlent un enchevêtrement de transactions. On peut se demander si l'option détenue par AA sur le haut fourneau et la raffinerie n'a pas eu un effet dissuasif sur les appels d'offres. On pourrait dire, que de telles actions seraient, à l'époque, tombées sous le coup de la disposition générale sur « l'abus de position dominante », comme il est indiqué à la page 3.5 du rapport. Nous souhaitons attirer votre attention sur cette question et vous inviter à formuler des observations supplémentaires.

Concessions fiscales et relatives à l'environnement

Nous ne voyons pas bien comment l'obtention de telles concessions peut être jugée intrinsèquement anticoncurrentielle, surtout au regard des Principes (et du chapitre X en particulier). Nous estimons qu'il convient plutôt d'examiner ces allégations en même temps que la suivante, qui vise la recherche ou l'acceptation d'exemptions du dispositif réglementaire (chapitre II Principes généraux 5. des Principes directeurs de l'OCDE – partie I du rapport).

Si, toutefois, les plaignants produisaient de nouvelles preuves que AA a fait pression sur le gouvernement pour qu'il accorde ces incitations fiscales, nous pourrions souhaiter reconsidérer cette question. Notre appréciation sur ce point tient compte du fait que l'usine semble être devenue plutôt délabrée et que le gouvernement, pour des raisons économiques, a peut-être décidé de sa propre initiative d'offrir des incitations supplémentaires pour s'en défaire. Nous serions intéressés de connaître votre opinion à cet égard.

3) INCITATIONS ET CONCESSIONS FINANCIÈRES

Fiscalité

Voir ci-dessus.

Devises

Il n'y a apparemment pas de preuves d'une violation des Principes sur ce point.

4) ACTION SOCIALE

Les rapports exacts d'AA avec l'exploitation de la mine de Nkana et son propriétaire (au-delà du fait que AA gérait l'entreprise) ne nous apparaissent pas clairement et nous souhaiterions une clarification supplémentaire de votre part sur ce sujet.

Encadré 1.1. 10 juin 2003 (suite)

Les plaintes à ce titre semblent bien significatives au regard du chapitre I/Principes généraux 1. et 2. des Principes directeurs de l'OCDE. Pour pouvoir les étudier plus complètement, il serait utile de connaître les points suivants : quels sont les avantages sociaux qui ont été supprimés (par AA en particulier) ? Là où des services sociaux sont maintenant payants, en quoi les paiements diffèrent-ils du système préexistant et cela entraîne-t-il un changement de la rémunération des salariés ? Ces informations permettraient de démontrer si les travailleurs recevant ces services ont subi un préjudice financier. Il faudrait aussi savoir qui a accès à ces services : a) en théorie – sont-ils, par exemple, réservés explicitement aux salariés et à leurs familles ou disponibles pour l'ensemble de la communauté (s'il en existe une au-delà des salariés) ? et b) en pratique – qui peut réellement payer pour ces services, s'ils sont tarifés, et dans quelle mesure ? À notre avis, il est aussi important de savoir à quel degré les tarifs représentent le coût réel des services fournis.

L'importance effective des difficultés sociales subies n'est pas claire, mais les informations présentées dans le rapport justifient, selon nous, une réponse de AA.

5) EMPLOI, FORMATION ET ENTREPRISES LOCALES

S'agissant de a), il est difficile, sans connaître les détails de l'accord entre les parties, de déterminer si AA est coupable d'une conduite contraire aux Principes. Peut-être AA souhaiterait-elle faire des observations sur ce point ?

S'agissant de b), il serait bon que AA puisse donner certains exemples d'accords contractuels avec des fournisseurs locaux et de matériel spécialisé qui ne peut être acheté en Zambie,

S'agissant de c), on recherche des clarifications sur un certain nombre de questions figurant dans le rapport du DFID, entre autres :

la liste des entreprises locales avec des détails sur les propriétaires ; la copie de l'étude de la SFI sur le développement des entreprises locales (à l'exclusion de la contribution de AA/KCM) ; le nom d'entreprises zambiennes financées par le programme Business Partners for Development ; le fait de savoir si, oui ou non, la société a préparé un plan de développement des entreprises locales et si l'initiative de la SFI en fait partie ou est distincte ; les raisons pour lesquelles KCM a cherché à faire inscrire dans la législation primaires des exemptions des droits à l'importation (si elle l'a fait effectivement).

6) RÉGULATION ENVIRONNEMENTALE, SANTÉ ET SÉCURITÉ

Déréglementation environnementale initiale

Les plaignants soutiennent que le rapport Rothschild et les accords sur un « modèle » de développement qui y sont liés ont forcément été soumis à l'accord de AA, du fait de sa présence au conseil de la ZCCM, et que l'on doit supposer que la société a eu une certaine influence sur les propositions de déréglementation environnementale.

Nous estimons que cette plainte se base sur l'alinéa 5 du chapitre II – Principes généraux – des Principes directeurs de l'OCDE.

La question est de savoir si AA a bien, en fait, exercé une influence significative sur l'établissement du dispositif légal ou réglementaire, en cherchant ou en acceptant des exemptions contenues dans ce dispositif, ce qui pourrait être considéré comme relevant de la disposition précitée des Principes.

AA souhaitera peut-être apporter des clarifications ou faire des remarques sur ce qui précède.

Encadré 1.1. **10 juin 2003 (suite)****Déréglementation supplémentaire applicable à KCM**

On ne dispose pas d'informations suffisantes sur les raisons pour lesquelles le gouvernement zambien a décidé de ne pas poursuivre KCM pour défaut de conformité à la législation sur l'environnement, ni sur les raisons pour lesquelles KCM bénéficie d'un prolongement de la période de stabilité (jusqu'en 2020, au lieu de 2012-2015 pour les autres propriétaires) ; nous ne pouvons donc apprécier si cette partie de la plainte est à prendre en considération au regard des Principes. À ce propos, nous souhaiterions que AA fasse savoir si les activités de KCM posaient ou posent des problèmes particuliers, qui pourraient justifier en partie ces concessions, ainsi que la nature et l'importance de ces éventuels problèmes.

S'agissant des normes « fixées » pour les émissions etc, elles semblent relever du chapitre V Environnement 1. ou 3. des Principes.

Nous souhaiterions recevoir des informations supplémentaires de AA à propos de son rôle dans la formulation de la norme sur le soufre, à laquelle se réfère le rapport, pour examiner ce point de façon plus complète.

Santé et sécurité

Bien qu'aucune violation spécifique des Principes ne soit invoquée en ce domaine, la question pourrait éventuellement relever de l'alinéa 5 du chapitre V Environnement. Nous aimerions connaître l'opinion de AA à ce sujet.

7) INFORMATION ET RESPONSABILITÉ

Nous relevons que la plainte indique aussi (page 3.26) que AA doit avoir l'accord du gouvernement zambien pour divulguer les parties concernées de l'accord de développement avec KCM. Il semble que les auteurs de la plainte aient négligé à tort cet obstacle, s'il est présenté exactement.

Il est allégué que AA n'a pas respecté les lignes directrices de la SFI sur la divulgation d'informations. Nous n'avons pas eu l'occasion d'examiner ces aspects particuliers de la plainte dans ce contexte, mais nous ne pensons pas qu'ils relèvent des Principes.

S'agissant du deuxième paragraphe suivant le (4), où il est dit que l'on ne dispose pas d'informations indépendantes relatives aux plaintes, on doit se demander si des preuves satisfaisantes pourraient être présentées et, dans ce cas, si l'activité visée par la plainte est contraire aux Principes. S'agissant en particulier du problème des squatters, il semble probable que l'on puisse obtenir des preuves indépendantes de la situation. L'absence de preuves indépendantes n'empêcherait pas nécessairement de trouver une violation des Principes. Nous notons que le rapport du DFID ne rejette pas l'affirmation des plaignants.

Si les allégations des plaignants étaient prouvées, on pourrait conclure à des violations du chapitre II Principes généraux 2. des Principes de l'OCDE (respect des droits de l'homme), du chapitre III Publication d'informations 4.f (divulgation d'actions importantes concernant les salariés et d'autres parties prenantes) et du chapitre V Environnement 2. b (communication et consultation en temps voulu avec les communautés directement concernées).

AA est invitée à formuler des observations sur ce point.

Sincères salutations,

Duncan Lawson

Point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

ANNEXE 1.A4

Examen des performances des PCN : conclusions principales

1. Introduction

Lors de leur Réunion de 2007 qui s'est tenue à Paris les 19 et 20 juin 2007, les Points de contact nationaux (PCN) ont convenu que le cycle 2007-2008 de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales devait donner priorité à l'amélioration des performances des PCN¹. Lors du Sommet de Heiligendamm qui a eu lieu du 6 au 8 juin 2007, les dirigeants du G8 se sont en outre engagés à « ... promouvoir activement les normes du travail et de RSE internationalement reconnues (telles que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration tripartite de l'OIT), des normes strictes en matière d'environnement et une meilleure gouvernance par l'intermédiaire des Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OC »².

De ce fait, lors de sa réunion d'octobre 2007, le Groupe de travail a décidé de se proposer de préparer un examen consacré à l'amélioration des performances des PCN vue de la Réunion de 2008 des PCN³. Il a mis sur pied un petit groupe de réflexion réunissant les délégations intéressées⁴, chargé d'effectuer, sous les auspices du Président, une enquête sur les performances des PCN se fondant sur la mise à jour 2003 du questionnaire relatif aux procédures des PCN et de préparer une synthèse des réponses identifiant les nouvelles pratiques émergentes des PCN pour examen par le Groupe de travail.

Le présent rapport du Groupe de travail propose un résumé des principaux enseignements tirés de cette initiative. Il s'appuie sur l'examen qu'a mené le Groupe de travail, lors de ses réunions de décembre 2007 et mars 2008, des réponses au questionnaire d'une trentaine de pays – 23 pays de l'OCDE⁵ et 7 pays adhérents aux Principes directeurs⁶, ainsi que sur les observations du TUAC et d'OCDE Watch concernant les premiers résultats du questionnaire. De par son ampleur et le nombre élevé de réponses, ce rapport dresse un tableau complet et actuel des différentes organisations institutionnelles et méthodes de travail des PCN et donne un aperçu instructif de la manière dont les huit années de mise en œuvre des Principes directeurs révisés de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ont permis à de nouvelles pratiques d'émerger au sein des PCN.

Le reste du rapport s'articule comme suit. La partie II s'intéresse aux principales caractéristiques des structures de PCN en place et aux dernières évolutions importantes ; la partie III présente un résumé de ce que les répondants estiment être les avantages et les inconvénients des différentes structures de PCN ; la partie IV recense les récentes initiatives prises pour promouvoir les Principes directeurs et la partie V décrit de quelle

manière les procédures de traitement des circonstances spécifiques ont évolué pour améliorer le respect de la procédure arrêtée et faciliter le règlement des différends. La partie VI recense certaines pratiques émergentes.

2. Les structures d'organisation des PCN

Depuis leur création en 2000, l'organisation des PCN repose sur deux modèles de base, à savoir a) une structure ne relevant que des pouvoirs publics et b) une structure multipartite à laquelle participent intrinsèquement soit des entreprises, soit des centrales syndicales, soit des organisations non gouvernementales ou associant les unes ou les autres sous la responsabilité des pouvoirs publics. Comme on le voit dans le Rapport de 2007 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la structure relevant exclusivement des pouvoirs publics est la forme prédominante (26 sur 39)⁷ mais au fil du temps, le nombre des structures multipartites a augmenté (11), en grande partie en raison du choix fait par les nouveaux adhérents (les trois États baltes et la Roumanie). On compte actuellement 20 PCN ne relevant que d'un seul ministère, 6 PCN interministériels, 1 PCN bipartite (faisant intervenir pouvoirs publics et entreprises), 9 PCN tripartites (faisant intervenir pouvoirs publics, entreprises et syndicats), 2 PCN quadripartites (faisant intervenir pouvoirs publics, entreprises et syndicats et ONG) ainsi qu'une nouvelle structure hybride (composée d'experts indépendants et de représentants de l'administration – voir plus loin pour de plus amples informations à ce sujet). Au gré de l'expérience acquise, les autorités ont trouvé divers moyens d'associer davantage les parties prenantes (comités consultatifs ou instances consultatives permanentes, réunions régulières, événements spéciaux...).

Deux évolutions importantes se sont produites l'an passé. En février 2007, les Pays-Bas ont adopté, pour une période d'essai de trois ans, une nouvelle structure composée d'experts indépendants fonctionnant « à distance » des autorités tout en respectant certaines instructions prescrites par l'Ordonnance officielle portant création de la structure. En septembre 2007, le PCN britannique a été réagencé : d'unité ne relevant que d'un seul ministère, il est devenu une structure placée sous la tutelle de deux ministères. Les autorités britanniques ont en outre mis sur pied un Comité de pilotage pour exercer une surveillance sur le PCN et mettre au point des procédures d'appel concernant les circonstances spécifiques. Ces évolutions sont décrites plus en détail dans l'encadré ci-dessous. Quelques autres pays indiquent qu'ils sont en train d'apporter de nouveaux changements (Argentine, Brésil, Chili) ou comptent y réfléchir (Canada, Japon et Turquie).

Pour autant, il n'existe pas de structure parfaite. La section suivante présente un résumé de ce que les répondants au questionnaire estiment être les avantages et les désavantages des différentes structures de PCN.

3. Atouts et points faibles perçus des différentes structures

3.1. Structures relevant des pouvoirs publics

3.1.1. Avantages

Les États ayant souscrit aux Principes directeurs en sont les principaux garants. Si les parties prenantes ont sans aucun doute un rôle important à jouer, ce sont les États adhérents qui ont la responsabilité première de promouvoir les Principes directeurs et d'assurer la mise en œuvre efficace de cet instrument de responsabilité sociale des entreprises, le plus complet à ce jour, qui a été approuvé au niveau multilatéral⁸.

Encadré 1.A4.1. Restructuration des PCN néerlandais et britannique

Pays-Bas

Composition. De service interministériel, le PCN néerlandais est devenu une structure bipartite comptant d'une part quatre experts indépendants (dont le Président) choisis en raison de leur position sociale auprès des diverses communautés que représentent les parties prenantes, de leur connaissance des questions de responsabilité sociale des entreprises et de leur réputation en la matière et d'autre part, quatre membres consultatifs de l'administration (venus respectivement du ministère de l'Économie, du ministère des Affaires étrangères, du ministère des Affaires sociales, des Quartiers et de l'Intégration et du ministère du Logement, de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement).

Motivation. Cette réforme vise à assurer l'indépendance du PCN néerlandais et à éviter que les fonctions du PCN ne se trouvent en conflit avec celles du ministre de tutelle, en sa qualité de membre du Conseil des ministres.

Localisation. Le nouveau PCN reste situé dans les locaux du ministère des Affaires étrangères.

Mandat. Le nouveau PCN a été mis en place pour une période d'essai de trois ans en vue de remplir les missions énoncées dans les *Lignes directrices de procédure* pour la mise en œuvre des Principes directeurs et fonctionne conformément aux critères essentiels de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité, afin de tendre vers l'objectif d'équivalence fonctionnelle.

Surveillance. Les membres du PCN agissent de manière indépendante et ne sont soumis à la surveillance d'aucune autorité. Toutefois, les pouvoirs publics peuvent commenter publiquement les déclarations finales du PCN néerlandais concernant des circonstances spécifiques. Le lien avec les autorités est également maintenu par l'intermédiaire des membres consultatifs du PCN néerlandais. Le ministre des Affaires étrangères tiendra le PCN informé de toutes les précisions apportées par le Comité de l'investissement de l'OCDE ou des autres décisions qu'il aura prises.

Relations avec les parties prenantes. Le nouveau PCN néerlandais organisera des consultations régulières avec les représentants de toutes les parties prenantes. Cela leur permettra de surveiller les procédures de travail du PCN. Il est en outre demandé aux parties prenantes de prendre activement part aux activités d'information et de promotion.

Ressources. Le nouveau PCN dispose d'un budget fixe (près de 900 000 EUR pour trois ans) couvrant le coût d'une personne chargée à plein temps des activités de promotion, qui a son bureau dans les locaux de MVO Nederland (entité privée distincte financée par le ministère de l'Économie pour promouvoir la RSE auprès des entreprises). De plus, deux fonctionnaires ont été détachés à temps plein du ministère de l'Économie pour effectuer les tâches de secrétariat auprès du PCN.

Royaume-Uni*

Composition. D'unité ne relevant que d'un seul ministère, le PCN britannique est devenue une structure relevant désormais de deux ministères. Il est composé d'un représentant du ministère des Affaires économiques, des Entreprises et de la Réforme réglementaire (BERR) – le ministère de tutelle – qui travaille avec des fonctionnaires du ministère du Développement international (DFID). Un Comité de pilotage supervise les travaux du PCN (voir Surveillance).

Encadré 1.A4.1. **Restructuration des PCN néerlandais et britannique** (suite)

Motivation. L'élargissement du PCN britannique vise à mieux prendre en compte les préoccupations des principales parties prenantes (milieux d'affaires, organisations syndicales et ONG). Le fait d'y associer des représentants du DFID est destiné à lui permettre d'accéder plus facilement au personnel des ambassades à l'étranger. Des procédures formelles ont en outre été mises en place pour lui permettre de contacter des fonctionnaires du ministre des Affaires étrangères et du Commonwealth auprès de l'ambassade concernée. Le PCN peut également consulter diverses équipes spécialisées au sein de l'administration britannique et assure le lien entre les Principes directeurs et les équipes chargées d'autres initiatives de RSE (comme l'Initiative pour la Transparence dans les Industries d'Extraction et le Pacte mondial). Le Comité de pilotage a pour mission d'améliorer le fonctionnement du PCN (voir plus loin).

Localisation. Le PCN élargi reste situé dans les locaux du ministère des Entreprises et de la Réforme de la réglementation (BERR). Ce ministère assure également le secrétariat du Comité de pilotage.

Mandat. Le mandat du PCN britannique n'a pas changé.

Surveillance. Un Comité de pilotage a été mis en place pour contrôler l'efficacité du fonctionnement du PCN et veiller au respect des procédures. Il a également pour responsabilité importante de donner des avis sur les questions concernant l'application générale ou spécifique des Principes directeurs et d'encourager leur utilisation.

Le Comité de pilotage est présidé par un haut fonctionnaire du BERR et fait intervenir des représentants de 8 autres services ministériels (ministère des Affaires étrangères, ministère du Développement international (DFID), ministère du Procureur général, organisme chargé des garanties de crédit à l'exportation (ECGD), ministère de l'Environnement, de l'Alimentation et des Questions rurales, ministère de la Justice, Exécutif écossais, ministère du Travail et des Retraites, services juridiques du BERR et Direction générale chargée de la responsabilité sociale des entreprises). Il compte quatre membres extérieurs (représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales et des ONG ainsi qu'un membre indépendant qui représente l'organisme *The All Parliamentary Group for the Great Lakes and the Prevention of Genocide*), qui y siègent pour trois ans avec la possibilité d'être reconduits pour trois années supplémentaires. En tant que de besoin, le Comité de pilotage peut également faire appel à d'autres experts extérieurs sur des sujets spécifiques ou des questions particulières.

Il se réunit une fois par trimestre, voire plus si nécessaire. Les comptes-rendus de ces réunions seront normalement publiés sur le site Internet du PCN. Le Comité de pilotage réexamine actuellement les procédures concernant les circonstances spécifiques et élabore des procédures d'appel. Il procèdera à son autoévaluation après une année de fonctionnement (en septembre 2008).

Relations avec les parties prenantes. La mise en place du Comité de pilotage permet aux parties prenantes de faire entendre leur voix.

Ressources. Deux fonctionnaires du BERR sont détachés à plein temps auprès du PCN alors que DFID y détache l'un de ses agents à hauteur de 20 % de son temps de travail. Ces agents devraient normalement exercer cette fonction pendant deux ans au moins. Les membres extérieurs du Comité de pilotage ne sont pas rémunérés mais sont défrayés pour leurs déplacements. L'un des membres du PCN est en train de suivre une formation en matière de médiation.

* Cette description rend compte de l'évolution de la structure du PCN britannique, qui a pris effet le 1^{er} avril 2008.

L'implication et la surveillance directe des pouvoirs publics est essentielle pour en préserver l'intégrité et en assurer la bonne application.

Les pouvoirs publics ont un accès privilégié à un très grand éventail de compétences et de réseaux. Hormis les connaissances qu'apportent les parties prenantes, les structures relevant des pouvoirs publics peuvent mobiliser et mettre à profit le très large éventail de compétences et de ressources disponibles au sein des ministères et organismes d'État tant à l'échelon national qu'infranational et bénéficier des importants réseaux de l'administration publique dans le pays lui-même et à l'étranger. Cet avantage peut être renforcé lorsque les services ministériels intéressés sont officiellement intégrés dans la structure même du PCN (Brésil, Canada, en Corée, Danemark, Japon et Royaume-Uni), même si cela nécessite aussi davantage de coordination. Les PCN qui ne relèvent que d'un seul ministère (Espagne, Grèce, Italie) offrent l'avantage de la simplicité. Ils peuvent eux aussi bénéficier du soutien et de la remontée d'informations que leurs procurent les autres organismes publics, mais aussi les communautés et les parties prenantes concernées (États-Unis, Mexique).

Une grande majorité de PCN sont situés dans les locaux de ministères ou services ministériels chargés des questions économiques. Ces PCN peuvent plus facilement tirer parti des enceintes où se rencontrent les milieux d'affaires pour promouvoir les Principes directeurs et sont en contact plus étroit avec les entreprises multinationales (Australie, Autriche, Grèce, Suisse). De plus, le regroupement des travaux sur les entreprises multinationales au sein d'une entité unique à prédominance économique ayant la responsabilité des Principes directeurs et d'autres instruments de RSE permettrait aussi de gagner le soutien des milieux d'affaires et de favoriser les comportements socialement responsables tout en les rendant plus efficaces (Suisse). Le Mexique met l'accent sur les compétences disponibles au sein du ministère de l'Économie pour les questions liées aux accords, parallèles à l'ALENA, de coopération dans le domaine du travail et de l'environnement et à plusieurs autres accords multilatéraux. De leur côté, les PCN situés dans les locaux des ministères des Affaires étrangères (Argentine, Canada, Chili, États-Unis, Japon) bénéficient d'un accès plus direct à l'assistance que peuvent leur procurer les ambassades. Cela peut être un réel avantage puisqu'un nombre croissant de circonstances spécifiques surviennent dans des pays qui n'ont pas souscrit aux Principes. Quel que soit le ministère au sein duquel le PCN est situé, l'accès direct, en tant que de besoin, aux compétences et aux réseaux de l'administration, est considéré comme essentiel.

Il existe plusieurs façons de consulter les parties prenantes et de solliciter leur avis. Quelle que soit la structure du PCN, il importe d'entretenir un réel dialogue mutuel avec les parties prenantes. Une majorité de PCN relevant exclusivement des pouvoirs publics a mis en place des mécanismes de consultation ou de concertation avec les parties prenantes qui les aident dans l'exécution de leurs missions. Ces mécanismes peuvent être utiles pour examiner les stratégies et les activités de promotion des Principes directeurs à mettre en place. Un plus petit nombre de PCN semble préférer d'autres moyens (circuits de communication existants, réunions ou événements spéciaux associant les parties prenantes...). Les répondants estiment que cette approche donne aux PCN plus de souplesse et qu'elle est administrativement moins pesante (Australie, Brésil, Canada, Suisse). Un petit nombre de PCN (Chili, Pologne) disent envisager la mise en place de dispositifs plus permanents avec les représentants des entreprises, des syndicats et autres représentants de la société civile, bien que cela ne soit pas toujours facile (Chili).

Les PCN relevant des pouvoirs publics doivent rendre des comptes sur toutes leurs activités. Même si les PCN ne sont pas officiellement tenus de faire publiquement rapport de leurs activités (sauf une fois par an au Comité de l'investissement de l'OCDE)⁹, ils doivent néanmoins, comme toute entité publique exerçant dans une société démocratique, rendre des comptes, soit par eux-mêmes soit par la voie hiérarchique, au Parlement ou à la collectivité (Australie, Grèce, Japon, **Nouvelle-Zélande**). Dans certains pays, des instances de médiation peuvent en outre être dotées de pouvoirs de surveillance (Danemark).

3.1.2. Inconvénients

Un déficit perçu de responsabilité et de transparence. Par rapport aux structures multipartites, plusieurs parties prenantes continuent à avoir l'impression que les structures relevant des pouvoirs publics ne leur permettent pas suffisamment de faire entendre leur voix, de manière décisive, sur les activités du PCN. Elles font moins confiance à ce type structure pour exprimer un réel consensus sur les questions de RSE. L'implication directe du ministère du Travail est considérée par les centrales syndicales comme une condition indispensable pour développer un corpus de connaissances solide sur l'emploi et les relations professionnelles. De ce fait, certains répondants (Belgique) font remarquer que les parties prenantes sont moins disposées à prendre part à des activités de promotion auprès des communautés qu'elles représentent et à les encourager à recourir aux Principes. Elles sont parfois moins promptes à fournir une aide financière ou tout autre soutien logistique.

Les structures relevant exclusivement des pouvoirs publics sont également critiquées par les parties prenantes en raison de leur manque de transparence et de responsabilité à leur égard. Ces critiques semblent plus récurrentes concernant le traitement des circonstances spécifiques (voir partie V). Les structures multipartites sont plus à même de faire accepter l'idée que le PCN est une instance de débat sur la mondialisation et la RSE (Autriche). À défaut d'un mécanisme formel de dialogue avec les parties prenantes, la capacité de celles-ci à exercer des pressions pour faire évoluer la structure du PCN et ses procédures peut s'en trouver limitée (Canada).

Priorités contradictoires et conflits d'intérêts éventuels. En raison de la partialité de leurs positions, qui découle des autres fonctions exercées par leurs administrations respectives, les PCN peuvent se trouver face à des priorités contradictoires et ne pas toujours être bien placés pour mener à bien toutes leurs missions (Australie). En outre, les pouvoirs publics peuvent se trouver confrontés à un conflit d'intérêt s'ils doivent en même temps promouvoir le développement du secteur des entreprises et contrôler son comportement. L'absence d'indépendance politique peut également poser problème lorsqu'un différend concerne une entreprise publique¹⁰. Comme le PCN traite de questions à caractère international, des considérations relevant des affaires étrangères et d'ordre commercial peuvent interférer, voir influencer sur ses procédures.

Une surveillance insuffisante ? À une seule exception près, il n'existe pas de mécanisme particulier de surveillance des activités des PCN dans les différents pays. Au Royaume-Uni, face à la montée des critiques, les autorités ont été amenées à créer un Comité de pilotage ayant principalement pour responsabilité de contrôler que le PCN fonctionne efficacement et de veiller au respect des procédures.

3.2. Structures multipartites

Le PCN roumain est constitué en structure bipartite (pouvoirs publics, milieu d'affaires), la Belgique, le Danemark, l'Estonie, la France, le Luxembourg, la Lituanie, la Norvège et la Suède en structure tripartite (pouvoirs publics, milieu d'affaires et organisations syndicales) et le Chili et la Finlande, en structure quadripartite (pouvoirs publics, milieu d'affaires, organisations syndicales et ONG).

3.2.1. Avantages

Objectivité, transparence et responsabilité. L'accès plus direct aux milieux d'affaires, organisations syndicales ou autres parties prenantes est considéré comme l'un des avantages propres à la structure multipartite. Sous réserve que les entreprises, syndicats ou ONG soient convenablement représentés, ce contact direct peut permettre au PCN de mieux prendre en compte les opinions pertinentes concernant une circonstance spécifique. Les parties prenantes peuvent ainsi « s'approprier » les observations et les mesures proposées pour résoudre un cas (selon plusieurs répondants). La démarche consensuelle et les échanges de vues et d'expériences inhérents aux structures multipartites les rendent en outre plus confiantes dans l'objectivité, la transparence du processus de mise en œuvre des Principes et la responsabilité du PCN à cet égard (Belgique, France). Dans certains pays, cette approche s'inscrit dans une ancienne et solide tradition de coopération entre les pouvoirs publics, les syndicats et le patronat (Danemark, Norvège, Suède). Cela peut être un avantage incontestable lorsque les PCN proposent leurs bons offices pour trouver des solutions en cas de circonstances spécifiques.

Une promotion plus efficace des Principes directeurs. En tant que partenaires impliqués, les membres représentant les parties prenantes peuvent apporter un soutien plus actif aux Principes et prendre davantage d'initiatives pour promouvoir les Principes auprès de leurs communautés respectives (Belgique, Norvège, Suède).

3.2.2. Inconvénients

Mais ces avantages peuvent aussi devenir des inconvénients. L'absence de consensus peut rendre plus difficile et plus long le règlement des différends. Un conflit d'intérêts peut survenir quand l'une des parties prenantes est impliquée dans un différend (Belgique). Jusque là, les risques liés à ces inconvénients ont pu être maîtrisés. En outre, pour éviter un éventuel dysfonctionnement du processus de décision, c'est le président du PCN qui a le dernier mot lorsque les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord (Belgique, Norvège et Suède).

3.3. Les ressources sont un problème général de tous les PCN

Plusieurs PCN (Brésil, Belgique, Chili, Espagne, France, Grèce, Italie, Mexique, Pologne, Roumanie) disent avoir de plus en plus de mal à faire face aux diverses exigences qui leur incombent. La rotation fréquente du personnel du PCN peut aussi être un problème (Royaume-Uni). Plusieurs PCN font remarquer qu'avec des ressources supplémentaires, ils pourraient jouer un rôle plus actif de promotion des Principes. L'attribution d'un financement spécial leur serait aussi utile pour effectuer des visites sur site (selon plusieurs répondants). L'accès au personnel qualifié peut également être un problème, notamment pour les activités de médiation (Brésil). Compte tenu de cette situation, certains PCN ont pris des mesures pour accroître les ressources et les formations

disponibles et assurer une plus grande stabilité de leurs dispositifs (Brésil, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni, Suisse). Les Pays-Bas en particulier ont affecté un budget spécifique (900 000 EUR pour trois ans auxquels s'ajoutent deux postes à temps plein) pour faire face à ce problème.

4. Promotion des Principes directeurs

Les réponses au questionnaire confirment la diversification et la complexité accrue des activités de promotion menées par les PCN et l'usage plus répandu des outils modernes de communication¹¹. Elles confirment que les pouvoirs publics ont de plus en plus recours aux Principes pour faire part de leurs attentes aux entreprises, comme c'est le cas dans le cadre des programmes de crédit à l'exportation ou de garantie des investissements. Dans le même temps, il est admis que des efforts doivent être menés en permanence pour mieux faire connaître les Principes et faire en sorte que de plus en plus d'entreprises y aient recours. Trois grandes approches ont été citées.

Bien évaluer les priorités. Les exigences sont multiples et les ressources (humaines et financières) limitées. Il convient de promouvoir les Principes sur plusieurs fronts à la fois, notamment en direction des grandes et petites entreprises, des pays étrangers à faible gouvernance ou confrontés à des violations des droits de l'homme, des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre ou à même d'exercer une influence (secteur financier). Sans évaluation convenable, il est difficile de mesurer l'efficacité des divers efforts de promotion. Une nouvelle stratégie de promotion est à l'étude aux Pays-Bas. Elle vise à assurer que les Principes se traduisent bien en pratiques exemplaires au sein des entreprises, petites et moyennes notamment.

Solliciter la contribution des parties prenantes. Agir en partenariat avec les organisations auxquelles appartiennent les parties prenantes est un moyen efficace de promouvoir les Principes et de solliciter des commentaires (Suisse). Solliciter leur contribution directe pour promouvoir les Principes – publication de brochures explicatives à l'intention des entreprises et d'autres intervenants ou organisation d'événements par exemple – est également devenu un usage plus fréquent (France, Pays-Bas, **Nouvelle-Zélande**). **En Nouvelle-Zélande, cette fonction est en outre remplie par un groupe de liaison composé d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux (patronaux et syndicaux)**. Le fait de mettre à profit les programmes de soutien publics – comme les programmes de promotion de l'investissement, de crédit à l'exportation et de garantie des investissements – pour susciter un soutien en faveur des Principes, est un autre moyen efficace d'en assurer la promotion¹². Il pourrait être toutefois nécessaire de trouver un compromis car, si cette approche peut accroître la visibilité des Principes, il est également indispensable que les partenaires coopérant avec les pouvoirs publics en acquièrent de leur côté une bonne connaissance (Australie). Contrôler l'efficacité des entreprises à cet égard est également un problème. Aux Pays-Bas, où les entreprises bénéficiant d'un soutien public doivent déclarer avoir connaissance des Principes et s'engager à les respecter dans la mesure de leurs moyens, une étude menée sur les retombées qu'a eues le secteur néerlandais des instruments financiers en matière de RSE a été publiée en novembre 2007.

Coopérer plus étroitement avec d'autres grandes initiatives de RSE. La multiplication de codes, mécanismes et initiatives de RSE est apparemment une source de confusion croissante pour les entreprises. Il devient de ce fait encore plus difficile de promouvoir les caractéristiques uniques des Principes. Les Principes sont malheureusement notamment

considérés comme un instrument « non contraignant », certes unique en son genre, mais peu pratique à utiliser (Suisse). Certains PCN déploient des efforts particuliers (Allemagne¹³, Danemark, France, Norvège, Suède¹⁴, Suisse...) pour mieux coordonner les principales initiatives de RSE (Principes directeurs de l'OCDE, Conventions de l'OIT et Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, Pacte mondial des Nations Unies et ISO). Des livres blancs sur la RSE ont été commandités au Danemark, aux Pays-Bas et en Norvège. Les PCN bénéficient aussi des travaux du Comité de l'investissement pour être en contact plus étroit avec d'autres instances traitant de la RSE (comme l'OIT, le Pacte mondial, ISO...).

5. Problèmes de gouvernance liés aux circonstances spécifiques

Comme on le voit dans l'encadré 1.A4.1, les répondants dissident avoir pris en considération 60 % (98/164) des demandes d'examen de circonstances spécifiques depuis la Révision des Principes directeurs de juin 2000. Plus de 70 % d'entre elles ont été soulevées par des organisations syndicales (119/164) et 30 % par des ONG (45/164). Près de la moitié des demandes (76/164) concernait l'activité d'entreprises dans des pays n'ayant pas souscrit aux Principes ou situés dans une zone à déficit de gouvernance (44/164). Plus de 40 % des cas ont impliqué d'autres PCN (66/164).

Pour ce qui est des problèmes pris en considération, près de 60 % d'entre eux (94/164) concernaient des questions traitées dans le cadre de procédures parallèles (ce qui constitue le principal motif de rejet des demandes comme on le verra plus loin), moins de 20 % (29/164) concernaient le « lien d'investissement » ou des responsabilités dans la chaîne de l'approvisionnement. Les problèmes liés à l'application des Principes dans le secteur financier ou mettant en cause le comportement des entreprises, qui avaient déjà été examinées par d'autres instances (comme l'OIT ou le Pacte mondial) semblent être en augmentation (et représentent respectivement 11 et 12 des circonstances spécifiques).

Cette partie du rapport s'intéresse aux procédures qui ont été suivies pour examiner ces circonstances spécifiques.

5.1. Procédures de dépôt des demandes et décisions d'examiner les circonstances spécifiques

Les procédures de traitement des circonstances spécifiques sont devenues plus claires et plus simples. Une grande majorité de PCN ont élaboré des instructions précises pour le traitement des circonstances spécifiques¹⁵ s'appuyant sur les Lignes directrices de procédure de l'OCDE qui sont généralement rendues publiques. Il n'est fait état d'aucune différence importante concernant les circonstances spécifiques dans les pays n'ayant pas souscrit aux Principes (bien qu'il soit largement admis que les procédures sont plus difficiles à appliquer dans leur cas). La distinction entre les principales étapes de la procédure est également devenue plus claire et plus cohérente. Un nombre croissant de PCN établit un calendrier indicatif à respecter et définissent les mesures à prendre lorsqu'il ne peut pas l'être. Ces délais peuvent aller de 1 à 3 mois pour la première évaluation (Australie, Belgique¹⁶, Canada, Corée, Danemark¹⁷, Pays-Bas¹⁸, Pologne, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni), de 6 à 9 mois pour la phase de conciliation et d'enquête (Argentine, Pays-Bas¹⁹, Royaume-Uni) et de 3 mois pour la préparation et la publication de la déclaration finale du PCN (Royaume-Uni). Le PCN néerlandais, récemment ré-agencé, offre aussi un service de conseil préalable aux demandeurs qui peuvent ainsi savoir quelles sont leurs chances de voir leur affaire acceptée ou encore comment ils peuvent les augmenter²⁰.

D'autres PCN estiment ne pas être suffisamment confrontés à des circonstances spécifiques pour en tirer de règle générale sur la longueur de la procédure (Grèce, Roumanie, Suède, Turquie). Certains autres PCN préfèrent adopter une approche plus souple car les circonstances et la complexité de chaque affaire varient d'un cas à l'autre (Autriche, États-Unis, Hongrie, Italie, Japon). Cela dit, au bout du compte, il n'en résulte pas de grande différence du point de vue du temps qui est consacré à l'examen d'un cas (Japon). Les déclarations finales sont publiées et rapport en est fait au Comité de l'investissement.

Pertinence des questions soulevées et qualité des informations qui les étayent. Les PCN n'examineront pas un cas spécifique si le plaignant ne leur a pas remis une documentation crédible sur l'infraction présumée aux Principes (selon tous les répondants). Ils peuvent fournir des efforts supplémentaires pour obtenir un complément d'informations ou des éclaircissements de la part du plaignant (et répondant dans le cas de la Norvège) mais ils ne « statueront » pas sur la validité des informations fournies (Australie) ou n'engageront normalement pas de recherches indépendantes à ce stade (Belgique, Corée, Japon, Pays-Bas). Le PCN suisse, en revanche, procède à une « préévaluation » pour vérifier si la demande peut être recevable aux termes des Principes directeurs ; si tel est le cas, il poursuivra en recueillant les informations qui lui sont utiles pour établir sa première évaluation²¹. Il peut y avoir des différences de qualité ou de fiabilité des informations²², qui peuvent même être à l'origine de retards (Mexique), mais selon un grand nombre de répondants, il ne s'agit pas là d'un problème majeur, du moins pour les circonstances spécifiques survenant dans les pays ayant souscrit aux Principes. L'accès à des informations fiables dans les pays non adhérents peut être plus problématique et être source de contentieux quant à la juridiction souveraine (Canada, Japon, Mexique, Pays-Bas). Les visites sur site sont davantage l'exception qu'une règle générale. L'un des pays (Royaume-Uni) indique avoir effectué une telle visite pour recueillir des informations.

Critères d'acceptation ou de rejet des demandes. Les PCN doivent être convaincus que la demande concerne un investissement (ou qu'il existe un lien d'investissement) et que, sur la foi des éléments factuels qui leur sont soumis, ils peuvent supposer qu'il pourrait y avoir infraction aux Principes²³. L'entreprise mise en cause est normalement informée peu après la réception de la notification du plaignant. En Belgique, la décision est prise par le PCN, qui tient compte de la recommandation formulée par la commission d'évaluation mise en place pour chaque cas. Cette commission est composée de membres du PCN. L'existence de procédures juridiques parallèles²⁴ et l'absence de lien d'investissement sont les raisons les plus souvent invoquées pour rejeter et ou différer l'examen d'une demande concernant un cas spécifique.

Communiquer les résultats de la première évaluation. Les résultats de la première évaluation sont normalement communiqués par écrit aux parties²⁵. Certains PCN ont en outre commencé à publier **sur le site Internet** leur décision d'accepter de traiter un cas spécifique (Brésil, Japon, Royaume-Uni)²⁶. Cette décision peut également être prise au cas par cas (Roumanie). D'autres PCN s'abstiennent de rendre publics les résultats de la première évaluation (Autriche, Brésil), notamment lorsque le cas est rejeté (Brésil). En Suisse, cette décision n'est jamais rendue publique. En revanche, le PCN néerlandais rend toujours publiquement compte des raisons qui l'ont conduit à accepter d'examiner une affaire et, à l'avenir, il procédera aussi de la même façon en cas de rejet. Si le PCN britannique accepte d'examiner un cas, le nom des parties sera cité ; dans le cas contraire, leur anonymat sera préservé.

5.2. Examen des cas spécifiques

Confidentialité et qualité de la communication ne sont pas incompatibles. Les Lignes directrices de procédure autorisent les PCN à prendre les mesures qui s'imposent pour protéger les informations sensibles et informer les parties de leurs obligations à cet égard. La confidentialité de la procédure est également indispensable pour assurer le succès des bons offices du PCN en matière de médiation et de conciliation. Cela étant, plusieurs PCN font état d'échanges réciproques d'informations encourageants entre les parties concernées par la plainte. Il leur est également précisé que tout abus de confiance pourrait être traité comme un acte déloyal lors de la procédure et entraîner de ce fait soit un refus d'examiner la plainte soit la publication d'une déclaration finale défavorable (États-Unis). Comme le prévoient les Lignes directrices de procédure, les personnes extérieures à la plainte ne sont généralement pas informées de la progression de l'examen, cela afin qu'une plus grande confiance puisse s'instaurer entre les parties plus directement concernées.

Une bonne communication entre les PCN est essentielle. Tout en admettant que la nécessité pour les PCN de se consulter entre eux peut être directement proportionnelle à leur intérêt propre dans le règlement d'un cas spécifique, plusieurs PCN (États-Unis, Mexique) déclarent faire le nécessaire pour que les autres PCN intéressés soient tenus informés de la situation concernant un cas spécifique. Cela suppose de leur transmettre précocement une copie du dossier et de solliciter leur avis à divers stades du processus, notamment en les faisant participer, en tant que de besoin, aux réunions conjointes qu'ils organisent avec les parties concernées par la plainte et enfin, de les associer à l'élaboration de la déclaration finale. Cela est plus difficile dans les cas mettant en cause des consortiums internationaux ayant une structure complexe, pour lesquels il pourrait être justifié de préciser plus avant les lignes directrices de procédure (Italie).

Conseils utiles concernant les pratiques exemplaires à appliquer pour traiter les cas spécifiques ou en assurer la médiation. La médiation et la conciliation sont toujours sans aucun doute le principal atout du processus de traitement des cas spécifique et ce qui en fait sa principale spécificité. Les réponses donnent à penser qu'un nombre croissant de PCN estiment faire de leur mieux pour offrir leurs bons offices afin de régler les différends concernant les investissements et quelques conseils utiles à cet égard ont pu être mis au jour depuis la Révision de 2000. Les PCN seront ainsi notamment bien avisés de d'encourager les parties concernées à présenter un dossier précis et détaillé dès les premiers stades du processus, de promouvoir une réelle coopération entre les parties prenantes, de leur communiquer toutes les informations non confidentielles disponibles et, dans la mesure du possible, de les rendre publiques. Les efforts de médiation doivent également être menés avec soin étape par étape, en respectant un programme et un calendrier clairs et en définissant des attentes réalistes quant à l'issue qu'ils pourront avoir. Le processus doit aussi laisser au PCN la latitude d'exercer leur jugement sur chacun des cas. Si nécessaire, ils doivent également pouvoir faire appel à des experts extérieurs. Une certaine discrétion peut en outre être de rigueur pour calmer le jeu autour de la plainte.

5.3. Publication des résultats

En règle générale, les PCN préparent une déclaration finale, qu'ils publient même si la médiation n'a pas abouti à un règlement²⁷. Ces déclarations sont en outre de plus en plus

détaillées, fournissant des informations de référence sur la plainte, y compris le nom des parties concernées, évaluent leur comportement, explique les procédures du PCN et concluent à une infraction aux Principes ou à la présence de pratiques exemplaires lorsque les faits le confirment. Le cas échéant, des recommandations sont formulées en vue de donner aux entreprises une orientation quant à leur comportement futur (États-Unis). Les entreprises mises en cause et les plaignants sont consultés avant la publication de la déclaration (États-Unis).

6. Pratiques émergentes

Lors de sa réunion de mars 2008, le Groupe de travail a eu globalement l'impression que les progrès réalisés depuis la Révision de 2000 pour mettre en place des PCN opérationnels afin de rendre plus efficace l'application des Principes directeurs ont été tangibles et prometteurs. Les PCN ont acquis plus d'expérience et de confiance concernant les missions qui leur incombent. Ils sont devenus plus attentifs au fonctionnement de leur organisation institutionnelle et aux moyens d'intégrer les points de vue et les attentes des parties prenantes. Les PCN se sont aussi mutuellement appris à prendre davantage d'initiatives pour promouvoir les Principes directeurs et à clarifier et simplifier les procédures d'examen des circonstances spécifiques. De manière générale, la relation entre les structures en place, les méthodes de travail et les résultats obtenus semble à présent mieux comprise.

Le Groupe de travail a aussi estimé que le questionnaire a permis d'identifier certaines pratiques émergentes présentant un intérêt. Tout en reconnaissant sans équivoque que les innovations récentes mentionnées dans le présent rapport ne peuvent pas être toutes transposables à d'autres PCN en raison des différences économiques, sociales ou culturelles ou d'autres facteurs – ce qui explique pourquoi les PCN fonctionnent selon le principe de l'équivalence fonctionnelle – il a tout de même conclu que certaines évolutions récentes pourraient constituer le socle de pratiques que les PCN pourraient appliquer plus généralement. Il a notamment recensé les pratiques émergentes suivantes, méritant selon lui que les PCN s'y intéressent particulièrement lors de leur Réunion annuelle de 2008.

6.1. Structures des PCN

Intégration accrue des parties prenantes. Le fait d'associer plus étroitement les parties prenantes aux interventions des PCN a sans aucun doute constitué une évolution, mais deux PCN – le PCN néerlandais et le PCN britannique – ont mis la barre un peu plus haut. Dans le cas des Pays-Bas, le renforcement de l'intégration concerne le processus de décision même du PCN. Le PCN néerlandais compte à présent quatre membres indépendants représentant les parties prenantes, dont les décisions relatives aux circonstances spécifiques sont souveraines. Il s'agit d'une décision délibérément prise par les autorités néerlandaises en vue d'éviter que des conflits d'intérêts ne surviennent avec d'autres activités de l'administration. Cela étant, ce sont les autorités néerlandaises qui désignent les quatre membres du PCN néerlandais et le lien de la structure avec les pouvoirs publics est maintenu par l'intermédiaire de ses membres consultatifs. Dans le cas de la *nouvelle structure britannique*, en revanche, les parties prenantes sont membres à part entière du Comité de pilotage, supervisant les travaux du PCN britannique et donnant leur avis. Cela leur permet de faire entendre leur voix et oblige le PCN britannique à leur rendre des comptes. Cela étant, ces nouvelles organisations institutionnelles sont encore en phase de mise en œuvre et il peut être trop tôt pour en tirer des conclusions quant aux performances des PCN.

Indépendance des PCN en vue d'éviter les éventuels conflits d'intérêt. S'il s'agit là de la principale motivation ayant présidé à la récente réforme du PCN néerlandais, il pourrait être nécessaire que certaines conditions soient préalablement réunies pour que ce type de structure fonctionne. Les quatre **membres** du PCN néerlandais ont été sélectionnés car leurs pairs « peuvent reconnaître » qu'ils sont des représentants bien informés et objectifs des communautés qu'ils représentent. Les traditions dans le domaine des relations culturelles et professionnelles en vigueur aux Pays-Bas ont aussi joué un rôle.

Surveillance du PCN dans les différents pays. La montée des critiques au Royaume-Uni a conduit les autorités à créer un Comité de pilotage pour veiller à l'efficacité du fonctionnement du PCN britannique et au respect des procédures prévues. L'existence du Comité de pilotage est un moyen de faire contrepoids à la structure publique du PCN britannique. Pour renforcer cette approche, le Comité de pilotage envisage des procédures d'appel. Lors de la réunion du Groupe de travail de mars 2008, plusieurs délégations ont néanmoins estimé que la mise en place de procédures d'appel concernant les aspects importants d'une circonstance spécifique ne serait pas conforme au caractère non judiciaire du dispositif prévu pour les circonstances spécifiques.

Ressources appropriées. Il a été largement convenu que l'attribution d'un budget et l'affectation d'une équipe d'experts permanente aux PCN seraient un bon moyen de résoudre le problème de l'insuffisance des ressources dont disposent les PCN.

6.2. Promotion

Adopter une approche tournée vers un très large public. Bon nombre de PCN ne se sont pas seulement contentés de fournir des informations élémentaires sur les Principes directeurs, de répondre aux demandes de renseignement et d'améliorer leur site Internet. Ils ont aussi activement cherché à mieux faire comprendre à un large public l'importance des Principes directeurs en tant qu'instrument de responsabilité sociale des entreprises de tout premier plan. Au nombre des pratiques exemplaires émergentes à cet égard citons les engagements plus fréquents à prendre la parole, l'organisation d'événements et le financement de projets de recherche sur la responsabilité des entreprises. La coopération régionale comme celle existant entre les pays du MERCOSUR constitue un autre moyen efficace de promouvoir les Principes directeurs.

Obtenir le soutien des parties prenantes. Un nombre croissant de PCN sollicite l'implication directe des parties prenantes dans les activités de promotion – organisation d'événements ou publication de brochures par exemple. Il faut encourager ce type d'initiatives. Il est sans doute aussi souhaitable (comme les Pays-Bas l'ont suggéré) d'accentuer les efforts pour que les Principes directeurs se traduisent bien par des pratiques exemplaires au sein des entreprises, petites et moyennes notamment.

7. Circonstances spécifiques

Respect des procédures prévues. Les procédures prévues pour traiter les circonstances spécifiques sont devenues plus claires et plus prévisibles grâce à la publication de lignes directrices plus détaillées et de calendriers indicatifs concernant les différentes étapes à suivre conformément aux procédures prévues ainsi que grâce à l'adoption de règles de confidentialité facilitant l'accès des parties aux informations dont disposent les PCN. La transparence a en outre pu être améliorée par la publication plus systématique des résultats de l'examen des circonstances spécifiques, comportant une description des faits,

leurs implications aux termes des Principes et les recommandations des autorités. Certains PCN sont allés plus loin en proposant aux éventuels plaignants des services de conseils préalables (Pays-Bas) et en publiant les résultats des premières évaluations, y compris les noms des parties (les Pays-Bas et le Royaume-Uni).

Prendre l'initiative de proposer une médiation et une conciliation. Tout l'intérêt du mécanisme des PCN est de proposer une voie non judiciaire pour résoudre des questions liées aux investissements. Un certain nombre de PCN ont pris plus d'initiatives en proposant leurs bons services en matière de médiation ou de conciliation dans le cadre de différends concernant des investissements, y compris lorsque des procédures parallèles sont en cours. Au nombre des conseils utiles concernant les pratiques exemplaires à appliquer pour assurer la réussite de la médiation citons l'instauration d'une bonne communication entre les parties, la gestion minutieuse du processus étape par étape, la discrétion, l'accès à des experts extérieurs et la définition d'attentes réalistes dès le début du processus.

Une bonne communication et une bonne coordination. Les activités des entreprises multinationales devenant de plus en plus complexes, les PCN sont de plus en plus conscients qu'il importe de mieux communiquer entre eux et de mieux coordonner leur action en cas de circonstances spécifiques faisant intervenir plusieurs parties. Au nombre des approches perçues comme étant de bonnes pratiques citons le fait de solliciter l'avis des autres PCN concernés aux premiers stades du processus, notamment dans le cadre de réunions conjointes, d'échanger avec eux des informations à chaque grande étape de la procédure et de les associer à l'élaboration de la déclaration finale ou de la publier conjointement. La discussion a aussi montré qu'il pourrait être utile que les PCN et le Comité de l'investissement précisent plus avant les lignes directrices cet égard (Italie).

Encadré 1.A4.2. Principales missions des PCN

Aux termes d'une Décision du Conseil de l'OCDE de juin 2000 sur les *Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, les pays adhérents ont l'obligation de créer des Points de contact nationaux. Cette Décision et les *Lignes directrices de procédure* qui y sont jointes confèrent trois missions principales aux PCN en vue de rendre plus efficace l'application des Principes directeurs. Elles consistent à a) faire connaître les Principes directeurs et les diffuser, entreprendre des activités de promotion et répondre aux demandes de renseignements sur les Principes directeurs ; b) contribuer à la résolution des questions soulevées par la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques et c) faire rapport chaque année au Comité de l'investissement sur la nature et le résultat de leurs activités. Les PCN rempliront ces missions conformément aux critères essentiels de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité.

Conformément à l'objectif d'« équivalence fonctionnelle », les pays adhérents ont toute latitude pour décider de l'organisation institutionnelle de leurs PCN. Les Lignes directrices de procédure précisent que les PCN peuvent être un service de l'administration ou une instance de coopération à laquelle peuvent participer des représentants des milieux d'affaires, d'organisations syndicales et d'autres parties intéressées. Les PCN sont cependant libres de décider du degré d'« intégration » de ces parties intéressées et de leurs contributions respectives à l'application efficace des Principes directeurs. Quelque soient les choix effectués, les PCN doivent tenir les milieux d'affaires, les organisations syndicales et autres parties intéressées informés de leur organisation institutionnelle et des activités qu'ils mènent en lien avec Principes directeurs.

Encadré 1.A4.2. Principales missions des PCN (suite)

En raison de leur caractère unique et de leur importance centrale pour l'application des Principes directeurs, les Lignes directrices de procédure précisent plus avant les modalités de mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques. Les PCN doivent traiter les problèmes efficacement et promptement, et en conformité avec les lois applicables. Une circonstance spécifique comprend habituellement trois phases : a) une première évaluation pour déterminer si les questions soulevées méritent d'être approfondies ; b) la phase d'examen où les PCN proposent leurs bons offices pour aider les parties à régler les questions soulevées ; et c) une phase conclusive où les PCN publient une déclaration et, éventuellement, des recommandations concernant la mise en œuvre des Principes directeurs. Les PCN peuvent prendre les mesures appropriées en vue de protéger les données sensibles des entreprises et autres. Si des questions se posent dans des pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs, ils prendront des mesures afin de parvenir à une meilleure compréhension des questions soulevées, et suivront ces procédures en tant que de besoin et dans la mesure du possible. Les PCN sont aussi encouragés à consulter les autres PCN sur les cas qui se recourent.

La latitude que confère le principe d'« équivalence fonctionnelle » est une façon de reconnaître que les conditions et les circonstances dans lesquelles diverses instances traitant de la responsabilité sociale des entreprises exercent leur activité peuvent varier d'un pays adhérent à l'autre. Ce principe opérationnel sous-entend également que les PCN peuvent tirer des leçons de leur propre expérience et apprendre les uns des autres pour améliorer ainsi au fil du temps leur organisation institutionnelle au vu des pratiques exemplaires émergentes qui ont fait leur preuve.

Encadré 1.A4.3. Annexe statistique sur les circonstances spécifiques : compilation des réponses

(en fonction des informations fournies par les 30 répondants au Questionnaire)

Q1. Combien de demandes d'examen des circonstances spécifiques votre PCN a-t-il reçu depuis la Révision de juin 2000 ? _____	164
Q2. Combien de demandes a-t-il décidé de ne pas examiner ? _____	66
Q3. Combien de ces cas spécifiques ont-ils concerné des activités exercées par des entreprises dans un pays non adhérent ? _____	76
Q4. Combien de cas spécifiques ont-ils été soulevés par des syndicats ? _____	119
Q5. Combien de cas spécifiques ont-ils été soulevés par des ONG ? _____	45
Q6. Combien de cas spécifiques ont-ils concerné d'autres PCN ? _____	69
Q7. Combien de cas spécifiques ont-ils concerné des données d'entreprise confidentielles ? _____	78
Q8. Combien de cas spécifiques ont-ils concerné un comportement d'entreprise relevant des lois, réglementations ou procédures administratives du pays d'accueil ? _____	63

Encadré 1.A4.3. **Annexe statistique sur les circonstances spécifiques : compilation des réponses (suite)**

(en fonction des informations fournies par les 30 répondants au Questionnaire)

Q9. Combien de cas spécifiques ont-ils concerné des questions traitées dans le cadre de procédures parallèles ? _____	94
Q10. Combien de cas spécifiques faisant intervenir des procédures parallèles ont-ils été réglés ? _____	27
Q11. Combien de cas spécifiques ont-ils soulevé des questions concernant « le lien d'investissement » ou des responsabilités dans la chaîne de l'approvisionnement ? _____	29
Q12. Combien de cas spécifiques ont-ils soulevé des problèmes concernant l'application des Principes directeurs dans le secteur financier ? _____	11
Q13. Combien de cas spécifiques ont-ils concerné les activités exercées par des entreprises dans des zones à faible gouvernance telles que définies dans l'Outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance ? _____	44
Q14. Combien de cas spécifiques ont-ils concerné le comportement d'une entreprise déjà examiné ou en cours d'examen par une autre instance ou en vertu d'autres instruments de RSE (comme l'OIT ou le Pacte mondial des Nations Unies) ? _____	12

Encadré 1.A4.4. **Questionnaire sur la performance des Points de contact nationaux (PCN) suite à leur réunion annuelle de 2007**

Octobre 2007

« Nous nous engageons à promouvoir activement les normes de responsabilité sociale des entreprises et de relations du travail internationalement reconnues (telles que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration tripartite de l'OIT), des normes strictes en matière d'environnement et une meilleure gouvernance, par l'intermédiaire des Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE. »

(Paragraphe 24 de la Déclaration faite au sommet du G8 à Heiligendamm, en Allemagne, le 7 juin 2007)

Lors de leur réunion annuelle, qui a eu lieu à Paris les 19 et 20 juin 2007, les Points de contact nationaux ont convenu que le cycle 2007/2008 de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales donnerait la priorité à l'amélioration de leurs propres performances.

Pour aider les PCN à se préparer à débattre de ce sujet pendant leur réunion annuelle de 2008, le Groupe de travail du Comité de l'investissement (GTCl) a demandé à la présidence, lors de sa réunion des 2 et 3 octobre 2007, de mettre sur pied un petit groupe de réflexion, composé de délégations intéressées, chargé, avec l'aide du Secrétariat, d'actualiser et de compléter éventuellement le questionnaire qui avait été utilisé en 2003²⁸ pour recueillir des renseignements sur les procédures des PCN. Il a également invité le Secrétariat à diffuser ce questionnaire révisé aux

Encadré 1.A4.4. **Questionnaire sur la performance des Points de contact nationaux (PCN) suite à leur réunion annuelle de 2007** (suite)

Octobre 2007

PCN et aux délégués du GTCI avant la fin d'octobre 2007 ; et cela afin qu'une session du Groupe de travail puisse être organisée début décembre (on avait fixé la date du 12 décembre 2007) pour examiner les réponses au questionnaire et évoquer le contenu d'une Note plus élaborée sur les performances des PCN à l'occasion de la réunion du Groupe de travail en mars 2008.

Le questionnaire révisé répond à cette demande. Il a été établi par un petit groupe de délégations, composé de l'Autriche, de la Belgique, du Canada, du Chili, du Japon, des Pays-Bas et du Royaume-Uni.

Le questionnaire bénéficie de sept années d'expérience de l'application des Principes directeurs ; il est conçu de manière à appréhender les principales évolutions intervenues pendant cette période en matière d'accomplissement des fonctions essentielles assignées aux PCN et à rechercher en particulier comment, dans l'exercice de ces fonctions, ils ont respecté les quatre critères fondamentaux de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité mentionnés dans les lignes directrices de procédure²⁹. Il recherche aussi les pratiques perçues comme étant les meilleures, dont on pourrait débattre à l'avenir en vue d'améliorer les résultats des PCN, et donc l'efficacité des Principes directeurs, dans les pays adhérents et non adhérents.

Le questionnaire est divisé en trois parties. La partie A porte sur les changements de l'organisation institutionnelle et leur motifs ; la partie B concerne les activités et les techniques proactives d'information et de promotion ; la partie C concerne les améliorations et les insuffisances ressenties dans le traitement des cas spécifiques. Cette dernière – qui s'inspire plus que les autres du questionnaire 2003 – est la plus longue, en raison du soutien de toutes les parties prenantes aux caractéristiques uniques du mécanisme de traitement des circonstances spécifiques et du souhait général des PCN d'évoquer de nouveaux moyens de perfectionner ce mécanisme. Elle couvre les différentes phases de l'examen d'un cas spécifique et les divers rôles que les PCN sont amenés à jouer dans cette situation.

Les délégations sont priées de remplir le questionnaire aussi complètement que possible. Elles doivent se concentrer sur les domaines qui correspondent à leur expérience et/ou dans lesquels elles ont procédé à des changements récents de politique ou de procédure.

Là où l'expérience des PCN n'apparaît pas complètement applicable – si, par exemple, ils n'ont pas encore traité une circonstance spécifique – ils souhaiteront peut-être exposer néanmoins les politiques et procédures mises en place pour répondre aux problèmes posés.

Conformément à la pratique antérieure, les réponses à ce questionnaire sont destinées exclusivement aux débats internes du Groupe de travail et resteront donc confidentielles.

Les réponses au questionnaire devront être adressées à Pamela Duffin [tel: 33-1 4524 7840; fax: 33-1 4431 7840 e-mail: pamela.duffin@oecd.org] au plus tard le **vendredi 23 novembre 2007**. Le questionnaire est également consultable sur le groupe de discussion électronique (EDG), qui peut servir à transmettre les réponses des délégations.

Encadré 1.A4.5. **Questionnaire sur la performance des Points de contact nationaux (PCN) suite à leur réunion annuelle de 2007**

Octobre 2007

PAYS :

Partie A. Évolution de l'organisation institutionnelle

- Q1.** Quelles sont les principales motivations de la composition actuelle de votre PCN ? Quels sont, à vos yeux, les principaux avantages et inconvénients de cette formule ?
- Q2.** Quels changements de la composition de votre PCN ont été effectués ou sont envisagés pour faire davantage contribuer les parties prenantes (entreprises, syndicats, ONG...) ? Ces changements ont-ils instauré ou accentué l'indépendance des rapports entre le PCN et d'autres services ou agences de l'État? Votre PCN rend-il compte à une autorité publique supérieure, telle qu'un parlement ou un congrès?
- Q3.** À quel type de contrainte votre PCN pourrait-il se heurter dans l'exécution de ses diverses missions (pénurie de ressources, insuffisance de formation, accès limité à une expertise non administrative, toute autre difficulté) ? Comment ces problèmes sont-ils résolus ?

Partie B. Promotion des Principes directeurs

- Q4.** Fait-on la promotion des Principes directeurs dans des activités/secteurs (industries extractives, système financier³⁰, PME...) ou dans des pays/régions (pays émergents, zones à gouvernance faible...) spécifiques ? Quels sont les principaux avantages et/ou inconvénients des différentes solutions possibles ?
- Q5.** Fait-on la promotion des Principes directeurs dans le cadre de programmes financés par l'État (par exemple marchés publics, crédits à l'exportation, garanties d'investissements) ou d'autres initiatives de responsabilisation des entreprises (comme le Pacte mondial des Nations Unies, les Principes de l'Équateur, les Principes des Nations Unies pour l'investissement responsable, les codes de conduite du secteur privé...) ? Quelle a été la réaction des parties prenantes locales à ces actions ?

Partie C. Application à des circonstances spécifiques

I. Procédures de mise en œuvre et décisions d'examiner des circonstances spécifiques

- Q6.** Veuillez décrire les principales dispositions prévues par vos procédures de PCN pour traiter des cas spécifiques (acceptation de la demande, examen et information). Ces dispositions sont-elles directement et publiquement accessibles, et donnez-vous des indications sur les modalités de soumission de circonstances spécifiques? En quoi les procédures sont-elles différentes pour une affaire spécifique survenue dans un pays non adhérent ?
- Q7.** Quelles informations et justifications les parties prenantes doivent-elles donner à l'appui d'une demande d'examen d'un cas spécifique ? Cela est-il précisé aux demandeurs éventuels? Avez-vous observé des différences significatives de qualité et de fiabilité des renseignements fournis par différentes catégories de parties prenantes? Si oui, veuillez donner des précisions.
- Q8.** Quels sont les critères auxquels se réfère un PCN pour décider d'examiner activement un cas spécifique? Votre PCN recueille-t-il des informations ou fait-il une enquête au stade initial de la procédure ou cela dépend-il des cas et des parties prenantes? Quand informe-t-on les parties prenantes (d'autres PCN ou d'autres intéressés) des demandes d'examen de circonstances spécifiques?
- Q9.** Combien de temps la première phase de l'enquête dure-t-elle normalement? Les décisions des PCN d'examiner ou non des cas spécifiques sont-elles rendues publiques? Quels ont été les motifs les plus fréquents de rejeter une demande d'examen d'un cas spécifique?

Encadré 1.A4.5. **Questionnaire sur la performance des Points de contact nationaux (PCN) suite à leur réunion annuelle de 2007** (suite)

Octobre 2007

Q10. En quoi la décision prise par un PCN d'examiner un cas spécifique a-t-elle pu être/ a-t-elle été influencée par l'existence d'une procédure juridique parallèle portant sur des questions similaires ? Quelle est l'attitude de votre PCN en présence d'une procédure parallèle dans un pays non adhérent ?

II. Examen des circonstances spécifiques

Q11. Quels sont les problèmes les plus fréquents auxquels se heurte votre PCN pour obtenir les renseignements nécessaires à l'examen d'une affaire spécifique et à la solution du différend ? Quelle est votre expérience à cet égard, notamment en ce qui concerne les affaires qui se produisent dans des pays non adhérents ? Quelle est la nature des renseignements, partagés ou non partagés, par les diverses parties prenantes pendant l'examen d'une affaire spécifique ?

Q12. S'agissant d'affaires spécifiques impliquant des PCN dans la même affaire que des pays tiers ou dans lesquelles le pays d'origine est légitimement intéressé par l'action du PCN du pays d'accueil, comment ce dernier, en sa qualité de PCN dirigeant, assure-t-il une bonne communication avec les autres PCN concernés ?

Q13. Quelles sont les mesures prises par votre PCN pour protéger des informations professionnelles, et autres, à caractère confidentiel ou sensible ? Les parties sont-elles explicitement requises de ne pas diffuser d'informations lorsqu'une plainte a été acceptée en tant que circonstance spécifique (conformément aux dispositions de l'accord passé avec OCDE Watch à ce propos) ? Que fait-on en cas de violation de la confidentialité ?

Q14. S'agissant des PCN tripartites et quadripartites, quel est le rôle des membres non originaires de la sphère étatique dans l'examen d'un cas spécifique ? Conseil ? Participation à la décision ? Quels sont les avantages et les inconvénients de la démarche adoptée ?

Q15. Votre PCN fait-il des visites sur place pour s'informer, y compris dans les pays non adhérents ? Si oui, est-ce de façon consensuelle, la mission d'information étant préalablement évoquée avec les parties prenantes et approuvée par elles ? Le gouvernement du pays d'accueil est-il informé de la mission ou y participe-t-il ? Des difficultés sont-elles survenues à l'occasion de missions de ce type ?

Q16. Avec quelle fréquence votre PCN a-t-il participé à la médiation d'un différend ? Y-a-t-il eu des exemples où la médiation portait sur des procédures parallèles, y compris dans des pays non adhérents ? Les résultats d'un différend traité par médiation sont-ils systématiquement rendus publics ? Quelles ont été les difficultés rencontrées, le cas échéant, lors de médiations dans des pays non adhérents ? Votre PCN pratique-t-il une formation à la médiation ou envisage-t-il de le faire ?

Q17. Existe-t-il des procédures pour garantir que votre PCN traite un cas spécifique en temps utile ? Impose-t-il, par exemple, des délais impératifs aux participants ? Ou à lui-même ? Décrivez brièvement ces procédures. Un délai indicatif de douze mois pour achever l'examen d'une affaire serait-il un objectif réaliste ou désirable ?

Q18. Les entités étrangères à la procédure (par exemple le parlement qui pose une question) sont-elles informées, ou doivent-elles l'être, des progrès de l'examen d'un dossier spécifique par le PCN ?

Q19. Quelles sont les bonnes pratiques que vous avez apprises en traitant des cas spécifiques, directement ou par médiation ?

Encadré 1.A4.5. Questionnaire sur la performance des Points de contact nationaux (PCN) suite à leur réunion annuelle de 2007 (suite)

Octobre 2007

III. Publication des résultats

- Q20.** Quelle forme prend habituellement la publication des résultats d'une affaire spécifique (par exemple communiqué de presse ou communiqué sur le site Internet du PCN...) ? Quels sont les sujets habituellement couverts ? Le communiqué nomme-t-il les parties prenantes ?
- Q21.** La politique de publication des résultats est-elle différente quand les parties prenantes ne parviennent pas à un accord ou quand les problèmes posés concernent des pays non adhérents ?

Annexe statistique sur les circonstances spécifiques*

- Q1.** Combien de demandes d'examen des circonstances spécifiques votre PCN a-t-il reçu depuis la Révision de juin 2000 ? _____
- Q2.** Combien de demandes a-t-il décidé de ne pas examiner ? _____
- Q3.** Combien de ces cas spécifiques ont-ils concerné des activités exercées par des entreprises dans un pays non adhérent ? _____
- Q4.** Combien de cas spécifiques ont-ils été soulevés par des syndicats ? _____
- Q5.** Combien de cas spécifiques ont-ils été soulevés par des ONG ? _____
- Q6.** Combien de cas spécifiques ont-ils concerné d'autres PCN ? _____
- Q7.** Combien de cas spécifiques ont-ils concerné des données d'entreprise confidentielles ? _____
- Q8.** Combien de cas spécifiques ont-ils concerné un comportement d'entreprise relevant des lois, réglementations ou procédures administratives du pays d'accueil ? _____
- Q9.** Combien de cas spécifiques ont-ils concerné des questions traitées dans le cadre de procédures parallèles ? _____
- Q10.** Combien de cas spécifiques faisant intervenir des procédures parallèles ont-ils été réglés ? _____
- Q11.** Combien de cas spécifiques ont-ils soulevé des questions concernant « le lien d'investissement » ou des responsabilités dans la chaîne de l'approvisionnement ? _____
- Q12.** Combien de cas spécifiques ont-ils soulevé des problèmes concernant l'application des Principes directeurs dans le secteur financier ? _____
- Q13.** Combien de cas spécifiques ont-ils concerné les activités exercées par des entreprises dans des zones à faible gouvernance telles que définies dans l'Outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance ? _____
- Q14.** Combien de cas spécifiques ont-ils concerné le comportement d'une entreprise déjà examinée ou en cours d'examen par une autre instance ou en vertu d'autres instruments de RSE (comme l'OIT ou le Pacte mondial des Nations Unies) ? _____

Notes

1. *Rapport de 2007 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, page 22.
2. Paragraphe 24 de la Déclaration du Sommet du G8 de Heiligendamm, « Croissance et responsabilité dans l'économie mondiale », Allemagne, 7 juin 2007.
3. La Réunion annuelle des points de contacts nationaux, 2008 aura lieu au siège de l'OCDE les 24 et 25 juin 2008.
4. Autriche, Belgique, Canada, Chili, Japon, Pays-Bas et Royaume-Uni.
5. Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, France, Grèce, Hongrie, Italie, Japon, Mexique, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni, Suède, Suisse, Turquie.
6. Argentine, Brésil, Chili, Estonie, Israël, Lituanie et Roumanie.
7. L'Égypte, qui a signé la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales en 2007, n'a pas encore fait savoir quelle est la structure de son PCN.
8. Selon l'article I.1 des Procédures de mise en œuvre, « 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... ».
9. Comme le prévoient les Lignes directrices de procédure.
10. La Norvège, qui est dotée d'une structure multipartite, indique que ce problème peut se poser pour toute structure relevant des pouvoirs publics.
11. Comme on l'a vu dans le Rapport de 2007, les mesures les plus fréquemment citées sont les sites Internet, les présentations, les entretiens dans la presse, les événements spéciaux, la publication de brochures, la coopération régionale et les actions de promotion par l'intermédiaire des chambres de commerce.
12. Comme le relève le Rapport de 2007, 29 PCN mentionnent l'existence de liens entre les Principes directeurs et ces programmes.
13. Le PCN allemand a été contacté réseau allemand du Pacte mondial des Nations Unies représenté par la GTZ, qui lui a demandé s'il pouvait prévoir une médiation pour des cas éventuels de non-respect des principes du Pacte mondial. Le PCN allemand a accueilli favorablement cette demande et a proposé une procédure en deux étapes qu'ont approuvée les représentants du Pacte mondial : premièrement, le Pacte mondial essaie de résoudre les problèmes éventuels dans le cadre de son système de notification ; deuxièmement, à défaut de résultats satisfaisants, le problème pourrait être présenté au PCN allemand en tant que « circonstance spécifique », et ce dernier proposerait sa médiation conformément aux Principes directeurs de l'OCDE et en respectant les normes des « Lignes directrices de procédure de l'OCDE ». Les parties prenantes du Pacte mondial des Nations Unies en Allemagne ont approuvé et officialisé cette possibilité de coopération.
14. Le PCN suédois et le Partenariat suédois sont en relation étroite avec le Pacte mondial des Nations Unies et ses réseaux locaux. La Suède estime que les Principes directeurs et le Pacte mondial des Nations Unies se complètent et se renforcent mutuellement. Le Partenariat entretient des contacts étroits avec le réseau nordique du Pacte mondial et le président du PCN suédois participe aux réunions annuelles du Réseau. La Suède est le plus important pays donateur du Pacte mondial.
15. Ces instructions peuvent prendre diverses formes : explications détaillées sur le site Internet du PCN (majorité des PCN), brochures, manuels ou modèles ou encore formulaires types de dépôt d'une plainte (Brésil, Japon, Italie, Norvège, Pologne) ou conseils utiles (Australie). L'Argentine a indiqué que ses procédures s'inspirent du Modèle d'OECD Watch. L'existence de procédures à suivre par les PCN est toutefois moins répandue dans les pays qui n'ont guère ou jamais été confrontés à des circonstances spécifiques (Espagne, Grèce, Israël, Nouvelle-Zélande).
16. Les parties concernées par une circonstance spécifique dont le traitement a été accepté sont invitées à rencontrer le PCN belge dans les deux mois suivant la déclaration d'acceptation de la demande.
17. Par la suite, les procédures sont moins formalisées.
18. Le délai pour cette phase est fixé à 30 jours ouvrables.
19. Le délai pour cette phase est fixé à 6 mois maximum. Il peut être prolongé une fois pour 3 mois maximum en cas de visite sur site à l'étranger.

20. Des précisions sur le mode de fonctionnement de ce service sont à l'étude. Le PCN suisse se tient en outre à la disposition des parties intéressées pour leur donner des conseils sur les modalités de soumission et de présentation d'une circonstance spécifique.
21. La Suisse fait état des étapes suivantes avant une première évaluation : 1) confirmation de la réception d'une demande ; 2) préévaluation pour vérifier si la demande est recevable aux termes des Principes directeurs ; 3) le cas échéant, examen des informations sur l'entreprise mise en cause dans la plainte, constitution d'une commission *ad hoc* à laquelle prennent part les ministères concernés et collecte des informations utiles par le biais de la mission diplomatique suisse dans le pays concerné et enfin 4) préparation de la première évaluation et communication aux parties.
22. Cela peut être dû à divers facteurs : connaissances lacunaires (en raison, par exemple, des distances importantes, des barrières linguistiques ou du fait que des circuits de communication sont entravés en vue de protéger la sécurité des informateurs), ressources, expérience et motivation des plaignants ou manipulation délibérée des informations (Pays-Bas, Norvège, Suisse). Il est parfois essentiel d'entendre dès les premiers stades à la fois le plaignant et le défendeur (Norvège).
23. La réponse du Chili indique en outre que les allégations doivent pouvoir être prouvées au moyen de mécanismes prévus par le droit chilien et que le plaignant doit être reconnu comme un intervenant dans son domaine d'activité.
24. La plupart des répondants indiquent que leur PCN refusera d'accepter un cas faisant l'objet d'une procédure parallèle, sauf si les parties ou le PCN voient clairement l'intérêt de s'impliquer. Certains PCN pourraient aussi être plus disposés à accepter de prendre en charge certains aspects spécifiques traités dans le cadre de procédures juridiques engagées dans des pays en développement lorsqu'il existe des éléments confirmant que le dispositif législatif et le système judiciaire de ces pays présentent des lacunes.
25. Aux termes de l'article I.C.1 des Lignes directrices de procédure, la première mesure que doit prendre un PCN examinant un cas spécifique sera de procéder « 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 soulevée ».
26. Le Japon informe parfois la Diète des résultats de la première évaluation.
27. Aux termes de l'article I.C.4.b des Lignes directrices de procédure, le Point de contact national, « 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 ».
28. Les réponses à ce questionnaire figurent dans le rapport annuel 2003 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (page 45 à 56).
29. On attend des informations données par ce questionnaire qu'elles complètent et/ou enrichissent, là où c'est possible, celles que l'on trouve dans les rapports annuels sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, consultables à l'adresse www.oecd.org/daf/investment.
30. Le Groupe de travail a aussi décidé de mener une réflexion distincte sur l'application des Principes directeurs au secteur financier.
31. Les informations demandées ci-dessous sont destinées à actualiser et à compléter celles que l'on trouve à l'annexe I.A.3 du rapport annuel 2007 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, intitulée « Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux » www.oecd.org/dataoecd/23/26/39319743.pdf.

ANNEXE 1.A5

*Exposé introductif de John Ruggie, représentant spécial du secrétaire général des Nations Unies pour les droits de l'homme**

Le professeur Ruggie, qui était devenu Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour les droits de l'homme en 2005, vient d'être désigné pour un second mandat de trois ans. Dans son exposé introductif à la réunion annuelle des Points de contact nationaux, il a présenté les résultats de son action au cours des trois dernières années et leurs incidences éventuelles sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

C'est un honneur pour moi de participer à votre réunion annuelle. L'OCDE a vite compris que, pour être politiquement viable, la mondialisation avait besoin d'une assise sociale, et aussi que les droits de l'homme faisaient partie intégrante des valeurs et des pratiques institutionnelles communes auxquelles nous devons nous efforcer d'ancrer l'économie internationale. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Points de contact nationaux résultent de cette vision.

Mais la portée et la puissance des forces de la mondialisation ont continué à croître plus rapidement que la faculté des sociétés à gérer leurs effets nocifs et à produire les biens publics que les marchés n'offrent pas en quantité suffisante. L'histoire des pays qui constituent maintenant l'OCDE nous enseigne que les déséquilibres de ce type peuvent avoir des conséquences graves sur l'activité économique et la société – comme l'a montré l'échec des phases antérieures d'ouverture des marchés internationaux, faute d'institutions et de mécanismes de sauvegarde adéquats. Puisque l'OCDE existe maintenant, la communauté internationale vous demande de faire en sorte qu'elle continue à exploiter ses potentialités.

* John G. Ruggie occupe la chaire Kirkpatrick de questions internationales et est directeur du Mossavar-Rahmani Center for Business and Government, John F. Kennedy School of Government, à l'université Harvard. Il est également professeur associé de droit international à la faculté de droit de l'université Harvard. Il commence son deuxième mandat de trois ans comme Représentant spécial du Secrétaire général des États-Unis pour les droits de l'homme.

En tant que point d'attache des Nations Unies pour les droits de l'entreprise et les droits de l'homme, je souhaite vivement œuvrer avec vous à cette mission commune et vraiment historique. Afin d'amorcer le dialogue, permettez-moi de résumer ce qu'a été mon action jusqu'à présent et d'en tirer certaines conclusions qui pourraient concerner les Principes directeurs et les PCN.

J'ai été nommé en juillet 2005 pour remédier aux difficultés éprouvées à Genève, quand un groupe d'experts, rattaché à la Commission des droits de l'homme de l'ONU, a proposé un ensemble de normes applicables aux sociétés transnationales et aux autres entreprises.

L'objectif était d'imposer directement aux entreprises, au moyen du droit international, toutes les obligations liées aux droits de l'homme auxquelles les États ont accepté de se conformer – en allant du respect de ces droits jusqu'à leur réalisation. Les rôles respectifs des États et des entreprises n'étaient différenciés que par la distinction floue entre les obligations primaires et secondaires ainsi que par le vague concept de sphères d'influence des entreprises, invoqué comme s'il constituait l'équivalent fonctionnel de la compétence territoriale des États. Les ONG intervenant dans le domaine des droits de l'homme étaient toutes d'accord, alors que les milieux d'affaires s'opposaient avec véhémence. Les États n'ont pas approuvé le projet et ont préféré me donner mandat de tout reprendre à zéro.

Venons-en à 2008. Il y a tout juste une semaine, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté, par acclamation, une résolution approuvant le cadre de politique publique pour les droits des entreprises et les droits de l'homme que je proposais dans mon rapport le plus récent. La même résolution m'a demandé de convertir ces principes généraux en termes opérationnels pendant l'exercice d'un mandat renouvelé. Ma proposition était soutenue par les principales associations professionnelles internationales et organisations des droits de l'homme, avec lesquelles je suis en contact étroit depuis trois ans.

Le cadre de politique repose sur trois principes fondamentaux : le devoir de l'État d'assurer une protection contre les violations des droits de l'homme commises par des tiers, dont les entreprises ; la responsabilité qui incombe à ces dernières de respecter les droits de l'homme ; la nécessité d'accroître les possibilités d'obtenir une réparation effective.

Le premier principe est l'obligation pour l'État de protéger. On fait souvent valoir que les États sont les entités les mieux placées pour prendre les difficiles décisions qui permettent de trouver un équilibre entre les différents besoins de la société. Pourtant, dans le domaine des droits de l'entreprise et des droits de l'homme, mes recherches et mes consultations conduisent à se demander si les États ont, dans l'ensemble, trouvé le bon équilibre. Beaucoup d'entre eux ont une conception relativement étroite de la gestion des droits en question. Elle est souvent prisonnière d'un dispositif institutionnel déficient sur le plan conceptuel.

Les préoccupations à l'égard des droits de l'homme sont souvent tenues à l'écart des autres domaines de politique économique qui déterminent les pratiques du monde des affaires, c'est-à-dire la politique commerciale, la politique des investissements, la réglementation des marchés financiers et la gouvernance des sociétés – ou bien ils y occupent une place mineure. C'est un peu comme si une société créait une direction de la responsabilité sociale coupée de ses principales activités professionnelles. Ce défaut de cohérence interne se retrouve au niveau international.

Les mesures en matière de droits de l'homme prises par les États à l'égard des entreprises doivent donc déborder du cadre institutionnel où elles sont confinées. Il faut que les États encouragent activement, sur le territoire national et à l'étranger, des cultures d'entreprise respectueuses des droits de l'homme. Ils doivent tenir compte des incidences sur ces droits quand ils signent des traités relatifs au commerce et aux investissements, mais aussi quand ils octroient des crédits à l'exportation et des garanties d'investissement à des projets réalisés à l'étranger, surtout là où l'on sait que le risque d'atteinte aux droits de l'homme est élevé.

La deuxième composante du cadre de politique publique est la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme – ce qui signifie essentiellement de ne pas causer de préjudice. Outre le respect de la législation applicable, elles sont assujetties à ce que l'on qualifie parfois de licence sociale d'exploitation – c'est-à-dire aux attentes sociales dominantes, qui évoluent habituellement plus vite que la loi. L'attente sociale de base à l'égard des entreprises est qu'elles respectent les droits de l'homme, comme elles-mêmes et les associations professionnelles le reconnaissent largement dans les initiatives qu'elles prennent volontairement.

Mais comment les entreprises savent-elles si elles respectent les droits de l'homme ? Disposent-elles d'un système qui en apporte la preuve de façon plus ou moins certaine ? En fait, assez peu sont dans ce cas. C'est pourquoi mon rapport a donné les grandes lignes d'une procédure de recherche et de contrôle (« due diligence »), destinée à permettre aux entreprises de gérer le risque d'atteinte aux droits de l'homme en cherchant à s'en prémunir.

Le troisième principe est la possibilité d'obtenir réparation. Même là où les institutions fonctionnent de façon optimale, des différends à propos des effets dommageables sur les droits de l'homme de l'activité des entreprises sont susceptibles de survenir et il faut dédommager les victimes. Actuellement, c'est souvent là où l'on en a le plus besoin qu'il est le plus difficile d'obtenir réparation par la voie judiciaire. En outre, les mécanismes non judiciaires sont sérieusement sous développés, que ce soit au stade de l'entreprise, à celui de la nation ou sur le plan international. Mon rapport au Conseil faisait état de certains changements souhaitables sur le plan judiciaire et formulait des critères d'efficacité applicables aux mécanismes non judiciaires d'expression de doléances.

Ce sont, présentés brièvement, les éléments du cadre de politique que l'on me demande maintenant de rendre opérationnel. J'ai également remis un rapport complémentaire qui précise les significations, juridique et non juridique, de la complicité d'une entreprise en cas de violations des droits de l'homme commises par des tiers.

La résolution qui prolonge mon mandat invite les organisations internationales et régionales à s'enquérir de mon opinion quand elles formulent ou conçoivent leurs propres politiques et instruments en matière de droits de l'homme. J'ai donc été heureux et reconnaissant d'être invité à me joindre à vous aujourd'hui.

Nous avons beaucoup appris au sujet des droits de l'entreprise et des droits de l'homme depuis 2000, date de la dernière révision des Principes directeurs et de la mise en place du système des PCN. Nous avons une vision plus claire des défis à relever et, pour trouver des solutions efficaces, nous savons mieux ce qui fonctionne et ce qui échoue. Il ne fait pas de doute que, le moment venu, l'OCDE voudra s'appuyer sur cette expérience pour actualiser la composante de son propre système concernant les droits de l'homme. Permettez-moi donc de partager avec vous quelques réflexions inspirées par mes

recherches et mes contacts des trois dernières années. Je m'en tiendrai à cinq brèves remarques à propos des Principes directeurs, avant d'aborder les PCN.

Premièrement, le fait que la partie des Principes directeurs consacrée aux droits de l'homme repose sur les obligations internationales des États d'accueil ne correspond plus aux besoins et aux pratiques des entreprises transnationales, face aux dilemmes du monde réel. Ainsi, dans une communication conjointe concernant mon mandat, la Chambre de commerce internationale, l'Organisation internationale des employeurs et le Comité consultatif économique et industriel affirmaient que, dans les « zones à gouvernance faible », les entreprises étaient « censées respecter les principes des instruments internationaux applicables, en l'absence de législation nationale ». De plus, quand la loi nationale est incompatible avec les instruments internationaux, les grandes sociétés peinent à trouver les moyens de se conformer à l'esprit des normes internationales sans enfreindre le droit national. Des entreprises comme les fournisseurs d'accès à Internet ont besoin d'être mieux guidées pour faire face à ce type de dilemme.

Il y a dans les Principes directeurs un autre aspect qui retient l'attention : ils ne visent pas spécifiquement les droits de l'homme, au-delà de la sphère des relations de travail, et omettent complètement certains aspects d'importance critique, tels que les effets de l'action des entreprises sur les communautés, notamment les populations indigènes. Ce point a été à l'origine de quelque 45 % des accusations publiques d'atteinte aux droits de l'homme que nous avons répertoriées de 2005 à 2007. Il est manifeste que, là aussi, les entreprises ont besoin qu'on leur indique davantage la voie à suivre.

En troisième lieu, notre recherche montre que l'action des entreprises peut avoir des conséquences sur la quasi-totalité des droits de l'homme reconnus à l'échelle internationale. Dès lors, toute tentative de dresser une liste limitée de droits qu'elles devraient prendre en compte omettra forcément certains qui pourraient s'avérer importants dans une situation particulière. À ce stade, j'ai la conviction que le monde des affaires aurait plutôt intérêt à formuler des lignes directrices applicables aux processus professionnels, couplées à des mécanismes efficaces de contestation. C'est pourquoi mon rapport le plus récent a proposé les aspects essentiels et la portée d'une procédure de « due diligence ». Dans les Principes directeurs de l'OCDE, la partie consacrée à l'environnement est beaucoup plus avancée à cet égard que les dispositions relatives aux droits de l'homme.

Le quatrième point porte sur les chaînes d'approvisionnement. Dans leur version actuelle, les Principes directeurs recommandent aux entreprises d'inciter leurs fournisseurs à appliquer des pratiques comparables. Or, une procédure de « due diligence » les amènerait à tenir compte de la performance en matière de droits de l'homme de leurs partenaires commerciaux actuels et éventuels ainsi qu'à appréhender les possibles effets préjudiciables de leurs propres politiques d'achat.

Enfin, même si les travaux de l'OCDE sur les zones à gouvernance faible sont distincts des Principes directeurs, on peut en attendre beaucoup. Ainsi, on ne peut espérer que le régime des droits de l'homme fonctionne de la manière souhaitée, lorsqu'un pays est en proie à la guerre civile. Dans de telles circonstances, les pays d'accueil des multinationales devraient donner davantage d'informations sur les risques pour les droits de l'homme et exercer une surveillance plus poussée, surtout quand l'investissement bénéficie d'une aide du pays d'origine. Il en va de même des investissements aidés par les institutions financières internationales.

S'agissant des PCN, il convient peut-être de résumer les résultats de notre recherche et de nos consultations, effectuées pendant un an, sur les caractéristiques qui sont largement considérées comme la base de l'efficacité des mécanismes de plaintes relatives aux droits de l'homme. Mon récent rapport distinguait six principes :

- **Légitimité** : le mécanisme doit avoir des structures de gouvernance intelligibles, transparentes et assez indépendantes pour garantir qu'aucune partie à une procédure particulière de plainte ne puisse entraver son bon fonctionnement.
- **Accessibilité** : on doit faire connaître le mécanisme à ceux qui pourraient souhaiter y recourir et fournir une assistance adéquate aux parties lésées qui risquent d'éprouver des difficultés pour y avoir accès, dues notamment à la langue, à l'analphabétisme, à l'incompréhension, aux moyens financiers, à la distance ou à la crainte de représailles.
- **Prévisibilité** : le mécanisme doit prévoir une procédure précise et connue, comportant des délais pour chaque phase et précisant clairement les modalités et les résultats que l'on peut (et que l'on ne peut pas) en attendre ainsi que les moyens de surveiller la mise en œuvre d'une éventuelle décision.
- **Équité** : le mécanisme doit garantir aux parties lésées un accès raisonnable aux sources d'information, de conseil et d'expertise nécessaires pour engager une procédure dans des conditions équitables.
- **Respect des droits de l'homme** : le mécanisme doit être conçu de façon à ce que les résultats et les réparations soient conformes aux normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme.
- **Transparence** : le mécanisme doit assurer une transparence de la procédure et des résultats suffisante pour satisfaire les intérêts publics en jeu.

Appliqués aux PCN, ces principes sont de portée assez large pour permettre aux pays de l'OCDE de les appliquer dans le cadre de cultures politiques et d'institutions différentes. Mais ils soulèvent indéniablement un certain nombre de questions spécifiques.

Par exemple : la norme d'« équivalence fonctionnelle » des PCN leur permet-elle une compréhension commune de ce qu'ils sont censés faire ? Pour leur part, les utilisateurs éventuels savent-ils bien ce qu'ils peuvent attendre des PCN ? Quand ceux-ci sont surtout situés au sein de ministères chargés de promouvoir les affaires, les échanges et les investissements, comment gère-t-on les conflits d'intérêts potentiels ?

En outre, les PCN disposent-ils des ressources nécessaires pour entreprendre un examen adéquat des circonstances spécifiques ? Ont-ils aussi la formation permettant de procéder eux-mêmes à une médiation efficace ou les moyens de faire appel à des acteurs externes en cas de besoin ? Leur composition contribue-t-elle à gérer les tensions entre la fonction de conciliateur neutre et celle d'évaluateur qui formule des recommandations faisant autorité ?

Le degré actuel de transparence donne-t-il une assurance suffisante aux parties lésées ? Est-il optimal pour assurer la formation des pairs dans l'ensemble des PCN ? Les PCN sont-ils guidés et supervisés comme il convient au niveau national ainsi que par le Comité de l'investissement, soucieux de préserver l'homogénéité du système de l'OCDE ?

Je vous laisse le soin de répondre à ces questions, car vous êtes bien mieux placés que moi pour le faire.

Permettez-moi de conclure. Kofi Annan, mon ancien patron et toujours mon inspirateur, a dit un jour : « si nous ne parvenons pas à ce que la mondialisation fonctionne

pour tous, elle ne fonctionnera en définitive pour personne. » Je tiens à vous rassurer sur un point : on ne demande pas à l'OCDE de résoudre à elle seule les nombreux problèmes qui se posent en matière de droits de l'entreprise et de droits de l'homme ; au demeurant, tous ne dépendent pas de gouvernements et d'entreprises situées dans les pays de l'OCDE et les États adhérents.

Mais les Principes directeurs et les PCN sont des éléments très importants et, à certains égards, uniques d'un ensemble. En outre, la coopération avec d'autres acteurs internationaux, dont les Nations Unies, apportera des avantages supplémentaires à tous : aux personnes et aux communautés, aux entreprises, à nos institutions respectives et à leurs missions. Je vous remercie donc encore une fois de m'avoir invité et de nous avoir permis d'amorcer le dialogue sur les moyens de garantir que la mondialisation fonctionne bien au service de tous.

ANNEXE 1.A6

Consultations avec les entreprises, les syndicats et les organisations non gouvernementales

Chaque année, les Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales se rencontrent dans le but d'évoquer leur expérience de l'application et de la promotion de ces Principes ; à cette occasion, ils consultent aussi le Comité consultatif économique et industriel (BIAC), la Commission syndicale consultative (TUAC) et des organisations non gouvernementales, notamment « OECD Watch », afin de connaître leur avis sur les moyens d'améliorer encore l'efficacité des Principes directeurs.

Les textes qui suivent sont publiés sous leur forme originale. Les vues exprimées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OCDE ou des pays membres.

Communiqué de la commission syndicale consultative (TUAC)

Introduction

Au cours des huit ans qui ont suivi la révision des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les syndicats ont procédé à plus de 100 saisines. En mai 2008, la liste de la TUAC compte 91 dossiers, mais le chiffre véritable est supérieur, car nous n'avons pas encore reçu d'informations détaillées sur la totalité des dossiers. Il semble néanmoins que les syndicats aient effectué moins de demandes d'examen en 2008 que dans le passé récent.

Pour apprécier la performance des PCN, on examine ici les dossiers en fonction de la durée de leur traitement par les PCN, de la catégorie d'infraction, du lieu où l'affaire s'est produite, de la nationalité du PCN concerné et du résultat. On évoque aussi les facteurs susceptibles d'expliquer les différences de performances entre PCN, tels que leur composition, les divergences d'interprétation des Principes directeurs, l'insuffisance de responsabilisation et de ressources.

1. Principales conclusions et recommandations

1.1. Conclusions

- La plupart des affaires concernent des infractions commises dans les pays adhérents. En 2007, toutefois, il y a eu une augmentation rapide du nombre d'affaires survenues dans des pays non adhérents, et plus précisément en Asie.
- En moyenne, il faut aux PCN de un à deux ans pour traiter un dossier (15 mois si l'on ne retient que les dossiers clôturés et 20 mois si l'on considère l'ensemble). Il est nécessaire de raccourcir ces délais, surtout en Asie et en Amérique du Nord. Les PCN de France, du Japon et des États-Unis sont responsables de 75 % des affaires en instance depuis plus de trois ans.
- La grande majorité des affaires porte sur la violation des droits syndicaux. Les comportements antisyndicaux, le non respect des obligations contractuelles et l'absence de préavis en cas de restructuration sont les problèmes le plus souvent soumis aux PCN.
- Les actions hostiles aux syndicats se produisent le plus fréquemment en Asie et en Amérique du Nord, alors que l'absence de notification préalable lors de restructurations est plus commune en Europe qu'ailleurs.
- Le nombre d'affaires à caractère transatlantique est en augmentation. Il est possible que les syndicats préfèrent saisir les PCN européens de demandes relatives à des sociétés dont le siège social se trouve en Europe, car ils sont en général censés fonctionner plus efficacement que leurs homologues américains et asiatiques.
- Plus de 60 % des examens ont été conclus et quelque 60 % d'entre eux ont eu une issue positive. Mais, dans seulement la moitié de ces cas, l'intervention du PCN a contribué utilement au résultat.
- Certains PCN proposent une médiation aux parties intéressées, ce qui peut s'avérer nécessaire pour nouer un dialogue constructif entre elles.
- Les PCN néerlandais et britannique ont été restructurés. D'autres PCN devraient s'inspirer de cet exemple pour entreprendre des réformes en vue d'une plus grande efficacité.
- Des interprétations étroites du lien d'investissement et l'inaction de certains PCN en cas de procédure contentieuse parallèle constituent encore des obstacles importants à la solution des problèmes posés.

1.2. Recommandations

- Les ministères du travail devraient être associés plus souvent aux travaux des PCN.
- Les PCN ont besoin d'avoir une composition crédible et devraient éviter une rotation trop rapide du personnel. Pour des raisons évidentes, les structures bilatérales ne conviennent pas et risquent d'entraîner un parti pris dans l'appréciation des affaires.
- Les PCN devraient davantage se consulter et collaborer ; il faudrait aussi qu'ils s'incitent mutuellement à traiter les dossiers de façon appropriée.
- Le Comité de l'investissement de l'OCDE devrait attirer davantage l'attention sur les Principes directeurs en régionalisant ses actions de promotion.
- Il devrait aussi mettre en place une véritable procédure de surveillance par les pairs, afin d'améliorer et de favoriser le fonctionnement des PCN. Cela pourrait contribuer à abrégé les délais inutilement longs d'examen des affaires.

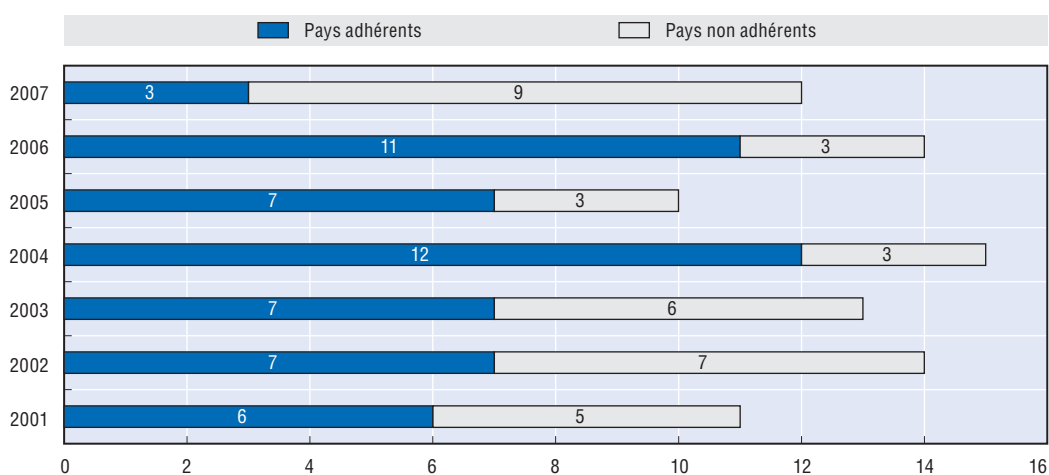
2. Les circonstances spécifiques

2.1. Caractéristiques générales

Depuis le réexamen, en 2000, des Principes directeurs, les syndicats ont soumis plus de 90 dossiers, et cela sans tenir compte de ceux déposés en 2008. L'analyse porte donc sur les 89 dossiers répertoriés à la fin de 2007 sur la liste établie par la Commission syndicale consultative (TUAC). L'examen de 65 % a été mené à bien, alors que 35 % sont encore en suspens.

Chaque année, les PCN sont saisis de 10 à 15 cas. Le chiffre le plus élevé a été atteint en 2004 et le plus bas en 2005 (graphique 1.A6.1). La plupart des affaires concernent des infractions commises dans les pays adhérents. En 2007, toutefois, il y a eu une hausse significative des demandes provenant de pays non adhérents, notamment asiatiques.

Graphique 1.A6.1. Nombre de circonstances spécifiques soumises par les syndicats dans les pays adhérents et non adhérents



L'absence de règles claires pour les délais de traitement des dossiers reste un obstacle important à l'efficacité. En moyenne, les PCN prennent plus de 15 mois pour conclure l'examen d'un dossier. Si l'on tient compte des dossiers en suspens, la moyenne s'élève à 20 mois. Néanmoins, une interprétation trop restrictive des délais (pratiquée par certains PCN) risque aussi d'être dommageable. En outre, on doit rappeler que conclure une affaire ne signifie pas que le problème soit résolu.

Parmi les affaires terminées, la plus longue est celle impliquant Bayer, dont la solution a pris quatre ans. Si l'on inclut les dossiers en suspens, trois sont en cours d'examen depuis plus de cinq ans. Des 32 affaires en cours, 16 sont en suspens depuis plus de deux ans, dont 12 depuis plus de trois ans. 9 de ces 12 demandes ont été déposées auprès des PCN de la France, du Japon et des États-Unis.

2.2. Les infractions

La plupart des affaires soumises par les syndicats portent sur des problèmes en rapport avec la main-d'œuvre, bien que certaines aient un autre fondement. On peut distinguer sept catégories : le comportement antisyndical, le non-respect des obligations contractuelles, l'absence de notification préalable à une restructuration, la menace de délocaliser à l'étranger, la rétention d'informations, la santé et la sécurité dans le cadre professionnel et les autres

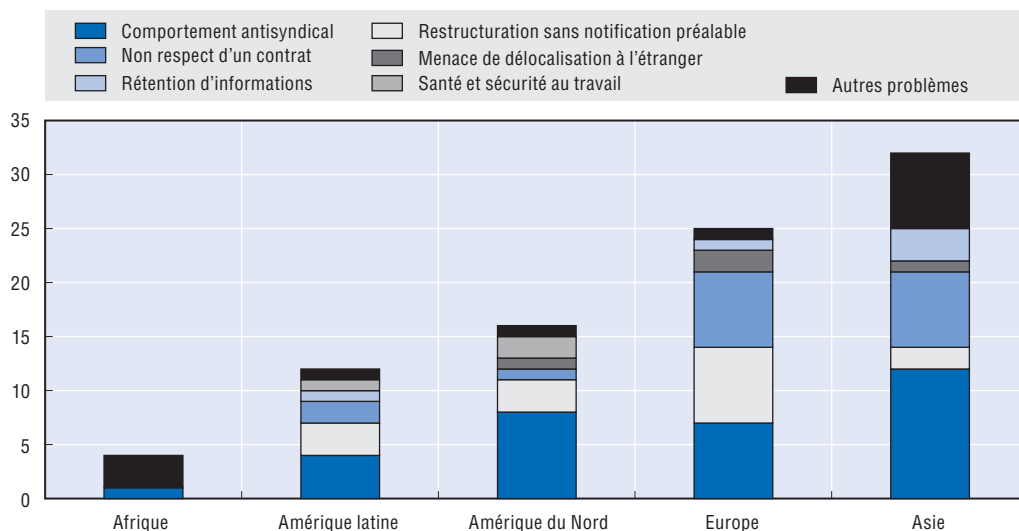
points. Mais la plupart de ces catégories sont étroitement liées et de nombreuses affaires portent sur plusieurs à la fois. Cela étant, nous avons tenté de distinguer le principal problème posé dans chaque dossier. Le résultat apparaît au tableau 1.A6.1, qui désigne et classe les différents types d'infractions. Plus de 70 % des affaires ont été déclenchées pour cause de comportement antisyndical, de non-conformité aux obligations contractuelles et d'absence de notification préalable d'une restructuration. Il y a aussi quelques cas de rétention d'informations ainsi que de problèmes de santé et de sécurité professionnelles. On trouve aussi, entre autres, des cas de travail forcé et de corruption.

Tableau 1.A6.1. Répartition des affaires en fonction des infractions

Catégories d'infractions	Chapitre des Principes directeurs	En %
Comportement antisyndical Non respect des droits syndicaux : interdiction aux travailleurs de s'organiser, tentatives de réduire la présence et les moyens des syndicats, intimidations/menaces, création de syndicats contrôlés par la direction	Ch. IV §1	36
Non-respect des obligations contractuelles Violation/non négociation/non renouvellement des conventions collectives, non paiement des salaires, réduction des salaires ou d'autres avantages (par exemple, les retraites et l'assurance médicale); licenciement illégal ou non réintégration illégale de salariés	Ch. IV §2, §4a, §8	19
Absence de notification préalable d'une restructuration Défaut d'information ou de consultation des salariés en cas de restructuration ou de suppression d'activités	Ch. IV §6	17
Menace de délocalisation à l'étranger	Ch. IV §7	6
Rétention d'informations Absence de transparence et non diffusion d'informations financières relatives à la société	Ch. III, IV §3	4
Santé et sécurité en milieu professionnel	Ch. IV §4, V	3
Autres Travail forcé, chaîne d'approvisionnement, problèmes généraux de ressources humaines, corruption	Ch. II, IV§1, VI	15

Le graphique 1.A6.2 donne une ventilation par région des diverses infractions. Les comportements hostiles aux syndicats sont plus répandus en Asie, alors que les contestations liées aux restructurations se produisent surtout en Europe. Le non respect des obligations contractuelles est courant en Europe et en Asie. La proportion relativement

Graphique 1.A6.2. Décomposition régionale des infractions



élevée d'autres infractions constatée en Asie peut s'expliquer par le grand nombre de cas qui concernent la Birmanie. En Amérique du Nord, la plupart des affaires concernent des comportements antisyndicaux.

2.3. PCN les plus requis/sollicités

De tous les PCN, seuls 22 ont été officiellement saisis par les syndicats pour contribuer à la solution de différends. Près de la moitié d'entre eux ont donc une expérience limitée ou nulle des questions de droit du travail (bien que certains problèmes de cet ordre leur aient été posés par d'autres parties). 11 PCN ont été saisis par les syndicats d'au moins trois affaires. Le PCN qui en a reçu le plus est celui des États-Unis, suivi de ceux de la Corée, du Royaume-Uni, des Pays-Bas et de la France.

Les PCN du Brésil, de la Corée, des États-Unis, de la France, du Japon, des Pays-Bas et du Royaume-Uni ont été destinataires de plus de 70 % des demandes d'examen formulées par les syndicats. On trouve au tableau 1.A6.2 le nombre d'affaires dont ces PCN sont responsables, le nombre de celles qui sont en suspens, depuis un an ou plus et depuis deux ans ou plus, le nombre d'affaires qui sont toujours en cours, dont celles soumises avant 2006. Dans les PCN français, japonais et américains, il est particulièrement fréquent que les affaires restent en instance pendant deux ans ou davantage. Cela découle en partie de l'existence d'actions judiciaires parallèles. Au Japon, par exemple, le PCN ne traite pas les affaires pour lesquelles une autre procédure est en cours.

Tableau 1.A6.2. **PCN traitant le plus grand nombre d'affaires**

	Nombre d'affaires	≥ 1 an	≥ 2 ans	En suspens	En suspens : déclenchées avant 2006
États-Unis	15	6	4	6	3
Royaume-Uni	10	4	1	7	1
Corée	10	2	1	2	0
Pays-Bas	8	4	2	0	0
France	7	3	3	3	3
Brésil	6	0	1	3	1
Japon	5	0	4	4	4
Autres	28	5	9	8	2

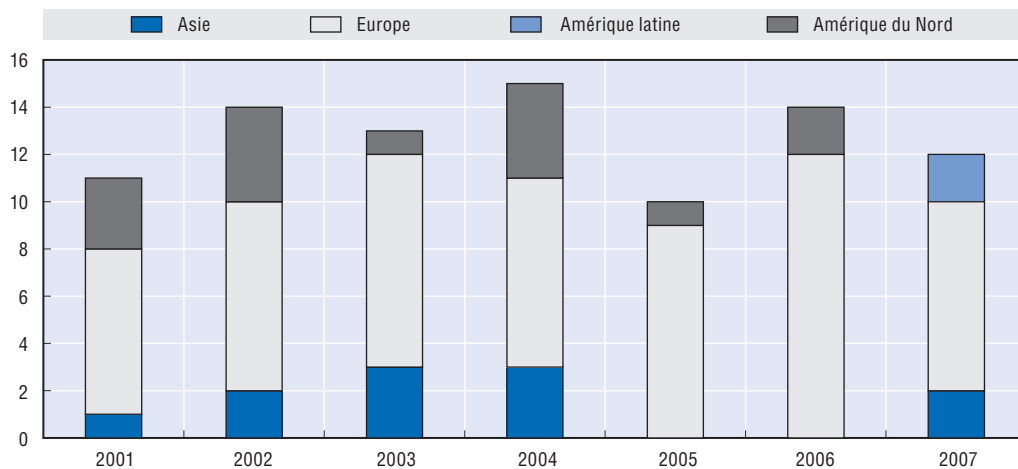
2.4. Localisation régionale des entreprises multinationales

Le graphique 1.A6.3 indique les lieux géographiques des sièges sociaux des sociétés impliquées. La plupart se situent en Europe.

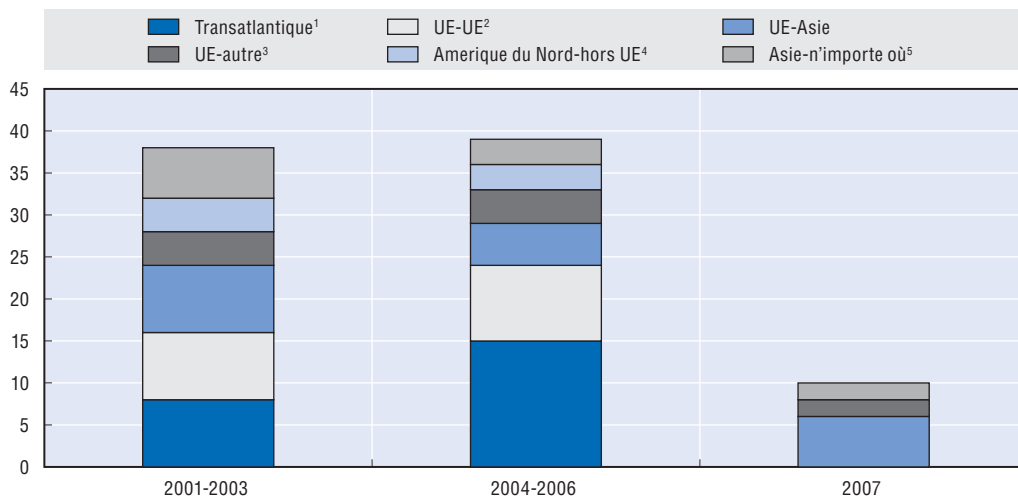
On constate sur la graphique 1.A6.4 l'augmentation progressive du nombre de dossiers à caractère transatlantique. Il s'agit de cas où des sociétés dont le siège social est en Europe sont impliquées dans des manquements qui ont lieu en Amérique du Nord, et vice versa. En 2007, il y a eu une progression du nombre d'affaires concernant des infractions commises en Asie et visant des sociétés à siège social européen. Certains syndicats ont délibérément demandé l'examen de dossiers impliquant ce type de sociétés, parce que les PCN européens sont généralement considérés comme plus efficaces que les autres.

On remarque aussi avec intérêt qu'un certain nombre de sociétés apparaissent dans plusieurs dossiers. La violation des Principes directeurs a été invoquée cinq fois contre

Graphique 1.A6.3. Nombre d'infractions commises par des entreprises multinationales ayant leur siège social en Asie, en Europe, en Amérique latine et en Amérique du Nord



Graphique 1.A6.4. Ventilation des circonstances spécifiques en fonction de la localisation de l'entreprise multinationale et de l'infraction



1. Affaire transatlantique : Entreprise multinationale européenne impliquée dans une infraction commise en Amérique du Nord et vice versa.
2. UE-UE : Entreprise multinationale européenne impliquée dans une infraction commise en Europe.
3. UE-autre : Entreprise multinationale européenne impliquée dans une infraction commise hors d'Europe et d'Amérique du Nord.
4. Am nord-hors UE : Entreprise multinationale nord-américaine impliquée dans une infraction commise hors d'Europe.
5. Asie-n'importe où : Entreprise multinationale asiatique impliquée dans une infraction.

Unilever, quatre fois contre Nestlé, trois fois contre British American Tobacco et Bata, deux fois contre Imerys. Cela ne signifie pas forcément que ces sociétés soient pires que d'autres, mais c'est un motif de préoccupation. S'agissant d'Unilever et de Nestlé, les syndicats font observer que les responsables du siège social se refusent à intervenir dans la gestion de la société sur le plan local, même s'il en résulte des violations des Principes directeurs.

2.5. Aboutissement des affaires

Selon les syndicats intéressés, 60 % environ des dossiers clos ont abouti à un résultat positif au sens large. Toutefois, nous avons aussi inclus dans ce pourcentage des affaires qui n'ont pas trouvé de solution, mais dans lesquelles le PCN a bien appliqué la procédure, et donc publié un communiqué. Dans 53 % des « dossiers à dénouement positif », l'intervention du PCN a contribué au résultat. Dans 38 % d'entre eux, les pressions exercées sur la société par d'autres moyens, mais sans aucune assistance du PCN, ont débouché sur une certaine forme d'issue positive. 3 % des affaires ont été résolues en suivant les procédures prévues par la loi.

Dans 23 % seulement des cas, les PCN ont diffusé un communiqué public.

Les accords-cadres internationaux (International Framework Agreements – IFA) constituent l'un des moyens d'entamer un dialogue avec une société pour résoudre un problème sans l'aide des PCN. Il s'agit d'accords de portée mondiale, conclus entre les fédérations syndicales internationales et les entreprises multinationales, qui portent au minimum sur les droits syndicaux fondamentaux. Mais il arrive aussi qu'ils s'appliquent à d'autres sujets, comme la chaîne d'approvisionnement ainsi que la santé et la sécurité en milieu professionnel. Ces accords se sont multipliés depuis quelques années : il en existait une soixantaine au début de 2008. Plusieurs d'entre eux ne se réfèrent pas seulement aux normes de base de l'OIT en matière de droit du travail, mais aussi aux Principes directeurs de l'OCDE. L'annexe 1.A6 en donne une illustration avec l'accord conclu entre le réseau syndical international UNI (« Union Network International ») et le groupe ISS (« Integrated Service Solutions »).

Certaines sociétés ont signé des IFA après avoir été impliquées dans une affaire mettant en jeu les Principes directeurs ; d'autres, en revanche, ont été plus désireuses de négocier avec le syndicat qui excipait des Principes directeurs, parce qu'un IFA s'appliquait également.

Les Principes directeurs influent aussi par d'autres voies sur le comportement des sociétés et les flux d'investissements. Récemment, le fonds de pension norvégien KLP a exclu G4S de son portefeuille de placements, en justifiant sa décision par l'action que l'UNI a déclenchée auprès du PCN britannique.

3. La performance des PCN

Plusieurs facteurs contribuent concourent à expliquer les écarts de performances entre les PCN.

3.1. La composition des PCN

L'aboutissement d'une affaire dépend largement de l'efficacité du PCN, laquelle est elle-même liée à sa composition.

Selon l'OCDE, 26 PCN comprennent exclusivement des représentants (un ou plusieurs) des ministères de l'État. L'un d'eux est bipartite, neuf sont tripartites et deux sont quadripartites.

Parmi les 26 PCN issus des ministères, 11 ont un service du travail et des affaires sociales, 6 n'en ont pas, mais entretiennent certains rapports avec les partenaires sociaux ; en revanche, 10 n'ont ni service à vocation sociale, ni relation officielle avec les partenaires sociaux. Ces 10 PCN ne disposent évidemment pas des connaissances et de l'expérience nécessaires pour traiter des affaires concernant le chapitre quatre sur l'emploi et les

relations professionnelles. Les PCN devraient faire en sorte que les ministères du travail s'associent à leurs activités.

Le PCN roumain est le seul à avoir une composition bipartite. Il comprend des représentants de plusieurs départements ministériels et des employeurs, mais pas des syndicats. Une structure de ce type est inacceptable et oblige évidemment à s'interroger sur l'objectivité du PCN. Elle est peut-être à l'origine du refus de ce PCN de traiter, en 2006/2007, une affaire qui mettait en cause le groupe sidérurgique Mittal.

Il importe de disposer d'une structure de PCN crédible qui soit respectée par toutes les parties intéressées. Les syndicats préfèrent les formules tri- ou quadripartites, parce qu'elles facilitent l'établissement d'un dialogue constructif avec les PCN. C'est pourquoi elles sont en général considérées comme plus efficaces.

Les PCN néerlandais et britannique ont été restructurés, ce qui pourrait permettre un traitement plus efficace des dossiers. Il serait tout à fait souhaitable que d'autres PCN connaissent une évolution analogue.

3.2. Les différences d'interprétation des Principes directeurs

Les PCN n'interprètent pas forcément les Principes directeurs de façon uniforme. Alors que certains acceptent de prendre en charge des affaires malgré l'existence de procédures parallèles, d'autres, comme le PCN japonais, refusent de prendre une initiative quelconque tant que d'autres procédures sont en cours. C'est surtout une source de difficultés à l'égard d'affaires concernant les pays non adhérents, dans la mesure où on recherche souvent une réparation par voie judiciaire avant de saisir le PCN compétent. De plus, le système juridique de certains pays non adhérents présente souvent des défauts, surtout en matière de voies d'exécution. Certains PCN disent ne pas vouloir perturber le système juridique des pays qui accueillent les investissements ; mais leur mission est d'assurer la mise en œuvre des Principes directeurs, et non d'apprécier si la législation nationale a été violée.

Certains PCN limitent également les cas de recevabilité en donnant une interprétation extrêmement restrictive du « lien » d'investissement.

3.3. L'insuffisante responsabilisation des PCN

L'une des premières règles de fonctionnement des PCN est la responsabilité. Pour la renforcer, on pourrait notamment faire de leurs rapports annuels un instrument de responsabilisation. Chaque PCN devrait présenter un compte rendu annuel de ses activités, décrivant les efforts déployés pour résoudre les affaires qui lui sont soumises. Pour le moment, les rapports annuels donnent au mieux un résumé de ces affaires et une description des actions de promotion du PCN. Il conviendrait que le Comité de l'investissement de l'OCDE évalue l'efficacité des PCN en faisant apparaître les faiblesses et les problèmes au même titre que les succès. Il formulerait ensuite une recommandation pour améliorer la performance de chaque PCN, conformément aux lignes directrices de procédure.

De plus, le Comité d'investissement de l'OCDE devrait mettre en place une procédure d'examen par les pairs, en coopération avec la Commission syndicale consultative, le Comité consultatif économique et industriel et OCDE Watch. Cet exercice officiel donnerait lieu à l'établissement de rapports distincts, où l'on trouverait une appréciation du fonctionnement de tous les PCN. On présenterait les insuffisances comme les réussites, afin de pouvoir faire des recommandations appropriées aux gouvernements intéressés.

3.4. Les autres facteurs

Les autres facteurs qui déterminent la performance des PCN sont la disponibilité de ressources suffisantes, le rythme de rotation du personnel et la volonté des parties concernées de trouver un terrain d'entente. Bien qu'un PCN ne puisse obliger une partie à être conciliante, il est en mesure de jouer un rôle actif en incitant les deux parties à entrer en contact et à se montrer constructives. Pourtant, de nombreux PCN sont réticents à user de l'influence réelle dont ils disposent et préfèrent s'en tenir à une attitude passive.

Certains PCN ont proposé une médiation pour résoudre une affaire. Cela peut être un moyen d'amorcer ou de renforcer le dialogue entre les partenaires sociaux.

Les PCN doivent aussi collaborer davantage quand ils traitent des dossiers. Il faudrait que le PCN du pays où la société a son siège social aide celui du pays où l'infraction a été commise (s'il ne s'agit pas du même pays). Trop souvent, ce n'est pas le cas.

Enfin, le Comité d'investissement de l'OCDE devrait mieux faire connaître les Principes directeurs en donnant une dimension plus régionale à son action. Pour promouvoir les Principes directeurs, il pourrait se servir des programmes OCDE de tables rondes régionales, telles que celles consacrées à la gouvernance des entreprises privées et publiques.

On n'a pas encore exploité tout le potentiel des Principes directeurs en tant qu'instrument efficace pour influencer la conduite des sociétés. Les objectifs du G8 pour 2007 mettent au premier plan cet instrument et les PCN ainsi que ce que l'on en attend. Les gouvernements doivent relever le défi. Le fait que les syndicats soumettent peu de demandes d'examen en 2008 est préoccupant.

Encadré 1.A6.1. L'accord mondial ISS-UNI

Objectif

L'ISS et l'UNI, qui entretiennent de bons rapports depuis longtemps, avaient déjà conclu un accord mondial en 2003.

Toutefois, au fur et à mesure que le groupe ISS prend de l'importance et que l'activité syndicale s'organise dans le personnel occupant des emplois de services, on se rend compte que l'accord mondial d'origine a besoin d'être clarifié et précisé pour pouvoir guider utilement l'action des dirigeants d'ISS et celle des syndicats affiliés à l'UNI.

Les parties conviennent donc de franchir une étape importante en révisant l'accord mondial, afin de formuler des engagements concrets dans le domaine des droits d'organisation ; en outre, l'UNI prend l'engagement spécifique de surveiller activement les normes pratiquées sur les marchés où opère ISS.

Les deux parties se prononcent en faveur d'un marché des emplois de services dans lequel les travailleurs bénéficient de conditions de travail et de salaires décentes. Les deux parties ont conscience de l'importance du rôle des syndicats pour élever et conserver les normes appliquées à ces salariés des services, qui sont en général faiblement rémunérés. Enfin, les deux parties reconnaissent qu'en raison des obstacles à la création de syndicats dans ce secteur, l'employeur doit accepter de faciliter la mise en relation du syndicat avec les travailleurs, afin que la liberté d'association puisse effectivement s'exercer.

1. Portée

1.1. Le présent accord mondial est passé entre l'UNI Global Union et ISS.

1.2. Le terme « Syndicat » se réfère à l'UNI Global Union et à ses syndicats affiliés, tandis que le terme « ISS » se réfère au groupe ISS A/S et à ses filiales.

Encadré 1.A6.1. **L'accord mondial ISS-UNI (suite)**

2. Énoncé des droits

2.1. ISS s'engage à respecter les lois et règlements publics applicables au traitement de ses salariés dans les divers pays où il opère. Cet engagement inclut, sans s'y limiter, celui de verser le salaire minimum légal ainsi que de respecter la limitation des horaires de travail et les obligations relatives aux heures supplémentaires.

2.2. ISS s'engage aussi à respecter les droits énoncés par les conventions de l'OIT, notamment ceux qui figurent dans la Déclaration relative aux droits fondamentaux au travail (1) et dans la Convention 135. Ce faisant, ISS convient de ne pas recourir au travail des enfants ou au travail forcé (selon l'acceptation de ces termes dans les Conventions de l'OIT) et de ne pas pratiquer la discrimination dans l'emploi.

2.3. Enfin, l'ISS s'engage à ouvrir des négociations constructives avec les syndicats, conformément aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

2.4. ISS accepte en particulier que ses salariés et ceux qui lui fournissent des services puissent jouir des droits d'appartenance syndicale et de négociation collective. Tous les salariés doivent avoir le droit de créer des syndicats et d'y adhérer (Convention 87 de l'OIT).

Dans le cadre des dispositions et conditions prévues par le présent accord mondial, ISS reconnaît le droit des syndicats à représenter leurs membres dans :

- les négociations collectives (Convention 87 de l'OIT);
- les procédures de règlement des différends ;
- les négociations et les consultations sur les sujets ayant une incidence sur l'emploi et la formation qui les intéressent.

2.5. ISS et le Syndicat affirment ensemble que ces droits d'appartenance syndicale et de négociation collective peuvent s'exercer au sein du groupe ISS sans crainte de représailles, de répression ou de toute autre forme d'action ou de discrimination.

3. Droits et reconnaissance des syndicats

3.1. Pour permettre aux salariés d'ISS de mettre en pratique l'exercice des droits susmentionnés, lorsqu'un syndicat affilié à l'UNI notifie à ISS son intention de s'organiser, et à condition, toutefois, qu'aucun syndicat (non affilié à l'UNI) ne soit reconnu à ce moment, les parties désigneront des représentants pour négocier une politique de reconnaissance et de recrutement basée sur les principes fondamentaux ci-après :

- 3.1.1. Les représentants du syndicat auront un droit d'accès non accompagné pour rencontrer les salariés et leur présenter les avantages de l'appartenance syndicale (ce droit comprend la distribution de bulletins d'adhésion). Les réunions avec les salariés devront être autorisées à un moment et à un endroit choisis en commun, et devront se dérouler sans perturbation. Les parties conviennent que ces réunions devront être organisées soit lors de pauses, soit après ou avant les heures de travail et, dans toute la mesure du possible, en dehors de celles-ci. Le Syndicat reconnaît et accepte que tout accès aux locaux d'un client d'ISS soit subordonné à l'accord préalable de ce client. En conséquence, les parties conviennent que, dans l'hypothèse où l'UNI ou les syndicats qui y sont affiliés souhaitent rencontrer les salariés dans les locaux d'un client d'ISS, l'UNI ou, le cas échéant, son syndicat affilié doit demander à l'ISS d'obtenir le consentement préalable du client. Si ce dernier n'accepte pas, les parties rechercheront une autre solution.
- 3.1.2. ISS acceptera la mise en place d'un mécanisme permanent d'information des nouveaux salariés sur la possibilité d'appartenance syndicale, par exemple sous forme

Encadré 1.A6.1. **L'accord mondial ISS-UNI (suite)**

de distribution de bulletins d'adhésion à l'occasion de réunions d'intégration et/ou de la formation des nouveaux salariés.

- 3.1.3. ISS fera preuve d'une attitude positive à l'égard des activités d'organisation des syndicats. Ses responsables locaux diffuseront un document indiquant que, dans le cadre des dispositions et conditions prévues par le présent accord mondial, les salariés ont le droit de rencontrer le (les) représentant(s) du Syndicat, d'assister à des réunions et de décider librement d'adhérer ou non à un syndicat, sans crainte d'une forme quelconque de rétorsion.
- 3.1.4. Le syndicat sera reconnu comme le représentant des salariés, tant qu'il satisfera aux obligations juridiques minimums de reconnaissance prévues par la législation et/ou les conventions collectives applicables, en utilisant les procédures les plus expéditives permises par les dites législation et/ou conventions collectives.

4. Engagements du Syndicat

Le Syndicat reconnaît que le groupe opère dans un contexte très concurrentiel. Sur de nombreux marchés, il existe des centaines de petites firmes concurrentes dont beaucoup n'appliquent pas la législation sur les salaires et la durée du travail, sans même parler d'engagements à l'égard d'un syndicat. Le Syndicat accepte de chercher à élever et à surveiller les normes pratiquées par toutes les sociétés présentes sur ces marchés, afin de réduire la pression qu'exercent sur ISS les salaires et les conditions de travail, tout en créant une situation qui permettra à ISS d'élever ses propres normes sans compromettre sa compétitivité.

5. Ressources

A l'appui des initiatives décrites à la section 4, les parties conviennent de créer un fonds géré en commun dans le but de surveiller et d'améliorer les normes en vigueur sur des marchés spécifiques. Elles feront des efforts sincères pour définir les principes de base de la mission, du mode de décision, des activités et du financement de ce fonds dans un délai de 3 mois après la signature du présent accord mondial. ISS a l'intention d'attribuer chaque année au fonds un montant de 100 000 euros.

6. Application et procédures

6.1. Le syndicat et l'ISS s'engagent à rendre public le présent accord mondial auprès des adhérents, pour le premier, et dans l'ensemble du groupe, pour le second. Cela soulignera l'obligation de respecter intégralement les dispositions de l'accord mondial à tous les échelons des deux organisations.

6.2. S'il est manifeste que l'une des parties n'a pas rendu public le présent accord mondial à un échelon quelconque, les deux parties s'engagent à remédier rapidement à cette carence.

6.3. Afin de vérifier l'application du présent accord mondial et de résoudre tout différend éventuel relatif à cette application, des représentants de haut niveau du groupe rencontreront deux fois par an des représentants du Syndicat. Dans l'intervalle de ces rencontres, les responsables des relations sociales resteront en contact permanent avec le Syndicat. Pendant les rencontres, on examinera, entre autres sujets, le respect et la mise en œuvre par les deux parties de l'accord mondial.

6.4. Si les parties ne parviennent pas à régler un différend relatif à l'accord mondial, après en avoir débattu lors de l'une des deux réunions annuelles prévues à la section 6.3 ci-dessus, il sera déféré à un médiateur/arbitre indépendant, désigné d'un commun accord ;

Encadré 1.A6.1. **L'accord mondial ISS-UNI (suite)**

celui-ci cherchera d'abord à résoudre le problème par une médiation. S'il n'y parvient pas, il devra proposer un arbitrage qui liera les deux parties. Il incombera au médiateur/arbitre indépendant de décider laquelle des parties devra régler les frais générés par la médiation ou l'arbitrage.

6.5. Pour ne pas créer de doutes, la procédure de règlement des différends prévue par la section 6.4 ci-dessus ne devra pas s'appliquer à ceux qui – directement ou indirectement – concernent une convention collective et/ou un autre accord de caractère local. Ces différends devront être réglés conformément aux procédures prévues à cette fin par les conventions collectives et/ou les accords locaux applicables. Cependant, les parties conviennent que les responsables locaux d'ISS et du Syndicat doivent d'abord tenter de résoudre le problème au niveau local ou, le cas échéant, national.

6.6. L'UNI s'engage à ne pas lancer d'action administrative ou judiciaire dirigée contre ISS ou ayant une incidence sur ce groupe, sans l'en aviser au préalable et lui ménager ainsi un laps de temps raisonnable pour résoudre le différend, avant de déclencher une telle procédure administrative ou judiciaire à l'encontre du groupe. UNI respectera le même engagement à l'égard de tout litige survenant à l'échelon local ou régional et incitera les syndicats qui lui sont affiliés à faire de même.

7. Durée

7.1. Le présent accord mondial s'applique indéfiniment, mais il peut être résilié ou renégocié par l'une des deux parties, celle-ci adressant à l'autre un préavis écrit de résiliation d'au moins trois mois.

7.2. Aucune disposition du présent accord ne doit, en aucune manière, porter atteinte aux pratiques et aux accords en vigueur relatifs aux droits des syndicats ou aux facilités dont disposent déjà, au sein d'ISS, les membres du Syndicat ou de toute autre organisation syndicale.

7.3. Les parties conviennent que le présent accord mondial remplace le précédent qu'elles avaient signé en 2003.

8. Notes explicatives

Les conventions de l'OIT sont :

- la Convention de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (Convention N°87) ;
- la Convention de 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective (Convention N°98) ;
- la Convention de 1971 sur les représentants des travailleurs (Convention N°135) ;
- la Convention de 1930 sur le travail forcé (Convention N°29) ;
- la Convention de 1957 sur l'abolition du travail forcé (Convention N°105) ;
- la Convention de 1973 sur l'âge minimum (Convention N°138) ;
- la Convention de 1999 sur les pires formes de travail des enfants (Convention N°182) ;
- la Convention de 1951 sur l'égalité des rémunérations (Convention N°100) ;
- la Convention de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) (Convention N°111).

Pour éviter les incertitudes, l'UNI et ISS conviennent que le terme « syndicat », dans l'acception qui lui est donnée à la section 3.1 pour désigner les syndicats reconnus antérieurement, s'applique aussi aux syndicats qui sont présents sur un seul site ou face à un seul employeur aussi bien qu'aux syndicats plus largement reconnus.

Révision 2008 par OECD watch des Points de contact nationaux et de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE

Contribution à la réunion annuelle des PCN, juin 2008*

Introduction

Lors de leur réunion annuelle de 2007, les Points de contact nationaux (PCN) se sont mis d'accord sur le fait que le cycle 2007/2008 sur l'application des Principes directeurs de l'OCDE devrait se focaliser sur l'amélioration de la performance des PCN, et OECD Watch accueille favorablement cet effort de la part de l'OCDE de passer en revue l'activité des PCN. Cette décision intervient à la suite d'un exposé par OECD Watch sur le PCN exemplaire, dont l'objectif était de contribuer de façon positive à l'amélioration du fonctionnement des PCN. Le PCN exemplaire est le fruit d'une consultation étendue d'une année impliquant de nombreux acteurs.

Dans un élan semblable le G8, dans sa déclaration de Heiligendamm de juin 2007, a souligné l'importance des Principes directeurs, et la nécessité d'améliorer et de clarifier les procédures de cet outil. Et lors de la journée inaugurale de la Table ronde 2008 de l'OCDE sur la RSE, le Secrétaire général de l'OCDE, Ángel Gurría, a reconnu que la performance des PCN est « irrégulière ».

OECD Watch souhaite souligner toute l'importance du rapport récent du Professeur John Ruggie, Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU pour la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises (RSSG). Une des constatations-clé du rapport du Prof. Ruggie concerne l'écart qui existe en matière de gouvernance entre la reddition de comptes des entreprises et les droits de l'homme. Face à de telles circonstances, il fait explicitement référence au potentiel des Principes directeurs tout en reconnaissant les lacunes qui existent dans l'application des procédures. Nous accueillons favorablement la décision du Conseil des droits de l'homme de prolonger le mandat du Représentant spécial afin de lui permettre, entre autres, d'avancer des propositions visant à améliorer l'accès aux mécanismes tels que les Principes directeurs, et à accroître leur efficacité.

Suite aux nombreuses recommandations de personnes hautement qualifiées appelant à une nette amélioration de l'application des Principes directeurs et le déroulement des procédures par les PCN, OECD Watch est convaincue que, cette année et dans les années qui suivent, une opportunité unique s'offre à l'OCDE, à l'ONU, aux États, au secteur privé et au monde associatif de participer de façon collective à la mise sur pied d'un processus qui renforcera la reddition de compte des entreprises. OECD Watch espère

* Une ébauche de cette révision a été soumise lors la réunion annuelle des PCN. La présente version finale a été révisée en prenant en compte certain des commentaires reçus de la part de PCN, et les commentaires d'ONG.

que les PCN saisiront cette occasion de travailler de façon active et constructive avec le Représentant spécial et les différents acteurs pour offrir un forum efficace et des conseils pour les entreprises multinationales, car il est nécessaire d'identifier les insuffisances persistantes et les lacunes dans la mise en œuvre des Principes directeurs, et d'avancer des solutions concrètes et efficaces afin de combler les lacunes en termes de gouvernance.

OECD Watch a reçu des contributions venant de membres qui ont analysé leur PCN et ont partagé leurs expériences concernant l'utilisation des Principes directeurs pour la période 2007/2008¹.

S'alignant sur le PCN exemplaire, OECD Watch s'est focalisé sur trois éléments-clés qui déterminent en très grande partie l'efficacité d'un PCN :

1. structure et surveillance ;
2. promotion et information ; et
3. gestion des plaintes.

À quelques exceptions près, selon les rapports qu'a reçus OECD Watch, il y a eu très peu d'améliorations dans ces trois domaines. Par conséquent, la plupart des préoccupations soulevées dans ce rapport ont déjà été soulevées à maintes reprises lors de consultations antérieures. Les innombrables expériences décevantes avec les PCN et le système de procédure ont contribué à véhiculer la perception parmi les ONG que les Principes directeurs ne deviendront jamais réellement un outil efficace.

Le rapport de John Ruggie au Conseil des droits de l'homme apporte un certain appui aux critiques d'OECD Watch du processus des PCN quand il déclare que les Principes directeurs n'ont « trop souvent pas atteint leur potentiel »².

1. Structure et surveillance

Propositions issues du PCN exemplaire :

- Le PCNE devrait être indépendant, informé, et autoritaire. Toutes les parties devraient pouvoir lui faire confiance. Le PCNE ne peut pas fonctionner correctement sans ressources adéquates.
- La surveillance du PCNE devrait être renforcée au niveau national. Des conseillers indépendants devraient venir en appui au PCNE.

Cependant, OECD Watch est encouragée par des développements positifs récents concernant la restructuration de quelques PCN, en particulier ceux des Pays-Bas, du Royaume-Uni et de l'Argentine.

Les membres néerlandais d'OECD Watch ont accueilli favorablement la restructuration des PCN, qui bénéficient désormais de plus d'autonomie, et qui ont la nouvelle possibilité de mener des enquêtes sur le terrain afin d'évaluer les saisines qui lui sont déposées. Les PCN sont maintenant constitués d'un(e) président(e) indépendant(e) et de trois membres indépendants qui ont tous de l'expérience avec les différentes parties prenantes bénéficiant des PCN. Ils sont indépendants dans la mesure où ils opèrent en leur propre nom, et ne sont pas contraints par les politiques et objectifs du gouvernement néerlandais³. Malgré cet élan vers plus d'indépendance, le PCN néerlandais n'est pas pour autant plus autoritaire. La nouvelle structure des PCN doit, en

fin de compte, démontrer son efficacité à résoudre des instances particulières de manière juste et satisfaisante.

Durant cette dernière année, on a commencé à mettre en place les changements concernant la structure et les procédures du PCN du Royaume-Uni qui ont fait l'objet d'un accord suite à 18 mois de consultations entre différents acteurs. En effet, le développement de nouvelles procédures pour gérer les instances particulières, ainsi que la mise en œuvre d'un mécanisme d'appel de procédure – appelé une révision – ont occupé en grande partie le temps du Comité d'orientation nouvellement créé, sans doute la plus importante innovation du PCN du Royaume-Uni. Cependant, en mars 2008, un fait inquiétant s'est produit quand le *Foreign and Commonwealth Office* (FCO) [ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth] s'est retiré du PCN en prétendant qu'il ne pouvait pas se permettre d'accorder 20 % du temps d'un de ses agents à gérer le PCN. Ceci crée énormément de tort à la façon dont les Principes directeurs sont perçus au niveau international. Les ONG se sont montrées inquiètes par ce désengagement, car il pourrait être interprété par le monde de l'entreprise et d'autres branches du gouvernement comme étant un signal que les Principes directeurs et les procédures de mise en œuvre n'ont pas besoin d'être pris au sérieux. Il est particulièrement dommageable au fonctionnement du PCN restructuré de voir le FCO retirer son soutien avant même que l'évaluation des douze premiers mois d'activités sous le nouveau système n'ait été effectuée. Il semblerait qu'il y ait une chance que le PCN du Royaume-Uni ne redevienne qu'un seul département.

Les membres argentins d'OECD Watch ont indiqué que le PCN argentin a subi des changements structurels importants. Tandis que ceux-ci ont toujours besoin d'être finalisés, un Comité exécutif a été composé de représentants du gouvernement, de l'entreprise et de syndicats. Les ONG ont été invitées à participer, mais n'ont pas encore intégré ce comité. La fonction principale de ce Comité exécutif se trouverait à l'étape initiale de recevabilité, c'est-à-dire de savoir si la plainte déposée auprès du PCN est recevable ou non en tant qu'instance particulière. Actuellement, les ONG impliquées négocient toujours les termes de la participation, les critères de sélection et de participation des représentants, ainsi que les principes de transparence et de confidentialité.

Le PCN argentin a participé activement à la discussion sur le PCN exemplaire, et a utilisé ce modèle comme base pour effectuer sa propre restructuration. De plus, le PCN argentin a également entrepris un changement de personnel en avril 2008. Ceci a été noté dans la révision d'OECD Watch de cette année, en reconnaissance et appréciation du PCN précédant, et son empressement de travailler de façon collaborative avec toutes les parties prenantes.

Aux consultations de juin 2008 lors de la réunion annuelle des PCN, OECD Watch a été informée d'une heureuse évolution au sein du PCN japonais. Le PCN a introduit des délais indicatifs pour la gestion d'instances particulières, et a mis sur pied un comité d'orientation tripartite composé de représentants d'entreprises et de syndicats.

Bien que de telles évolutions soient les bienvenues en ce qui concerne ces quelques PCN, la grande majorité des PCN, après presque une année depuis la présentation du PCN exemplaire, n'a fait aucun effort conséquent vers la mise en œuvre des recommandations d'OECD Watch. Par conséquent, la performance globale des PCN continue d'être bien en deçà d'un niveau raisonnable et acceptable.

Deux des questions les plus importantes sur les arrangements institutionnels gênant la bonne mise en œuvre des Principes directeurs sont toujours l'emplacement des PCN au sein de ministères (des Affaires étrangères ou des Finances) uniques, et le manque de

mécanismes de surveillance indépendants. Ceci peut être constaté à travers tout le territoire de l'OCDE. Par exemple, les PCN allemand et américain sont tous les deux situés dans des ministères uniques (le ministère des Affaires économiques et la Division internationale de l'investissement du département d'État, respectivement). Comme l'observe judicieusement le Professeur Ruggie, « le fait que certains PCN sont logés au sein de départements gouvernementaux dont la tâche est de promouvoir l'entreprise, le commerce et l'investissement soulève des questions de conflits d'intérêt »⁴. Les membres d'OECD Watch ont énormément d'expérience sur les conflits d'intérêt potentiels dans la gestion de plaintes. Ceci a abouti à une interprétation étroite des Principes directeurs, à un traitement inégal des parties, et à une perception que les actions entreprises par les PCN favorisent surtout les intérêts de l'entreprise au lieu de chercher à résoudre et redresser les violations des Principes directeurs.

De nombreux PCN n'ont toujours pas de mécanismes pour améliorer leur responsabilité, tels que des comités d'orientation, des comités consultatifs, ou la soumission obligatoire de comptes auprès d'un parlement ou d'un médiateur. OECD Watch n'est au courant que d'une instance où un PCN envoie son rapport annuel aux parties prenantes afin d'obtenir leurs points de vues (le PCN du Royaume-Uni a fait circuler une ébauche au sein du Comité d'orientation). Contrairement aux années précédentes, les PCN néerlandais et australien n'ont pas envoyé une copie de leur rapport annuel aux parties prenantes avant de le soumettre au Comité de l'investissement de l'OCDE. Une des conséquences directes de ce manque de concertation adéquate est une version quelque peu idéalisée des faits concernant la mise en œuvre des Principes directeurs, et le niveau de transparence et de redevabilité envers les différents acteurs. Un grand nombre de PCN ont tendance à surestimer le degré auquel ils entament le dialogue avec les parties prenantes, tandis que le sentiment général des ONG est que le nombre et la qualité des consultations sont déplorablement insatisfaisants.

2. Promotion et information

Propositions issues du PCN exemplaire :

- Le PCNE devrait s'engager dans une multitude d'activités promotionnelles et de formation. Celles-ci devraient être complétées par d'autres initiatives gouvernementales.

Les activités promotionnelles et de sensibilisation des PCN sont, aux yeux des membres d'OECD Watch qui ont contribué à la révision de cette année, manifestement insuffisantes. Dans certains cas, dont ceux de l'Australie et la République tchèque, les activités promotionnelles et de sensibilisation semblent avoir ralenti, et l'accessibilité du site Internet ainsi que son contenu se sont détériorés. La qualité des sites Internet des PCN est largement en deçà de ce qui pourrait être considéré comme étant le minimum satisfaisant en termes d'accessibilité et d'informations fournies ; de plus, ils ne sont pas mis à jour très fréquemment. En effet, certaines ONG telles que les membres argentins trouvent que les activités de promotion des Principes directeurs sont entreprises surtout par les ONG. Transparency International Allemagne indique que « le PCN allemand et les Principes directeurs sont un des secrets d'État les mieux gardés ».

La plupart des PCN ont entrepris quelques activités promotionnelles, telles que la présentation des Principes directeurs dans des forums d'entreprises ou lors des conférences, et la diffusion des Principes directeurs. Le PCN australien (avec les parties prenantes concernées) a participé activement dans un débat sur l'entreprise et les droits de l'homme, en tirant les leçons du cas GSL. Un des membres indépendants du PCN néerlandais a participé à un débat avec des ONG du Sud en réponse à une invitation de la Plate-forme néerlandaise pour la RSE (Dutch CSR Platform), et a participé à une réunion organisée par OECD Watch sur l'investissement responsable. De façon occasionnelle, les PCN ainsi que les Principes directeurs sont mentionnés dans des déclarations gouvernementales ou autres publications, en réponse à des questions posées au Parlement. Aux Pays-Bas, un poste à part entière à temps plein a été créé au centre des connaissances sur la RSE (MVO Nederland), et une stratégie de promotion a été présentée aux parties prenantes. Le PCN du Royaume-Uni a suivi un des conseils présentés dans le rapport sur le PCN exemplaire d'OECD Watch et a élaboré un formulaire standard qui indique les informations requises. Ceci devrait aider les ONG et d'autres à développer leurs plaintes.

En dehors de ces évolutions positives, les activités des PCN sont, de manière générale, très peu orientées vers des stratégies de promotion et de communication claires qui permettraient de s'assurer que toutes les entreprises ayant des activités au niveau international dans différents pays aient connaissance du contenu des Principes directeurs, et qu'elles sachent ce qu'y adhérer signifie. Une telle stratégie devrait être fondée sur une évaluation des secteurs nationaux pertinents et des activités posant un risque de non-respect des Principes directeurs, et viser à apporter un appui aux entreprises opérant dans ces secteurs afin d'éviter des infractions récurrentes. Le PCN du Royaume-Uni a prévu de développer une stratégie promotionnelle ambitieuse, mais des réformes des différents sites Internet à l'échelle gouvernementale ont causé des retards dans l'amélioration de son propre site.

En plus de la sensibilisation du public et de l'entreprise, la question de la consultation par les PCN a fait l'objet d'inquiétudes chez les ONG. Dans de nombreux pays de l'OCDE, les consultations et les échanges sont très rares. Quand ceux-ci ont lieu, les ONG ont l'impression que les PCN manquent à leur devoir d'agir de façon transparente, visible, et redevable. Il est souvent peu clair de savoir jusqu'à quel point les contributions ou suggestions sont intégrées par les PCN, ou de quelle façon elles influencent la position des PCN au sein du Comité de l'investissement. En Allemagne, le PCN organise des réunions confidentielles avec les ONG et d'autres parties prenantes chaque année. Ces réunions constituent la seule occasion où le PCN informe les parties prenantes des activités du Comité de l'investissement. Cependant, ces réunions se déroulent après la réunion annuelle des PCN, donc les ONG n'ont pas le moyen de contribuer en amont.

3. Gestion des plaintes

Propositions issues du PCN exemplaire :

- Le PCNE devrait se fixer comme objectif de clore les procédures dans un délai d'un an.
- Le PCNE devrait faire tout son possible pour clarifier les faits, par exemple en organisant des déplacements pour la collecte de données et pour vérifier les faits

- À chaque étape de l'instance particulière, le PCNE devrait suivre les procédures de façon cohérente, garder les parties informées, et traiter ces dernières de façon équitable. À l'issue du processus, le PCNE devrait publier une déclaration finale raisonnée.
- Le PCNE a un double rôle : celui de médiateur, et celui de juge. Si la médiation échoue, le PCNE doit déterminer le respect ou non des Principes directeurs.

Selon une tendance qui dure depuis 2007, il n'y a eu que très peu d'expériences positives en 2008 parmi les ONG en ce qui concerne la gestion de leurs plaintes. On a demandé aux répondants d'évaluer la manière dont leur PCN a géré la plainte, l'issue des plaintes et la façon dont les parties ont été traitées, et de comparer leur PCN par rapport au PCNE concernant la phase d'évaluation, l'investigation des faits, le lien d'investissement éventuel, la phase de médiation, et les déclarations finales. Cette section illustre un certain nombre d'expériences autour de cas issus de divers pays de l'OCDE. Pour plus d'informations concernant des cas précis mentionnés ci-dessous, et tous les autres cas en instance, veuillez consulter la mise à jour trimestrielle des cas d'OECD Watch, été 2008 (disponible sur le site www.oecdwatch.org).

Lors de la mise en application de cette année, huit nouvelles plaintes ont été déposées par des ONG. Deux de ces plaintes ont été déposées par des ONG dans des pays de l'OCDE, deux par des ONG dans des pays non-membres de l'OCDE, et quatre de façon conjointe par des ONG du Nord et du Sud. Durant cette même période, des PCN ont conclu 10 cas d'ONG, dont six ont été rejetées (la majorité sur la question du lien d'investissement ou de procédures juridiques parallèles) ; deux ont été classées, dans un cas par la vente de l'entreprise accusée et, dans l'autre, par la résolution externe du problème ; et deux ont abouti à une déclaration par un PCN.

En Australie, une plainte a été déposée l'année dernière concernant le secteur minier. La plainte a été soumise en juin 2007, et le PCN australien a complété la phase initiale d'évaluation selon les procédures habituelles. La plainte a été acceptée, et les plaignants semblent être satisfaits des délais et la volonté du PCN d'avancer. Effectivement, la réception de la plainte suggère un certain degré de volonté, de capacité et de ressources pour mener une enquête dans le pays si cela s'avérerait nécessaire, bien qu'indirectement. Dans la mesure où la plainte est toujours en cours, il est trop tôt pour évaluer la manière dont le PCN aura abordé la phase de médiation ou la déclaration finale.

En Allemagne, on a tendance à trouver que le PCN a géré les plaintes de l'année dernière de façon insatisfaisante. Le PCN est perçu comme ayant interprété les Principes directeurs de façon étroite, et comme ayant rejeté des plaintes sur la base d'un manque de lien d'investissement, ou à cause de procédures légales parallèles. Les plaintes qui ont été déposées par Transparency International contre 57 entreprises allemandes ont été rejetées à cause de ces mêmes arguments. À ce jour, le PCN allemand a rejeté 7 des 11 plaintes déposées, et a fait suivre une des plaintes. Seules trois plaintes ont été gérées, dont aucune n'a fait l'objet d'enquête pour établir les faits. À cause de cette réticence à accepter des plaintes, il n'existe pas d'antécédents pour évaluer la façon dont le PCN gérerait une plainte.

Bien qu'il soit regrettable que le PCN allemand ait décidé de rejeter la plainte Volkswagen – la première liée aux changements climatiques – en novembre 2007, cette plainte sert d'exemple pour illustrer comment les ONG pourraient à promouvoir la

transparence au sein d'un PCN. En s'appuyant sur des « approches juridiques » fournies par la Loi sur les procédures administratives et la Loi sur l'information environnementale, Germanwatch a réussi à accéder à un certain nombre de documents liés à la plainte qui n'avaient pas été mis à la disposition des ONG. Ces documents comprenaient la réponse de Volkswagen à la plainte, ainsi qu'une déclaration du ministre de l'Environnement. Ces informations seront utilisées en vue de faire appel de façon plus détaillée face au rejet de la plainte par le PCN. OECD Watch encourage les ONG qui ne sont pas satisfaites par la gestion de leurs plaintes d'envisager de telles pistes (demande de contrôle judiciaire ; médiateur) dans d'autres pays également.

Au Royaume-Uni, le PCN a passé beaucoup de temps à conclure les plaintes non résolues, c.-à-d., celles qui ont été présentées avant la fin du processus de consultation. Il est intéressant de noter que six années se sont écoulées avant que le PCN du Royaume-Uni n'ait émis une déclaration sur le cas Anglo American plc en Zambie. Le gouvernement britannique s'est positionné sur ces plaintes antérieures en affirmant qu'elles ne devraient pas être assujetties aux nouvelles procédures, mais plutôt qu'elles devraient être traitées de façon ad hoc par un autre fonctionnaire travaillant à temps partiel et indépendamment du PCN. Les ONG impliquées ont eu l'impression d'être doublement pénalisées : tout d'abord, la mauvaise gestion initiale de leurs plaintes par un ensemble de PCN a créé des délais excessifs ; ensuite, au lieu de profiter d'une révision, leurs plaintes ont été reléguées à un processus flou, sans calendrier et éloigné du processus PCN habituel. Un Comité de révision établi par le Comité d'orientation entame sa toute première révision procédurale de la gestion par le PCN d'une instance particulière concernant la plainte BTC. La révision s'est déroulée suite à une plainte procédurale auprès du Comité d'orientation. Le PCN doit désormais décider si les résultats de la révision peuvent être rendus publics avant d'émettre une déclaration finale sur la plainte en cours d'examen

En ce qui concerne les nouvelles procédures, les ONG du Royaume-Uni ont accueilli favorablement la clarification des délais, l'accord pour publier les appréciations initiales, et l'acceptation par les PCN d'intégrer dans leurs déclarations finales les violations qui ont eu lieu. Elles indiquent également que le traitement des parties impliquées dans une plainte sera plus équitable. Cependant, les ONG ont exprimé leurs préoccupations par rapport à de nombreux aspects. Non seulement y a-t-il eu des délais inutiles pour conclure un certain nombre de plaintes antérieures, mais aussi la sauvegarde d'informations par les services du PCN ont souvent été médiocres (eu égard aux plaintes antérieures). La crédibilité que l'on peut accorder au processus du PCN dépend de la bonne gestion des dossiers des plaintes et de la correspondance qui y est associées, ce qui nécessite des ressources adéquates. Un autre problème auquel a été confronté de nombreuses plaintes déposées au Royaume-Uni est l'incapacité du PCN d'établir quels aspects d'une plainte sont recevables aux différentes étapes du processus. Les bases à partir desquelles le PCN reçoit une plainte devraient être établies de façon claire lors de l'évaluation initiale, et être débattues lors de la phase de médiation ou d'examen. À l'heure actuelle, des questions sont réouvertes à la dernière minute, juste avant qu'une déclaration soit finalisée, des questions qui auraient dû être, ou qui ont été, résolues bien en amont.

Contrairement au Royaume-Uni, le nouvellement-créé PCN néerlandais a, lui, accepté les plaintes qui lui ont été déposées avant sa restructuration. Les ONG impliquées dans ces plaintes n'étaient pas satisfaites de la façon dont l'ancien PCN a géré les plaintes. Malgré les efforts renouvelés du nouveau PCN pour conclure les plaintes, certaines préoccupations d'ONG persistent encore. Les procédures ne sont pas claires et semblent changer au cours

du processus. En particulier, la procédure est toujours considérée comme étant lente (en partie due aux procédures judiciaires), et sa valeur ajoutée dans la résolution de conflits n'est pas encore prouvée.

Une autre question que les ONG se posent est le rôle qu'assumerait le PCN néerlandais : soit celui de médiateur, soit celui d'assesseur indépendant d'une plainte. Les ONG s'inquiètent du fait que le PCN est peu disposé à relever les infractions commises à l'encontre des Principes directeurs. Dans sa première déclaration aux parties, le PCN a expliqué que son premier rôle est celui de médiateur. Il a également indiqué que, lors de la phase initiale d'évaluation, il prendrait en compte le degré auquel les parties seraient ouvertes à la médiation, laissant entendre qu'un échec de la médiation pourrait entraîner le rejet de la plainte. Toutefois, lors d'une consultation récente, le PCN a indiqué qu'une mention de la conformité figurerait dans la déclaration finale si la médiation échouait, et que celle-ci serait basée sur sa propre évaluation, et comprendrait peut-être une enquête indépendante.

Les ONG plaignantes dans le cas néerlandais G-Star ont été très préoccupées de la façon dont le PCN néerlandais a géré la plainte. Selon elles, le PCN néerlandais n'a pas fait preuve de leadership dans le processus de médiation et de résolution de la plainte. Le PCN néerlandais a, apparemment, manqué d'autorité pour persuader l'entreprise d'accepter de participer à un processus de médiation selon des termes raisonnables. À la suite d'un long processus dont le statut n'était pas clair à cause du manque de médiation, la situation s'est intensifiée jusqu'au niveau international quand le fournisseur indien a lancé une action légale contre des ONG néerlandaises et indiennes. Un processus de médiation séparé, et d'une ampleur beaucoup plus importante, a été établi par le gouvernement néerlandais séparément du bureau du PCN, et le processus du PCN a été mis en veille. La communauté des ONG a trouvé que cela était dommageable à la crédibilité et l'efficacité apparente des Principes directeurs et du PCN en tant que forum faisant autorité pour résoudre des conflits importants entre la société civile et l'entreprise. Selon l'accord arbitré, les ONG ont dû retirer la plainte qu'ils avaient soumise au PCN néerlandais. À la déception des ONG, le PCN a ensuite publié une déclaration finale dans laquelle ne figurait ni évaluation de la plainte, ni analyse de ce que signifie la conformité avec les Principes directeurs dans ce cas particulier, ni recommandation en vue d'éviter ce type de conflit à l'avenir.

3.1. Plaintes des PCN : délaissement du forum ?

De nombreux membres d'OECD Watch ont exprimé leurs préoccupations par rapport au transfert de plaintes à d'autres PCN, et certains PCN semblent penser que cela les exonère de toute autre responsabilité envers la plainte. Cependant, les PCN du pays d'origine de l'entreprise ne peuvent pas renoncer à leurs responsabilités internationales si facilement. Les procédures pour transférer des plaintes, ainsi que les responsabilités des PCN après avoir transmis une plainte, ne sont pas claires et semblent arbitraires. Dans le cas de la plainte déposée par Transparency International Allemagne contre Ratiopharm pour des violations commises dans des pays de l'OCDE, le PCN allemand a refusé de transférer la plainte aux PCN concernés.

Des confusions sont également apparues par rapport aux plaintes qui impliquent plusieurs juridictions. La plainte contre BP et son consortium d'entreprises dans le projet de pipeline du BTC, soumise conjointement auprès des PCN anglais, italien, français, allemand et états-unien, a révélé l'absence de coordination entre les PCN. Les PCN se sont renvoyé la balle,

ce qui a fait que certaines parties de la plainte n'ont pas été traitées pendant des années. Dans la plainte soumise par les Amis de la Terre à l'encontre des activités de Shell au Brésil auprès des PCN néerlandais et brésilien, le PCN néerlandais avait initialement déclaré qu'il suivrait le déroulement de la plainte, et qu'il appuierait le PCN brésilien au cours du processus. Tandis que le PCN néerlandais a offert son appui à plusieurs reprises, il n'a jamais été réellement impliqué de façon à accélérer le processus de résolution de la plainte. Les PCN d'un pays recevant des plaintes qui devraient être officiellement prises en charge par une autre juridiction sont supposés transmettre la plainte au PCN approprié. Dans des situations où le PCN est nouveau ou le gouvernement ne veut pas ou ne peut pas gérer la plainte, le PCN du pays d'origine devrait prêter main-forte. Il est peut-être approprié qu'un PCN du pays d'origine de l'entreprise joue un rôle plus important dans la gestion de plaintes concernant des violations importantes et systématiques des Principes directeurs. À l'avenir, les PCN recevant des instances particulières impliquant plusieurs pays devraient expliquer par écrit comment la plainte sera gérée, par quel PCN et sur quelle base, et de communiquer le tout aux parties. OECD Watch pense que la responsabilité du pays d'origine ne pas être balayée d'une main tout simplement en passant l'affaire à un autre.

4. Le rapport de John Ruggie, représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme

OECD Watch accueille favorablement la publication récente du troisième rapport du RSSG intitulé Protéger, respecter et remédier : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme (traduction de l'anglais du titre original *Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*), qui a couronné le mandat du RSSG. La décision de la Commission des droits de l'homme de prolonger son mandat de trois ans offre la possibilité de trouver des solutions aux déficits en termes de gouvernance qui sont soulevées dans le rapport. OECD Watch est d'avis que les déficits de gouvernance ne peuvent pas être résolus que par la législation au niveau national, et par des directives volontaires au niveau multilatéral. Un cadre international juridiquement contraignant est nécessaire au niveau de l'ONU.

Ruggie fournit une analyse des problèmes-clés concernant les droits de l'homme et l'entreprise, notamment le déséquilibre qui existe entre, d'une part, les droits et les pouvoirs des entreprises et, d'autre part, un cadre réglementaire efficace pour aborder les obligations et responsabilités vis-à-vis des droits de l'homme. Cependant, OECD Watch pense que des normes au niveau mondial sont nécessaires et déterminantes pour affronter les déficits dont il parle.

OECD Watch accueille l'attention particulière donnée aux Principes directeur et leur mise en œuvre dans le rapport, et considère que ce rapport est une reconnaissance des préoccupations soulevées par les ONG depuis de nombreuses années.

Le rapport estime que les PCN sont « potentiellement un véhicule important pour apporter des solutions ». Cependant, il note également qu'ils ont « trop souvent échoué à atteindre ce potentiel ». En ce qui concerne le fonctionnement des PCN, Ruggie déclare : « *Les PCN peuvent être un véhicule important pour apporter des solutions. Toutefois, à quelques exceptions près, l'expérience nous montre qu'ils ne l'ont pas été. Le fait que certains PCN soient logés en grande partie, ou complètement, au sein de départements gouvernementaux qui ont la charge de promouvoir l'entreprise, le commerce et l'investissement soulève des questions de conflits d'intérêt. Les PCN manquent souvent des ressources nécessaires pour entreprendre des enquêtes satisfaisantes concernant*

les plaintes, et de la formation nécessaire pour offrir une médiation efficace. Il n'y a généralement pas de calendriers fixant l'échéance du début ou de la fin d'un processus, et les résultats ne sont pas souvent publiés. En somme, de nombreux processus liés aux PCN semblent faillir à leur réputation. »

Le rapport de Ruggie offre des pistes sur les mesures qui doivent être prises afin d'améliorer les mécanismes non-judiciaires tels que les Principes directeurs. OECD Watch souhaite attirer l'attention du Comité de l'investissement sur les éléments suivants qui, selon Ruggie, sont les exigences de base.

- i) **Légitimité** : un mécanisme doit avoir « des structures de gouvernance claires, transparentes et suffisamment indépendantes afin d'assurer qu'aucune partie impliquée dans un processus de plainte ne puisse gêner le bon déroulement de ce processus ».
- ii) **Prévisible** : un mécanisme doit offrir « une procédure claire et connue, accompagnée d'un calendrier pour chaque étape et des explications concernant le type de processus et les résultats qu'il peut (et ne peut pas) proposer, ainsi qu'un moyen de surveiller la bonne mise en œuvre des décisions quelles qu'elles soient ».
- iii) **Équitable** : un mécanisme doit s'assurer que les parties plaignantes aient un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et à l'expertise nécessaire afin de se lancer dans un processus des griefs sur une base juste et équitable.
- iv) **Compatible avec les droits** : un mécanisme doit s'assurer que les problèmes et leurs solutions soient en accord avec les standards reconnus au niveau international.

Le Professeur Ruggie, dont le mandat nouvellement renouvelé comprend une demande « d'identifier, de débattre, et de promouvoir les bonnes pratiques et les leçons concernant les entreprises transnationales et autres entreprises », observe que de nombreux processus liés aux PCN sont insuffisants quand ils sont jugés par rapport à ces principes de base.

Ruggie suggère qu'une révision des Principes directeurs serait opportune, tout particulièrement pour mettre à jour les clauses concernant les droits de l'homme au niveau des exigences les plus élevées en termes des standards et codes pour la responsabilité sociétale de l'entreprise. Si l'OCDE venait à entreprendre une révision, elle devrait y inclure des modifications importantes aux lignes directrices de procédures afin de s'assurer que les points faibles soulevés par Ruggie soient adressés.

Une telle révision serait un processus transparent et ouvert qui impliquerait les ONG, le BIAC et le TUAC sur un pied d'égalité, et serait même ouvert à une consultation plus large. Elle devrait prendre en compte la façon dont elle pourrait amender les lignes directrices de procédures pour les PCN afin que les principes énoncés par Ruggie y soient incorporés. La clause des droits de l'homme devrait être révisée afin que les entreprises n'aient aucun doute sur le fait que « leur responsabilité de respecter les droits de l'homme existe indépendamment des obligations de l'État, et est un principe de base ». Les références figurant dans la section des commentaires des Principes directeurs devraient, eux aussi, être révisées par l'inclusion de la Charte internationale des droits de l'homme. Des conseils pourraient être promulgués aux entreprises – tout particulièrement dans des zones de conflit ou de faible gouvernance.

5. Examen des performances des PCN par le Comité de l'investissement

Dans son PCN exemplaire, OECD Watch a lancé un appel auprès du Comité de l'investissement pour une étude sur la façon dont son rôle pourrait être revitalisé afin que

la gestion des plaintes et l'interprétation des Principes directeurs soient constantes et cohérentes. OECD Watch accueille favorablement l'initiative prise par le Groupe de travail pour créer un groupe d'action qui comprendra les délégations intéressées et qui sera chargé de mener une enquête sur la performance des PCN, et a soumis des commentaires détaillés sur l'ébauche de rapport qui examine la performance des PCN (DAF/INV/WP(2008)1). Cependant, le rapport final (*Examen des performances des PCN : conclusions principales* DAF/INV/WP(2008)1/FINAL) ne prend en compte aucun des commentaires fournis par OECD Watch, et est encore loin de dépeindre la réalité de la performance des PCN. Tandis que cette initiative permet d'entamer le dialogue autour des bonnes pratiques, elle ne peut toutefois pas être considérée comme apportant une réponse adéquate au manque de suivi par le Comité de l'investissement.

L'enquête a apporté d'intéressantes considérations en ce qui concerne le fonctionnement des PCN. Cependant, l'*Examen des performances des PCN : conclusions principales*, n'offrent aux PCN aucun conseil clair sur la façon d'améliorer leurs performances, et par conséquent ne contribue pas aux engagements pris par les PCN dans ce sens. Le rapport tel qu'il a été rédigé dresse un constat du *statu quo*, mais ne fournit pas de pistes claires qui pourraient aider les PCN à améliorer leur performance. OECD Watch lance un appel auprès du Comité de l'investissement et du groupe d'action pour aller au-delà de cette révision afin de développer des recommandations concrètes visant à améliorer la structure des PCN, et rendre la gestion des plaintes plus efficace.

Les activités du groupe d'action travaillant sur la performance des PCN devraient être renforcées, et des méthodologies développées afin d'évaluer les taux de performance des PCN, et de mesurer les progrès. Étant donné que la « revue par les pairs » tant mentionnée n'a pas abouti à des améliorations notables en la matière, OECD Watch recommande au Comité de l'investissement de mettre en œuvre des mécanismes de révision par des pairs plus efficaces en vue d'améliorer le fonctionnement des PCN.

Rédigé par le secrétariat d'OECD Watch à partir d'informations fournies par ses membres.

Notes

1. Des contributions ont été fournies par des membres en Australie, en Argentine, au Brésil, au Canada, en Corée du Sud, au Danemark, en Allemagne, en Espagne, en Inde, en Norvège, aux Pays-Bas, au Pérou, aux Philippines, au Royaume-Uni, en Roumanie, et en République tchèque.
2. Protéger, respecter et remédier : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme, rapport du Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU pour la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises, 7 avril 2008.
3. Réunion annuelle des PCN sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE : RAPPORTS DES POINTS DE CONTACT NATIONAUX, p. 87.
4. Protéger, respecter et remédier : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme, rapport du Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU pour la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises, 7 avril 2008.

ANNEXE 1.A7

Mémorandum d'accord entre l'OCDE et l'ISO dans le domaine de la responsabilité sociale

Le 5 mai 2008, l'OCDE et l'ISO ont conclu un Mémorandum d'accord en vue d'assurer la compatibilité et la complémentarité du projet de norme 26 000 de l'ISO sur la responsabilité sociale et des activités en rapport avec les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Mémorandum d'accord entre l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'Organisation internationale de normalisation (ISO) dans le domaine de la responsabilité sociale

Sachant que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs de l'OCDE)¹, qui font partie intégrante de la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales, sont des recommandations adressées par les États aux entreprises multinationales et que les procédures d'application des Principes directeurs sont juridiquement contraignantes pour les États adhérents, conformément à la Décision du Conseil de l'OCDE du 27 juin 2000² ;

Sachant, en particulier, que les Principes directeurs de l'OCDE se composent de préceptes et de normes, à caractère facultatif, en faveur d'une conduite responsable des entreprises dans tous les grands domaines de l'éthique des affaires, conformément aux lois applicables ; que les États adhérents s'engagent à encourager les entreprises présentes sur leur territoire à observer les Principes directeurs de l'OCDE partout où elles opèrent ; que les Principes directeurs de l'OCDE sont assortis d'un instrument d'application exclusif – le mécanisme des circonstances spécifiques – pour résoudre les problèmes posés par leur mise en œuvre dans des cas particuliers, et qu'ils correspondent à une bonne pratique de toutes les entreprises ;

Sachant que l'adhésion à la Déclaration de l'OCDE, Principes directeurs inclus, est ouverte aux pays non membres de l'OCDE³ ;

Sachant que l'OCDE, par le truchement du Comité de l'investissement, est responsable de la mise en œuvre effective des Principes directeurs de l'OCDE, et donc habilitée à formuler des recommandations à cet effet ;

Sachant que l'Organisation internationale de normalisation (ISO) est une fédération à vocation mondiale d'organismes normatifs nationaux, qui élabore des normes internationales, facultatives et consensuelles, à partir de contributions des organismes normatifs nationaux et d'organisations en liaison avec elle ;

Sachant que l'ISO a entrepris de concevoir une norme internationale pour montrer la voie en matière de responsabilité sociale ;

Et sachant qu'il est de l'intérêt de l'OCDE et de l'ISO de conclure un Mémorandum d'accord (Memorandum of Understanding) qui régisse leur coopération sur le plan de la responsabilité sociale ;

L'OCDE et l'ISO (appelées ci-après « les parties ») **conviennent** ce qui suit :

Article 1

Finalité et portée

1.1. La finalité de ce Mémorandum d'accord est d'instituer une coopération entre les parties pour garantir que la norme internationale de l'ISO sur la responsabilité sociale et les activités de l'ISO en rapport avec elle soient conformes aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les complètent.

1.2. Les parties se prêteront mutuellement assistance. Les domaines de coopération entre elles comprendront la conception de la norme internationale de responsabilité sociale de l'ISO et son réexamen périodique aux fins de confirmation, de révision ou de retrait. La coopération englobera tout sujet relatif aux préceptes et aux normes promus par les Principes directeurs de l'OCDE ainsi que leur application.

Article 2

Dispositions agréées

Les parties conviennent :

2.1. Que la future norme internationale de l'ISO sur la responsabilité sociale devra être conforme aux préceptes et aux normes des Principes directeurs de l'OCDE et à leur application.

2.2. Que l'ISO répondra à toute préoccupation exprimée par l'OCDE lors de la conception et de la promotion de la norme internationale sur la responsabilité sociale.

2.3. Que l'OCDE sera consultée en temps utile et aura le droit de formuler des remarques à tous les stades de la conception de la norme internationale sur la responsabilité sociale ; que l'ISO s'engage à communiquer ces remarques à propos du projet de norme internationale à tous les membres statutaires de l'ISO, aux organisations en liaison de catégorie D du Groupe de travail de l'ISO sur la responsabilité sociale et au Conseil de gestion technique, au moment où le projet sera plus largement diffusé.

2.4. Que, conformément à la première partie des Directives ISO/IEC, l'ISO consultera l'OCDE et cherchera à obtenir son accord sur le projet final de norme internationale de responsabilité sociale.

2.5. Que, si l'OCDE ne donne pas son accord, l'ISO communiquera les observations de l'OCDE à tous ses membres statutaires qui participent au Groupe de travail sur la

responsabilité sociale, aux organisations en liaison avec ce Groupe de travail et au Conseil de gestion technique.

2.6. Que l'aide ou la participation de l'OCDE, dans le cadre du présent Mémoire d'accord, aux procédures ou activités de l'ISO relatives à la conception, à la promotion, au soutien, à l'évaluation ou au réexamen de la norme internationale de l'ISO sur la responsabilité sociale ne signifient pas que l'OCDE avalise officiellement cette norme ou toute autre production ou activité de l'ISO.

2.7. Que les initiatives et/ou publications de l'ISO en rapport avec la promotion, le soutien, l'évaluation et l'approbation d'une norme internationale sur la responsabilité sociale de l'ISO publiée, dans la mesure où elles se référeront aux Principes directeurs de l'OCDE, faciliteront une meilleure perception et un plus large respect de ces Principes, conformes à leur finalité.

Article 3

Consultation mutuelle

L'OCDE et l'ISO procéderont régulièrement aux consultations nécessaires aux activités d'intérêt commun, dans le but de favoriser la réalisation mutuelle des dispositions du présent Mémoire d'accord.

Article 4

Participation

4.1. Les parties conviennent que l'OCDE participe intégralement aux activités du Groupe de travail et des entités concernés, officielles ou non officielles, relatives à la conception de la norme internationale de responsabilité sociale, sur la base des règles établies par le Groupe de travail.

4.2. Les parties conviennent aussi que des représentants compétents de l'ISO participent aux instances appropriées de l'OCDE, chargées de poursuivre l'élaboration des Principes directeurs de l'OCDE, sur la base des Règles de procédures de l'Organisation et de la Décision du Conseil régissant ses rapports avec les organisations non gouvernementales internationales.

4.3. Aucune disposition de ce Mémoire d'accord ne doit être interprétée comme permettant à l'une ou l'autre partie d'utiliser le logo de l'autre partie, ou d'en autoriser l'utilisation, sans avoir obtenu préalablement le consentement écrit de l'autre partie.

Article 5

Échange d'informations

5.1. Avant que l'OCDE et l'ISO ne publient un communiqué de presse en rapport avec le présent Mémoire d'accord et tout travail subséquent entrepris dans ce domaine, chacune des deux entités soumettra à l'autre, pour accord, le projet de communiqué.

5.2. L'OCDE et l'ISO fixeront ensemble les modalités d'échange d'informations, de publications et de documents ; elles s'informeront réciproquement des réunions prévues, afin de réaliser les objectifs du présent Mémoire d'accord.

Article 6

Dispositions pratiques

Le Secrétaire général de l'OCDE et le Secrétaire général de l'Organisation internationale de normalisation, ou leurs représentants dûment mandatés, sont habilités

à prendre les dispositions pratiques appropriées à l'application de ce Mémoire d'accord.

Article 7

Autres dispositions

7.1. Les deux parties concluent le présent Mémoire d'accord pour la durée de la conception et de la promotion de la norme internationale de responsabilité sociale ainsi que des réexamens périodiques de cette norme aux fins de confirmation, de révision ou de retrait.

7.2. Les parties feront tout leur possible pour résoudre à l'amiable, par des consultations informelles directes, tout désaccord qui pourrait survenir à propos de l'engagement pris dans le cadre de ce Mémoire d'accord.

7.3. Le présent Mémoire d'accord peut être résilié à tout moment, sous réserve de notification écrite 90 jours à l'avance.

7.4. Le présent Mémoire d'accord entrera en vigueur à la date de sa signature par les représentants dûment autorisés des parties.

Thelma Askey
Secrétaire général adjoint
Organisation de coopération
et de développement économiques

Alan Bryden
Secrétaire général
Organisation internationale de normalisation

Date de signature

Date de signature

Notes

1. Le texte des Principes directeurs est consultable à l'adresse www.oecd.org/daf/investment/guidelines.
2. Actuellement, 40 pays adhèrent à la Déclaration de l'OCDE, à savoir les 30 membres de l'OCDE (Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Suède, Slovaquie, Suisse et Turquie) et 10 pays non membres de l'OCDE (Argentine, Brésil, Chili, Égypte, Estonie, Israël, Lettonie, Lituanie, Roumanie et Slovénie).
3. Les demandes d'adhésion de quatre pays supplémentaires non membres de l'OCDE sont en cours d'examen.

PARTIE II

Conférence OCDE-OIT sur la responsabilité sociale des entreprises « emploi et relations collectives du travail : promouvoir une conduite responsable des entreprises dans une économie qui se mondialise »

Remerciements

Les Points de contact nationaux, le Comité de l'investissement de l'OCDE, le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE et l'OIT souhaitent remercier tous ceux qui ont activement contribué à la Conférence OCDE-OIT sur la responsabilité sociale des entreprises, qui a eu lieu à Paris, les 23 et 24 juin 2008, conjointement à la huitième réunion annuelle des Points de contact nationaux. Ils remercient particulièrement :

M. Gilles DE ROBIEN, Ambassadeur pour la cohésion sociale, France

Le Professeur John G. RUGGIE, Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU chargé de la question des droits de l'homme, des entreprises transnationales et des autres entreprises

M. Vladimír ŠPIDLA, Commissaire de l'UE pour l'emploi, les affaires sociales et l'égalité des chances

M. Carlos A. TOMADA, Ministre du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, Argentine

Mme. Elisabeth WALAAS, Secrétaire d'État, ministère des Affaires étrangères, Norvège

M. Karl-Josef WASSERHÖVEL, Secrétaire d'État au travail et aux affaires sociales, Allemagne

Ainsi que les orateurs et répondants invités au titre des États, du monde des affaires, du monde du travail, des organisations internationales et des organisations non gouvernementales:

Mme. Sharan BURROW, Présidente du Conseil australien des syndicats et vice-présidente de la sous-commission EMN de l'OIT

M. Gary CAMPKIN, Président d'International Group, Confédération des industries britanniques (CBI)

Mme. Carla COLETTI, Directrice des relations internationales, Fédération internationale des métallurgistes

Mme. Karen CURTIS, Directrice adjointe, département des normes internationales du travail de l'OIT

M. John EVANS, Secrétaire général, Conseil consultatif des syndicats auprès de l'OCDE (TUAC)

M. Michael HENRIQUES, Directeur du département de développement de l'entreprise et de la création d'emplois de l'OIT

M. Stephen HINE, Directeur des relations internationales, Institut de recherche sur l'investissement éthique (EIRIS)

M. Richard HOWITT, Membre du Parlement européen, rapporteur sur la responsabilité sociale des entreprises

M. Mirosław IZIENICKI, Président-directeur général, Fifth Capital Group, Londres

M. Emmanuel JULIEN, Directeur adjoint, direction des affaires sociales, Mouvement des entreprises de France (MEDEF)

M. S. KRISHNAN, Secrétaire, ministère du Travail et de l'Emploi, Inde

M. David LAMOTTE, Gestionnaire de programme, Directeur du département de développement de l'entreprise et de la création d'emplois de l'OIT et programme de l'OIT pour les entreprises multinationales

Mme. Serena LILLYWHITE, Responsable, éthique des affaires, fraternité de St Laurence

M. Vernon MACKAY, Président du Groupe de travail du Comité de l'investissement de l'OCDE et du Point de contact national canadien

M. John MARTIN, Directeur, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE

M. Hiroyuki MATSUI, Assistant du directeur général, Nippon Keidanren, Japon

M. Lothar MEINZER, Directeur, Centre pour la durabilité, BASF

Mme. Nidya NEER, Coordinateur RSE et travail décent, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Argentine

Mme. Jane NELSON, Associée et directrice, Initiative pour la responsabilité sociale des entreprises, université Harvard

Mme. Veronica NILSSON, Conseillère de politique, Conseil consultatif des syndicats (TUAC)

Mme. Nicole NOTAT, Présidente, Vigeo

M. Joris OLDENZIEL, Chercheur, Centre de recherche sur les sociétés multinationales (SOMO), Pays-Bas

M. Bülent PIRLER, Secrétaire général, Confédération turque des associations d'employeurs (TISK)

M. Pierre PORET, Directeur de la division de l'investissement de l'OCDE

M. Stephen PURSEY, Directeur, département de l'intégration des politiques et statistiques et conseiller du directeur général, OIT

M. Govindasamy RAJASEKARAN, Secrétaire général, Confédération des syndicats malaisiens

M. Manfred SCHEKULIN, Président du Comité de l'investissement de l'OCDE

M. Nick SMYTHE, Directeur des relations du travail, société Gold Fields, Afrique du Sud

M. James VIRAY, Directeur, Office des questions internationales du travail et de la responsabilité sociale des entreprises, Département d'État, États-Unis

M. Brent WILTON, Secrétaire général adjoint, Organisation internationale des employeurs (IOE)

PARTIE II
Chapitre 2

**Principaux résultats de la conférence
OCDE-OIT de haut niveau
sur la responsabilité sociale
des entreprises**

Organisé conjointement par l'OCDE et l'OIT, cette conférence a été consacrée au thème suivant : « Emploi et relations collectives du travail : promouvoir une conduite responsable des entreprises dans une économie qui se mondialise. » Ce chapitre fournit un résumé des débats.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ont pour but de garantir que leurs activités soient en harmonie avec les politiques des États, afin de renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles opèrent, d'améliorer le contexte des investissements à l'étranger et de faire davantage contribuer les entreprises multinationales au développement durable. Pour atteindre ces objectifs, les 41 États qui ont adhéré aux Principes se sont engagés à participer à leur procédure d'application, dont le caractère est unique.

Chaque année, l'OCDE organise une Table ronde sur la responsabilité des entreprises pour faire pendant à la réunion annuelle des Points de contact nationaux (PCN). Ces réunions, qui ont pour objet d'évoquer les problèmes nouveaux et l'évolution des politiques en matière de responsabilité des entreprises, visent aussi à aider les PCE à promouvoir et à mettre en œuvre les Principes dans leurs pays respectifs.

En réaction à la réunion ministérielle de l'OCDE de 2007 et à l'intérêt porté par le G8 à la dimension sociale de la mondialisation lors du Sommet d'Heiligendamm des 6-8 juin 2007, le rassemblement de cette année a été organisé conjointement avec l'OIT et consacré au thème suivant : « Emploi et relations collectives du travail : promouvoir une conduite responsable des entreprises dans une économie qui se mondialise. » Des représentants des États, des entreprises, des syndicats et d'autres parties prenantes se sont réunis pour :

- distinguer les pratiques responsables qui peuvent améliorer les conditions d'emploi et les relations collectives du travail ;
- engager le débat avec les États membres et non membres de l'OCDE sur les différentes politiques publiques visant à favoriser un comportement responsable des entreprises en matière d'emploi et de relations collectives du travail ;
- renforcer la coopération entre l'OCDE et l'OIT pour améliorer la connaissance et la performance des Principes de l'OCDE et de la Déclaration de l'OIT sur les EMN.

La conférence a compté 275 participants, qui représentaient à peu près 45 pays. L'Argentine, l'Allemagne, la France, la Norvège et l'UE étaient représentées au niveau ministériel ou à un autre échelon élevé. Les représentants de rang élevé d'organisations professionnelles et syndicales ont aussi joué un rôle important. Le débat était divisé en cinq sessions qui ont examiné les problèmes relevant du sujet de la conférence. Chaque session a été consacrée à des exposés et à l'intervention d'un panel de répondants représentant les États, les organisations multilatérales, les entreprises, les salariés et la société civile¹. Le résumé qui suit reprend le thème principal de chaque session. La conférence a suivi la règle dite de Chatham House² et ce résumé s'y conforme.

1. Responsabilité sociale des entreprises et dimension sociale de la mondialisation

La conférence a bénéficié d'exposés du Secrétaire général de l'OCDE, du représentant du Directeur général de l'OIT et de représentants ministériels ou de rang élevé de l'Argentine, de l'Allemagne, de la France, de l'Inde, de la Norvège et de l'Union européenne.

Le Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU pour la question des droits de l'homme et des entreprises a également fait une intervention importante. Les opinions suivantes ont été exprimées.

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) en matière d'emploi et de relations collectives du travail est un élément important de l'action internationale. En juin 2007, les dirigeants du G8 se sont engagés à renforcer les principes de RSE et à promouvoir activement les normes de RSE et de travail reconnues internationalement, qui sont codifiées dans des instruments comme les Principes de l'OCDE et la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration EMN-OIT). Ils ont demandé explicitement à l'OCDE de jouer le rôle de plate-forme pour nouer des contacts avec les économies émergentes sur les questions de RSE. Cela montre la grande importance accordée à ces dernières. Les efforts pour faire progresser la RSE se sont intensifiés pendant toute l'année 2007 et leur poursuite est considérée comme tout à fait prioritaire. En juin 2008, l'OIT a adopté la « Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable », qui constitue un tournant ; elle a vocation à être un « compas » pour guider le remodelage de l'organisation du travail dans le cadre de la mondialisation. À l'automne 2008, au moment où il présidera le Conseil de l'Union européenne, le gouvernement français organisera une conférence sur la RSE ; pour sa part, le gouvernement norvégien prépare une conférence de haut niveau sur le travail décent. Le G8 poursuivra activement son ouverture en direction des marchés émergents à propos de la RSE.

La RSE n'est pas seulement un slogan – même si on utilise le terme pour décrire une gamme d'objectifs et d'initiatives différents qui évoluent depuis dix ans. Au cœur de la RSE, il y a la contribution des entreprises au progrès social que la mondialisation et le développement devraient apporter. On y voit souvent des initiatives volontaires, qui dépassent la simple conformité aux obligations juridiques locales et aux normes internationalement reconnues, pour satisfaire les attentes sociétales d'une contribution des entreprises au développement économique et social. En même temps, on s'accorde largement à reconnaître que les entreprises ont pour responsabilité première de respecter et d'observer intégralement les lois et les normes internationalement reconnues, même quand les États font peu d'efforts pour en assurer l'exécution. La RSE s'insère dans un cadre internationalement agréé où les États ont le devoir de protéger les droits de l'homme et les entreprises de les respecter. Cela suppose de distinguer, de reconnaître et d'assumer ces responsabilités différentes, mais complémentaires.

Il est désormais largement admis qu'une vision des affaires centrée uniquement sur la performance financière est trop étroite. Il n'est plus possible que le secteur privé ne cherche qu'à créer de la valeur à long terme, sans tenir compte des incidences sociales, économiques et environnementales de ses activités, car la gestion de ces incidences lui permettra de réduire les coûts et de minimiser les risques. Les entreprises multinationales doivent remettre l'accent sur la qualité de l'emploi et des relations collectives du travail, en reconnaissant que l'influence de cette dimension de l'activité s'étend au-delà de la main-d'œuvre directement employée pour englober l'ensemble de la chaîne de valeur, l'économie locale et la qualité de vie d'une grande partie de la population d'un pays. Le travail décent doit être une réalité mondiale, afin de bâtir des sociétés unies et de démontrer une bonne gouvernance.

Les gouvernements doivent diriger en donnant l'exemple. L'État et le monde des affaires doivent travailler ensemble à l'élaboration de principes de conduite responsable des

entreprises « qui dépasseront les vieilles confrontations entre l'État et le marché ». Un représentant ministériel a fait remarquer qu'il fallait faire correspondre le contenu des initiatives privées aux conditions de développement de chaque pays, tout en respectant les normes internationales. Jusqu'à une date récente, la discussion et la fixation de normes de comportement responsable des entreprises étaient généralement du ressort des pays développés. Pour faire progresser cette responsabilité à l'échelle mondiale, il est essentiel qu'un dialogue public-privé se noue dans les économies émergentes à propos de la structuration d'une économie de marché compétitive et de la fourniture d'une protection sociale adéquate. Selon un représentant gouvernemental de haut niveau, les autorités publiques ont trois rôles importants à jouer pour faciliter les initiatives privées. Tout d'abord, elles doivent opter pour la transparence. Ensuite, il faut internaliser l'utilité de donner l'exemple et le faire. Enfin, un dialogue constant avec les entreprises et les partenaires sociaux, accompagné d'une législation appropriée, est le moyen le plus efficace d'améliorer la gouvernance mondiale et d'encourager les bonnes pratiques des entreprises. Un autre orateur de haut niveau a noté la fonction cruciale qu'exercent les consommateurs en générant la demande d'initiatives privées et la nécessité que l'État facilite leur participation. Il faut aussi une ouverture vers les petites et moyennes entreprises pour les lier aux principes et normes reconnus de conduite responsable dans les affaires.

Les Principes de l'OCDE et la Déclaration EMN de l'OIT peuvent réorienter les activités professionnelles. Les participants ont relevé les synergies entre les instruments OCDE et OIT de promotion d'une conduite responsable des entreprises. Bien qu'ils aient tous deux fait l'objet de révisions complètes et de grande portée, il est nécessaire de les rendre plus efficaces. Faire passer les principes communs qu'ils énoncent dans le fonctionnement quotidien des États et des EMN est le défi à venir – et les progrès dépendent de la prise en compte des pratiques actuelles des entreprises et du secteur public. Ce n'est pas seulement une question d'éthique ; c'est aussi essentiel pour le développement économique.

2. Prendre en compte les pratiques des entreprises multinationales : possibilités et difficultés

Les investissements directs étrangers (IDE) des EMN peuvent susciter une amélioration de l'emploi et du niveau de vie des travailleurs. Une étude récente de l'OCDE a examiné les IDE des entreprises multinationales pour évaluer leur effet sur l'emploi et les relations collectives du travail. L'IDE est devenu la source la plus importante de financement externe de nombreux pays en développement. Son encours total est passé de moins de 5 % du PIB mondial en 1980 à plus de 25% en 2006. Bien que la plus grande part continue d'être effectuée entre pays de l'OCDE, la proportion hors OCDE a rapidement augmenté : les entrées d'IDE dans les pays non membres de l'OCDE se sont élevées de 22 % en 1990 à 32 % en 2005, tandis que les sorties se sont élevées de 10 à 17 % pendant la même période. En matière d'emploi et de relations collectives du travail, l'IDE peut bénéficier aux pays hôtes en raison de la qualité supérieure des emplois créés. Mais des préoccupations subsistent à propos des pratiques de travail dans les établissements étrangers des EMN. L'OCDE n'a pas seulement analysé les conditions salariales et de travail offertes par les EMN des pays de l'OCDE à leurs salariés des pays hôtes – membres et non membres de l'OCDE – mais aussi les répercussions éventuelles sur les entreprises locales.

Des données récentes indiquent que les EMN tendent à offrir des rémunérations supérieures, surtout dans les pays en développement : les prises de contrôle par des multinationales originaires de l'OCDE font généralement augmenter les salaires moyens de 10 à 20 % au

Brésil et en Indonésie ainsi que de 3 à 10 % en Allemagne, au Portugal et au Royaume-Uni. En outre, l'effet positif sur les salaires ne se limite pas aux personnes employées directement par les EMN. Les entreprises locales qui participent avec les firmes étrangères à la chaîne logistique ou qui recrutent des cadres ayant une expérience antérieure dans les entreprises étrangères ont tendance à être plus grandes, plus productives et à payer des salaires plus élevés que les entreprises locales comparables qui ne travaillent pas avec les EMN. Il y a aussi plus de chances qu'elles offrent des formations à leur personnel, mais il n'apparaît pas de différences sur le plan du nombre de syndiqués entre les entreprises travaillant avec les EMN et les autres. Un participant de haut niveau venant d'une économie émergente a toutefois fait la remarque suivante : alors qu'il y a une quinzaine ou une vingtaine d'années, on constatait des signes tangibles de pratiques positives des EMN et de leurs salaires plus favorables, la pression concurrentielle des années récentes a incité un nombre croissant d'entre elles à suivre les pratiques moins séduisantes des entreprises locales. Dans le but de réduire les coûts, davantage d'EMN externalisent même des activités relevant de leur cœur de métier, sans tenir compte des conditions de travail médiocres et des mauvaises pratiques de leurs sous-traitants.

Le caractère responsable de la gestion de l'emploi et des relations collectives varie en fonction des problèmes, des régions et des secteurs. Pour apprécier l'incidence des EMN sur ces deux points, il est indispensable d'examiner les politiques, les systèmes et les procédures d'information en matière de RSE mis en place par les entreprises. Les investisseurs accordent une importance croissante au suivi des performances non financières des entreprises ; ils considèrent comme moins risquées et plus compétitives celles qui obtiennent de bons résultats pour une large gamme d'indicateurs englobant l'environnement, le social et la gouvernance. Dans le cadre d'une étude commandée par l'OCDE à EIRIS, on a examiné la gestion par les entreprises d'un ensemble d'aspects du travail – comme l'égalité des chances, la santé et la sécurité, la stabilité de l'emploi et la formation, la liberté syndicale, le travail des enfants et le travail forcé – pour connaître les normes et les systèmes le plus souvent adoptés dans toutes les régions et tous les secteurs. Il en est ressorti que les entreprises des pays européens membres de l'OCDE étaient les plus avancées dans la gestion et le développement des pratiques du travail, devant les entreprises des pays membres de l'OCDE situées en Amérique du Nord et en Asie-Pacifique. On peut attribuer cette différenciation régionale à plusieurs facteurs, parmi lesquels la pression exercée par les parties prenantes de la société civile et la communauté de l'investissement responsable joue peut-être un grand rôle. Toutefois, sachant que les gestionnaires des fonds d'investissement responsable réclament de plus en plus que les codes de conduite des entreprises se réfèrent directement aux normes fondamentales de l'OIT, la performance des entreprises de certaines régions pourrait s'améliorer au fil du temps, au fur et à mesure qu'elles subiront plus de pression pour répondre à ces attentes.

L'étude a révélé que l'égalité des chances était l'objet de beaucoup d'attention, 80 % des entreprises ayant mis en place des politiques et des mécanismes à cette fin. On s'est aussi aperçu que les systèmes d'hygiène et de sécurité étaient très développés dans toutes les régions, à l'exception des économies émergentes non OCDE. Ces résultats montrent bien qu'une forte intervention de l'État joue un rôle positif en améliorant les performances des EMN. De nombreuses obligations légales et réglementaires en matière de santé, de sécurité et d'égalité des chances peuvent expliquer le degré élevé d'intérêt et d'engagement des employeurs dans ces domaines.

Il reste difficile de s'assurer que l'IDE soit favorable à l'emploi et aux relations collectives du travail et que les entreprises qui s'y livrent fassent preuve d'un comportement responsable. Les participants ont mis l'accent sur l'intensité de la concurrence entre pays pour attirer les IDE, la répartition inégale de ceux-ci ainsi que la modification de la nature des flux en direction et en provenance des économies non membres de l'OCDE. On a appelé à un effort concerté pour combattre l'idée fautive de certains pays selon laquelle des normes de travail laxistes se traduisent par une compétitivité économique accrue. Dans les pays où la législation est faible ou mal appliquée, la RSE est considérée comme un complément important du droit national et des normes internationales ; certains participants ont d'ailleurs signalé qu'elle permettait d'introduire de bonnes pratiques. Pourtant, les études montrent qu'un faible pourcentage des codes de conduite volontaires des entreprises se réfère à la liberté syndicale et aux négociations collectives. Les initiatives privées unilatérales peuvent donner l'impression de manquer de légitimité et de crédibilité et, pour corriger cette impression, certains participants ont insisté sur la participation des partenaires sociaux à la fixation des normes de RSE.

Le caractère évolutif de l'organisation du travail et la complexité croissante des chaînes logistiques représentent des défis permanents. Selon plusieurs représentants, il faut aller au-delà des EMN quand on évalue les effets de l'IDE sur l'emploi et les conditions de travail. Le développement de l'externalisation, de la sous-traitance et des accords de travail temporaire obscurcit la division des responsabilités et limite la capacité de supervision. La longueur et la complexité des chaînes logistiques compliquent aussi la surveillance des infractions aux droits des travailleurs. Cela laisse penser qu'il est peut-être encore plus nécessaire de protéger ces droits dans l'ensemble de la chaîne logistique. Dans toutes les régions et tous les secteurs examinés, l'étude d'EIRIS a trouvé que l'information sur les problèmes relatifs à la chaîne logistique était restreinte. Un représentant du secteur privé a déclaré que c'était « une illusion » d'attendre d'une entreprise qu'elle transfère l'intégralité de ces normes de performance en matière de travail à sa chaîne logistique. C'est difficile pour sa société, qui compte à peu près 50 000 fournisseurs à travers le monde. Un représentant des syndicats a confirmé que les plus grandes difficultés d'observation des Principes de l'OCDE concernaient la chaîne logistique. On a besoin de systèmes de suivi efficaces, prévoyant la consultation des parties prenantes, pour contribuer à une gestion responsable de la chaîne d'activité. En outre, des représentants d'ONG ont attiré l'attention sur les conséquences de la mobilité internationale de la main-d'œuvre et sur la nécessité de soutenir les pratiques responsables des entreprises, sachant que des travailleurs vulnérables occupent des emplois précaires et informels, tels que les travaux temporaires et saisonniers dans l'horticulture.

Il existe actuellement toute une gamme de pratiques et d'instruments qui permettent aux EMN d'améliorer l'emploi et les relations collectives du travail. On a présenté en détail l'expérience d'une EMN basée dans l'OCDE et opérant dans une économie émergente, à titre d'étude de cas sur la façon dont les entreprises traitent les problèmes d'emploi et de relations collectives. En l'occurrence, l'EMN a adopté des procédures internes d'évaluation et de suivi ainsi que des mécanismes comme les lignes téléphoniques spéciales pour la dénonciation d'abus. La société a aussi institué des structures mondiales de relations du travail qui lui permettent d'organiser périodiquement, dans les diverses régions où elle opère, des « réunions de réseau » entre les responsables, les comités d'entreprise et les syndicats. En ce qui concerne la gouvernance de la chaîne logistique – surtout dans un pays

où la législation du travail est peu appliquée – la société a adopté une démarche consistant à « faire boule de neige » : elle fait intervenir trois partenaires d'affaires pratiquant des concepts et des politiques de RSE sur mesure, qui diffusent ces connaissances à trois autres fournisseurs etc. On a distingué en tant qu'initiatives importantes de parties prenantes multiples les projets « Travailler mieux » dans l'industrie cambodgienne et WIETA dans le secteur du vin en Afrique du Sud.

La communauté des investisseurs et les autres parties prenantes cherchent des moyens de garantir que non seulement les entreprises prennent des initiatives concrètes, mais qu'elles mettent en place des mécanismes et des procédures pour contrôler leur application et leur efficacité. Les examens par les pairs des instruments – faisant participer les syndicats et la direction – constituent un moyen de rendre plus responsable et transparent le suivi de la chaîne logistique. On a également mentionné les accords-cadres internationaux entre les EMN et les syndicats comme outil pour faire progresser l'emploi et les relations collectives du travail.

3. Rôle des politiques publiques pour promouvoir une gestion responsable de l'emploi et des relations collectives du travail par les entreprises

Les États sont responsables de la création de conditions propices à une conduite responsable des entreprises. Ils ont pour premier devoir de protéger les droits des travailleurs et les autres droits. Tous les États membres de l'OIT ont, du fait de leur appartenance, l'obligation de respecter, de promouvoir et de réaliser les principes et les droits fondamentaux au travail. Outre l'exécution de la loi, ils ont la responsabilité de susciter un contexte porteur et une culture d'entreprise selon laquelle le respect des droits est un élément essentiel de la conduite des affaires. Il incombe aux entreprises de respecter les droits internationalement reconnus des travailleurs, même lorsque les États ne peuvent ou ne veulent pas faire appliquer le cadre de gouvernance approprié. À l'heure actuelle, plusieurs participants estiment que les pouvoirs publics s'appuient trop sur des initiatives privées pour s'occuper de problèmes qui sont de leur ressort, ce qui empêche les entreprises de se concentrer sur le cœur de leurs activités. Pour trancher ce conflit, il faut absolument délimiter clairement les responsabilités des secteurs public et privé.

Les États peuvent s'acquitter de leurs obligations en recourant à diverses méthodes et en agissant dans des domaines de politique différents. La première chose est de faire le départ entre les responsabilités des pouvoirs publics et celles des entreprises. Pour que ces dernières adoptent une conduite responsable, on doit d'abord établir une distinction claire entre le rôle de l'État et le leur. Les participants ont reconnu que cela paraissait simple ou allant de soi, mais qu'en pratique cela mettait en cause le système d'interaction de la société, de l'État et du secteur privé. C'est pourquoi les gouvernements doivent aussi faciliter la communication sur les attentes en matière de comportement des entreprises, notamment en assurant une plus grande cohérence entre les différents domaines de politique qui les concernent. Cela fera passer les questions relatives aux droits des travailleurs et autres droits de l'homme d'une fonction spécialisée au premier plan. Ainsi, intégrer la communication des normes de l'OCDE et de l'OIT aux activités et aux mandats des responsables commerciaux et financiers fait également progresser la responsabilité des entreprises sans exiger de nouvelles initiatives. Mais, le principal moyen de communiquer les attentes sociétales aux entreprises et de créer un contexte porteur pour les investisseurs est d'appliquer les politiques nationales et les cadres juridiques – qui doivent tous deux être rendus plus efficaces.

Il y a quatre grands modes d'intervention de l'État qui constituent un cadre d'actions publiques efficaces pour encourager les entreprises à gérer efficacement l'emploi et les relations collectives du travail : obliger, faciliter, s'associer et entériner. Un gouvernement peut contraindre à pratiquer une conduite responsable dans les affaires en recourant à la loi, aux règlements et aux sanctions ainsi qu'en édictant des obligations en matière d'information, de marchés et de financements publics. L'excellente performance des entreprises de l'OCDE dans les domaines de l'égalité des chances ainsi que des politiques de santé et de sécurité, mentionnée dans l'étude d'EIRIS, est peut-être imputable à une réglementation publique très poussée. Pour faciliter le développement de bonnes pratiques des entreprises, l'État peut accorder des faveurs fiscales et d'autres incitations, sous forme de subventions à la recherche, à la formation et à la sensibilisation. Ils peuvent aussi expérimenter d'autres moyens d'encourager les initiatives privées : des codes à caractère facultatif ainsi que des dispositifs de certification et de commercialisation. Il leur est possible d'assumer un autre rôle important en offrant aux parties prenantes un lieu sûr où se réunir pour procéder à des consultations. Il est loisible aux entreprises et à l'État de s'associer pour faire appliquer ensemble les mécanismes de responsabilité et de gouvernance de même que pour mobiliser des ressources financières et autres destinées à résoudre les problèmes. Ainsi, les entreprises, l'État et les fondations indépendantes peuvent travailler de concert à la mise au point de mécanismes de financement créatifs, destinés à la formation dans l'ensemble de la chaîne logistique, et au suivi des catégories vulnérables sur le marché du travail. En entérinant certaines initiatives privées au moyen de récompenses ou d'une reconnaissance, les États distribuent du « capital politique ». Bien que donner son aval soit le mode d'intervention publique le plus bénin, on ne doit pas sous-estimer la plate-forme publique que l'État peut ainsi procurer.

Les dispositions internationales peuvent servir de guide. Selon certains participants, quand la volonté politique fait défaut au niveau national ou quand la sphère d'influence des pouvoirs publics est limitée, les instruments de l'OCDE et de l'OIT relevant de la responsabilité sociale des entreprises sont indispensables pour sensibiliser les multinationales. Les normes internationalement reconnues permettent d'améliorer la transparence et constituent des références pour définir les responsabilités et les rôles dans l'amélioration de l'emploi et des pratiques industrielles. En outre, le Cadre d'action de l'OCDE pour l'investissement énumère les principales questions que doivent prendre en compte les gouvernements souhaitant mobiliser des investissements privés en vue d'une croissance et d'un développement durables ; pour sa part, l'Outil de sensibilisation au risque à l'intention des entreprises multinationales opérant dans des zones à déficit de gouvernance donne des recommandations aux entreprises, lorsqu'elles sont confrontées à des risques ou à des dilemmes éthiques dans des pays à gouvernance défaillante. Pourtant, un représentant officiel d'un pays émergent a souligné que, selon son gouvernement, la RSE et le cadre de politique porteur devaient être spécifiquement nationaux et évoluer au sein du contexte local. En Inde, par exemple, où l'on estime que 94 % d'une population active de 470 millions de personnes travaillent dans un secteur informel ou inorganisé, les initiatives de RSE ne peuvent s'appliquer qu'à une fraction très réduite de l'économie. Il appartient donc au secteur public d'assurer des pratiques appropriées d'emploi et de relations collectives du travail.

4. Le rôle constructif des Principes directeurs de l'OCDE et de la Déclaration de l'OIT sur les EMN : les leçons de l'expérience

Les Principes de l'OCDE et la Déclaration EMN de l'OIT sont actuellement les instruments qui font le plus autorité dans le domaine de la responsabilité sociale des

entreprises. Cette autorité résulte des trois éléments suivants : leur conception et leur reconnaissance officielle par des États et d'autres parties prenantes essentielles, leur ferme ancrage dans des normes internationales communément acceptées, le degré élevé d'engagement des organisations professionnelles et syndicales. Ces deux instruments aident les parties prenantes à distinguer la responsabilité des entreprises de celle de l'État.

La *Déclaration de l'OIT sur les EMN* donne des conseils aux entreprises et aux États sur la façon dont les premières peuvent appliquer les principes dérivés des normes internationales et du travail pour maximiser leur contribution au progrès social et économique dans tous les pays où elles opèrent. La Déclaration met l'accent sur la valeur du dialogue et des partenariats pour atteindre ces objectifs et formule un ensemble de recommandations concernant cinq domaines : politiques générales, emploi, formation, conditions de travail et vie, relations collectives du travail. Négociée entre des gouvernements et des organisations représentatives des salariés et des employeurs, elle représente le premier consensus international tripartite sur le comportement souhaitable des entreprises multinationales en matière de travail et de politique sociale. Elle s'adresse aussi directement aux États à propos de leur rôle dans la création d'emplois et le respect des droits des travailleurs.

Pour leur part, les *Principes de l'OCDE* sont des recommandations adressées aux entreprises multinationales opérant à l'étranger. Ils couvrent tous les grands domaines de l'éthique des affaires, c'est-à-dire – outre les droits de l'homme, l'emploi et les relations professionnelles – l'environnement, la lutte contre la corruption, la politique de concurrence, la fiscalité et les intérêts des consommateurs. Les *Principes* s'appuient sur un mécanisme unique d'application par les Points de contact nationaux (PCN) ; ce sont des services de l'État chargés de promouvoir activement les Principes et d'offrir, au moyen des « circonstances spécifiques », leurs bons offices pour aider les parties à résoudre des différends.

La globalisation s'accéléralant, on a considéré qu'un plus grand usage des Principes de l'OCDE et de la Déclaration EMN de l'OIT conditionnait l'amélioration des conditions d'emploi à l'échelle mondiale et la création d'un cadre de concurrence égale pour les entreprises multinationales. Les références explicites à ces instruments donnent plus de visibilité et de clarté aux divers principes et normes formulés dans les initiatives de RSE.

Bien qu'ils soient mieux connus, les deux instruments ne le sont pas encore assez et sont sous-utilisés par la communauté des affaires et dans les économies émergentes. Les normes internationales du travail de l'OIT, qui prennent la forme de conventions et de recommandations, sont réputées. Pourtant, comme l'a fait remarquer un membre du panel représentant le monde des affaires, on pourrait encore améliorer la connaissance et l'utilisation de la Déclaration EMN de l'OIT. Les ONG font aussi état d'un manque d'expérience de cette Déclaration et de son incidence insuffisante, surtout dans les pays du sud. Les Principes de l'OCDE bénéficient peut-être d'une reconnaissance plus large et 41% des 500 sociétés de « Fortune Global » s'y réfèrent ; néanmoins, plusieurs participants ont déclaré que leur usage restait bien inférieur à leur potentiel, en particulier parmi les PME. Une ouverture ciblée et personnelle en direction des dirigeants d'entreprise et une présentation plus conviviale pourraient faire progresser la connaissance et l'usage de ces instruments dans le secteur privé. Les États pourraient aussi se servir davantage des marchés publics, de l'assurance-crédit à l'exportation, de la participation dans les banques de développement, des accords d'investissement et d'autres programmes d'aide pour

inciter les entreprises à appliquer les Principes et la Déclaration. Selon les participants, le grand défi de l'avenir sera d'inciter les économies émergentes à répondre aux attentes contenues dans les instruments de l'OCDE et de l'OIT. On a suggéré que le label « OCDE » des Principes pourrait jouer un rôle. Dans les efforts de promotion, on doit donc donner la priorité aux moyens d'associer ces pays aux instruments, en s'attachant particulièrement aux zones à déficit de gouvernance où se produisent la plupart des violations des droits de l'homme et des travailleurs. En raison de son poids économique, le secteur financier a été distingué comme un autre domaine de coopération intensifiée à l'avenir.

Le mécanisme des PCN doit être encore amélioré. Si les participants se sont félicités de certaines évolutions récentes, plusieurs orateurs ont estimé que les PCN pouvaient faire davantage pour rendre encore plus efficaces les Principes de l'OCDE. Les structures de gouvernance des PCN doivent être responsables et assez indépendantes des autres fonctions de l'État pour pouvoir jouer un rôle crédible dans la résolution des différends. Il y a un besoin d'indications supplémentaires sur l'utilisation du mécanisme des circonstances spécifiques ; notamment en relation avec le droit interne et la recherche de l'instance potentiellement la plus favorable et sur son application aux pays non adhérents ainsi qu'aux EMN et aux chaînes logistiques de plus en plus complexes. Les modalités de la procédure d'examen des circonstances spécifiques pourraient aussi être plus clairement définies et parfois simplifiées. Plusieurs PCN participants ont souligné qu'ils devaient apprendre plus les uns des autres et procéder à un examen par les pairs de leurs performances. Tous les participants se sont réjouis que les PCN aient choisi la performance comme principal objectif des améliorations.

5. Travailler ensemble

Il est essentiel de collaborer pour maximiser les résultats pratiques et parvenir à la cohérence, tandis qu'il incombe à chaque acteur d'appréhender pleinement son rôle et ses responsabilités. Cela est clairement formulé dans le cadre conceptuel et de politique des droits des entreprises et de l'homme, intitulé « Protéger, respecter et réparer », conçu par le Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU pour la question des entreprises et des droits de l'homme et adopté unanimement, en juin 2008, par le Conseil des droits de l'homme. Ce sont les États qui ont le devoir de protéger les droits de l'homme et des travailleurs ; les entreprises ont la responsabilité de respecter ces droits, ce qui signifie essentiellement de ne pas mal agir. Le dernier élément de ce cadre est la nécessité de permettre aux parties lésées d'obtenir réparation. La RSE ne doit pas être considérée comme un substitut à des normes et à des législations du travail efficaces. Il existe déjà des normes internationales du travail faisant l'objet d'une large adhésion et de caractère contraignant, que les États doivent les appliquer effectivement. Le défi de la RSE est un défi de la gouvernance.

Il convient de rechercher et de développer des synergies éventuelles entre la Déclaration EMN de l'OIT et les Principes de l'OCDE, sans compromettre les identités distinctes des organisations. Cette coopération devrait exploiter leurs avantages comparatifs, tout en reconnaissant les complémentarités et en respectant les différences de missions, d'instruments et de modalités de gouvernance.

Tirer parti des avantages comparatifs : les Principes de l'OCDE s'inspirent des normes fondamentales du travail de l'OIT. Ils s'appuient sur un mécanisme sans équivalent pour traiter les plaintes. La Déclaration s'applique à tous les États membres de l'OIT dans les

zones développées et en développement ; elle dispose d'un vaste réseau de bureaux et de programmes dans les secondes. Plusieurs participants ont suggéré aux deux organisations de miser sur ces atouts respectifs, et en particulier d'examiner comment les PCN pourraient s'inspirer des dispositions et de l'expertise de l'OIT, et vice versa. On s'est intéressé à la recherche des moyens d'exploiter les caractéristiques uniques de la procédure de circonstances spécifiques des PCN. Une ONG a proposé que, dans le cadre d'un réexamen futur des Principes, on puisse, par exemple, amender le Guide de procédure pour que les PCN traitent des plaintes pour violation des deux instruments. En outre, on pourrait utiliser la forte présence de l'OIT dans les pays en développement pour y promouvoir activement l'usage des Principes et de la Déclaration ainsi que pour former les parties prenantes à leur application, y compris dans les zones à déficit de gouvernance. Des mécanismes nouveaux et créatifs sont nécessaires pour contribuer à la mise en œuvre de la Déclaration. La même ONG a aussi estimé que le bureau d'assistance, actuellement envisagé par l'OIT pour aider les entreprises à rendre opérationnels les Principes de la Déclaration, pourrait aussi servir d'instrument de promotion des normes du travail présentes dans les deux instruments. Mais un représentant de l'Organisation internationale des employeurs a fait remarquer que les Principes étaient dotés d'un mécanisme d'application unique et que le Bureau d'assistance de l'OIT n'avait pas vocation à être un mécanisme de recueil de plaintes concernant les EMN. Les participants ont aussi réclamé l'actualisation – qui, à leurs yeux, se fait attendre depuis plus longtemps – du Mémoire d'accord de 1963 régissant l'articulation institutionnelle entre l'OIT et l'OCDE.

Prochaines étapes : l'OCDE et l'OIT ont tiré la leçon des principales questions évoquées pendant la conférence, tout en reconnaissant les complémentarités, mais aussi les différences, de leurs missions et de leurs structures de gouvernance. Les coprésidents de la session de clôture les ont priées de soumettre à leurs membres respectifs des propositions concrètes de coopération pendant l'automne 2008. Les deux organisations ont indiqué que les domaines prometteurs pourraient comprendre la promotion de l'usage des instruments de l'OCDE et de l'OIT à l'échelon mondial et régional, la garantie d'une cohérence des conseils donnés aux parties prenantes, la conduite commune de travaux de recherche et d'analyse, et une contribution renforcée à la constitution de capacités. On a reconnu que le dialogue avec les pays en développement était indispensable pour situer pleinement la responsabilité des entreprises dans un contexte mondial.

Notes

1. Voir en annexe le programme de la Table ronde.
2. La règle de Chatham House est la suivante : *quand une réunion ou une partie d'une réunion est organisée selon cette règle, les participants utilisent librement les informations reçues, mais n'ont le droit de révéler ni l'identité, ni l'affiliation des orateurs, ni encore celle d'un quelconque participant*. Pour plus de précisions, on se reportera à www.riskythinking.com/glossary/chatham_house_rule.php.

ANNEXE 2.A1

Ordre du jour de la conférence

Conférence OCDE-OIT sur la responsabilité sociale des entreprises

PREMIÈRE JOURNÉE	23 JUIN 2008
09 h 00-09 h 30	Formalités d'accueil et café
PREMIÈRE SÉANCE – EXPOSÉS LIMINAIRES	
09 h 30-10 h 45	<i>Exposés liminaires</i> M. Angel Gurría , Secrétaire général, OCDE Mr. Stephen Pursey , Conseiller principal auprès du Directeur général, OIT Juan Somavia <i>Discours d'orientation générale</i> M. Gilles de Robien , Ambassadeur de la Cohésion sociale, France M. Carlos A. Tomada , ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Argentine M. Karl-Josef Wasserhövel , secrétaire d'État au Travail et aux Affaires sociales, Allemagne
10 h 45-11 h 00	Pause café
DEUXIÈME SÉANCE – POINT SUR LES PRATIQUES DES ENTREPRISES MULTINATIONALES : PERSPECTIVES ET DÉFIS	
Comment l'évolution des caractéristiques de l'investissement direct étranger (IDE), telles que l'augmentation de l'investissement des pays en développement et la hausse de la proportion des investissements affectés aux services, influe-t-elle sur les pratiques des entreprises concernant les salaires, l'emploi et les relations professionnelles dans les pays bénéficiaires et les pays émetteurs ? Quelles sont les bonnes pratiques qui se font jour dans le sens d'une gestion responsable, par les entreprises, de l'emploi et des relations professionnelles ? Quels sont leurs liens avec le développement social et économique, notamment la croissance de l'emploi et l'offre d'emplois décents ? Quels sont les principaux défis à venir ?	
11 h 00-13 h 30	Animateur : M. Michael Henriques , Directeur, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise, OIT <i>Présentations</i> M. David Lamotte , Chef de programme, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise, OIT : <i>Développement et travail décent : nouvelles directions dans la définition des contours de la mondialisation par les entreprises multinationales</i> M. John Martin , Directeur, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE : <i>L'impact de l'IDE sur les salaires et les conditions d'emploi</i> M. Stephen Hine , Chef des relations internationales, Institut de recherche sur l'investissement éthique (Ethical Investment Research Institute, EIRIS) : <i>Tendances des politiques et des pratiques relatives à la responsabilité des entreprises dans le domaine de l'emploi et des relations professionnelles</i> <i>Membres du panel</i> M. Lothar Meinzer , Directeur, Centre du développement durable, BASF Mme Carla Coletti , Directrice des relations internationales, Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie Mme Nicole Notat , Présidente, Vigeo Mr. Miroslaw Izienicki , Président et PDG, Fifth Capital Group, London Débats
13 h 30-15 h 00	Pause déjeuner

PREMIÈRE JOURNÉE **23 JUIN 2008** *(suite)*

TROISIÈME SÉANCE – LE RÔLE DES POLITIQUES PUBLIQUES DANS LA PROMOTION D'UNE GESTION RESPONSABLE DE L'EMPLOI ET DES RELATIONS PROFESSIONNELLES PAR LES ENTREPRISES

Les politiques publiques peuvent contribuer à assurer un comportement responsable des entreprises, propre à renforcer les contributions de ces dernières au développement de la société et de l'économie. Des mesures efficaces visant à assurer le respect de la loi, la collaboration aux initiatives prises par les entreprises, ainsi que la coopération intergouvernementale sont autant de formes que peut prendre le soutien des pouvoirs publics à l'égard du comportement responsable des entreprises.

Quels sont les moyens qui se sont révélés les plus efficaces à cet égard ? Comment sont-ils élaborés et appliqués ? Quelle importance le niveau de développement économique revêt-il pour la définition et la mise en œuvre de politiques publiques propres à encourager un comportement responsable de la part des entreprises ?

15 h 00-18 h 00 **Animateur** : **M. James Viray**, Directeur, Bureau du Département d'État chargé des questions internationales liées au travail et à la responsabilité sociale des entreprises, États-Unis

Présentations :

M. Pierre Poret, Chef de la Division de l'investissement de l'OCDE : *Les politiques publiques en faveur de l'adoption d'un comportement responsable par les entreprises*

Mme Karen Curtis, Directrice adjointe du Département des normes internationales du travail, OIT

Mme Jane Nelson, membre associé et Directrice, Corporate Social Responsibility Initiative, Harvard University

Mme Nidya Neer, Coordinatrice pour la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et le travail décent, Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, Argentine

Membres du panel :

M. S. Krishnan, Secrétaire supplémentaire, Ministère du travail et l'emploi, Inde

M. Emmanuel Julien, Directeur adjoint, Direction des affaires sociales, Mouvement des entreprises de France (MEDEF)

M. Bülent Pirler, Secrétaire général, Confédération turque des associations d'employeurs (TISK)

M. Govindasamy Rajasekaran, Secrétaire général, Congrès syndical malaisien

M. Hiroyuki Matsui, Assistant du Directeur générale, Nippon Keidanren, Japon

Débats

18 h 00-19 h 30 **Cocktail** offert par M. Manfred Schekulin, Président du Comité de l'investissement, Hall d'entrée, Château de la Muette

DEUXIÈME JOURNÉE **24 JUIN 2008**

QUATRIÈME SÉANCE – LA FONCTION D'ACCOMPAGNEMENT QUE REMPLISSENT LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE ET LA DÉCLARATION TRIPARTITE DE L'OIT : ENSEIGNEMENTS DE L'EXPÉRIENCE

Les Principes directeurs de l'OCDE et la Déclaration tripartite de l'OIT possèdent des caractéristiques uniques en leur genre qui leur permettent d'aider les entreprises à résoudre les problèmes qui peuvent se poser sur le plan de l'emploi et des relations professionnelles, et faciliter le dialogue dans ce domaine.

Quels enseignements peut-on tirer de leur mise en œuvre ? Dans quelle mesure les partenaires sociaux en font-ils usage ? Comment encourager davantage l'adhésion par des pays développés et en développement des Principes directeurs de l'OCDE et de la Déclaration tripartite de l'OIT ?

09 h 00-11 h 15 **Animateur** : **M. Richard Howitt**, MEP, Rapporteur du Parlement européen pour la responsabilité sociale des entreprises

Présentations :

M. Vernon Mackay, Président du Groupe de travail du Comité de l'investissement de l'OCDE, et Point de contact national pour le Canada : *Caractéristiques et réalisations spécifiques des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*

Mme Elisabeth Walaas, secrétaire d'État au ministère des Affaires étrangères, Norvège

Mme Sharan Burrow, Présidente, Conseil syndical australien et Vice-présidente du sous-comité de l'OIT sur les entreprises multinationales

Mr Gary Campkin, Chef, International Group, Confederation of British Industry (CBI)

Membres du panel :

Mme Veronica Nilsson, Conseiller senior, Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC)

M. Nick Smythe, Haut responsable et Directeur des relations professionnelles, Gold Fields Limited, Afrique du Sud

M. Joris Oldenziel, Expert senior, Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), Pays-Bas

Débats

11 h 15-11 h 30 **Pause café**

PREMIÈRE JOURNÉE 23 JUIN 2008 (suite)

CINQUIÈME SÉANCE ET CONCLUSION – TRAVAILLER ENSEMBLE

Quels sont les principaux éléments de synergie entre les Principes directeurs de l'OCDE et la Déclaration tripartite de l'OIT ? Serait-il possible et souhaitable de renforcer encore ces éléments ? Quelles mesures et initiatives pourrait-on envisager de prendre à cette fin ? Comment promouvoir l'adoption par les entreprises d'un comportement responsable sur le plan de l'emploi et des relations professionnelles ?

11h30-13h00 Animateurs et orateurs : **M. Manfred Schekulin**, Président du Comité de l'investissement et **M. Stephen Pursey**, Directeur, Département de l'intégration des politiques et statistiques, et Conseiller principal auprès du Directeur général, OIT

Membres du panel :

M. Vladimír Špidla, Commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'égalité des chances

M. Brent Wilton, Secrétaire général adjoint, Organisation internationale des employeurs (OIE)

M. John Evans, Secrétaire général, Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC)

Mme Serena Lillywhite, Administratrice, Éthique professionnelle, Brotherhood of St Laurence, Australie

M. John G. Ruggie, Représentant spécial auprès du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme

Débats et conclusion

Encadré 2.A1.1. À propos des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Adoptés en 1976 et profondément modifiés en 2000, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales constituent le plus complet des instruments qui existent aujourd'hui concernant la responsabilité des entreprises et bénéficiant de l'appui des pouvoirs publics. Les gouvernements des quarante pays adhérents – les 30 pays de l'OCDE et 10 pays non membres représentant toutes les régions du monde et 85 % de l'investissement direct étranger – se sont engagés à encourager les entreprises opérant sur leur territoire à respecter, partout où elles exercent leurs activités, un ensemble de principes et de normes largement reconnus qui visent à assurer de leur part un comportement responsable.

La promotion de normes de haut niveau pour l'emploi et les relations professionnelles est l'une des caractéristiques essentielles des Principes directeurs. En particulier, le chapitre IV intitulé *Emploi et relations professionnelles* :

- Préconise l'abolition effective du travail des enfants et du travail forcé, la non-discrimination, le respect du droit des salariés d'être représentés, ainsi que la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs.
- Invite les entreprises, en cas de fermeture d'une entité qui entraîne des licenciements collectifs, à en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés, ainsi qu'à coopérer avec ces représentants et les autorités nationales compétentes de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable.
- Demande aux entreprises de ne pas menacer, lors de négociations menées de bonne foi avec des représentants des salariés sur les conditions d'emploi, de transférer leurs activités du pays concerné vers d'autres pays afin d'exercer une influence déloyale sur ces négociations.

Les Principes directeurs de l'OCDE invitent en outre les entreprises à s'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions aux normes du travail et autres réglementations concernant le travail, ainsi qu'à encourager dans la mesure du possible leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes qui garantissent de leur part un comportement responsable.

La mise en œuvre des Principes directeurs est étayée par un mécanisme unique en son genre – une procédure dite des « circonstances spécifiques » – en vertu duquel les Points de contact nationaux doivent aider à régler les litiges liés à leur application et à atténuer les tensions qui peuvent en résulter. La plupart des circonstances spécifiques examinées jusqu'à présent ont touché à des problèmes concernant l'emploi, le travail et les relations de travail, dont un nombre croissant s'est posé dans des pays non membres de l'OCDE.

Encadré 2.A1.2. À propos de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique social

Origine

Le Conseil d'administration du Bureau international du travail a adopté la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en 1977. La dernière révision dont celle-ci a fait l'objet date de 2006.

Objectif

La Déclaration tripartite a pour but d'encourager les entreprises multinationales à apporter une contribution positive au progrès économique et social, ainsi que de réduire au minimum les difficultés dont leurs activités peuvent être à l'origine. Elle énonce des principes sur les aspects sociaux de ces activités à l'intention des pouvoirs publics, des organisations de salariés et des entreprises multinationales elles-mêmes.

La *Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales* ne s'adresse pas seulement aux entreprises, mais interpelle aussi les gouvernements en ce qui concerne leur rôle dans la promotion de l'emploi et du respect des droits des travailleurs. Les choix individuels des entreprises en matière de RSE sont encadrés dans le contexte plus large des politiques publiques destinées à promouvoir le développement économique et social. En conséquence, la Déclaration incite les entreprises à s'engager, lorsque cela est pertinent, dans un processus de dialogue avec les autorités gouvernementales, les organisations d'employeurs et les syndicats, afin de s'assurer que leurs activités soient en accord avec les priorités du développement, les objectifs sociaux et les structures en place dans les pays où elles opèrent. La *Déclaration sur les entreprises multinationales* met aussi en évidence le fait que la RSE suppose de bonnes pratiques dans le domaine des relations entre la direction et les travailleurs. La liberté d'association et la négociation collective entraînent de bonnes relations professionnelles qui sont essentielles à l'augmentation de la productivité et à la promotion du travail décent.

Éléments essentiels

Politique générale

Les entreprises multinationales doivent respecter la législation nationale et les normes internationales, tenir les engagements qu'elles ont pris volontairement et mettre leurs activités en conformité avec l'organisation et les objectifs sociaux des pays dans lesquels elles les exercent.

Promotion de l'emploi

Les pouvoirs publics doivent s'attacher à promouvoir le plein emploi et le travail productif et librement choisi. Les entreprises multinationales doivent s'efforcer d'accroître les possibilités d'emploi et de renforcer les normes en la matière dans les pays d'accueil et les pays d'origine, donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil à tous les niveaux, et œuvrer en faveur de l'emploi en utilisant des technologies créatrices d'emplois et des dispositifs qui leur permettent de s'approvisionner à l'échelon local.

Égalité des chances et de traitement

Tous les gouvernements doivent promouvoir l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi.

Sécurité de l'emploi

Les gouvernements doivent prendre des mesures appropriées pour faire face aux répercussions que peuvent avoir sur l'emploi les activités des entreprises multinationales. Ces dernières doivent s'efforcer d'assurer la stabilité de l'emploi et signaler suffisamment à l'avance aux autorités compétentes les changements prévus dans leurs activités qui sont susceptibles d'avoir une forte incidence sur l'emploi. Les gouvernements doivent, en coopération avec les entreprises multinationales, assurer sous une forme ou sous une autre une protection du revenu des travailleurs à l'emploi desquels il est mis fin.

Encadré 2.A1.2. **A propos de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique social** (suite)

Formation

Les gouvernements doivent élaborer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles. Les entreprises multinationales doivent veiller à ce que tous leurs salariés reçoivent une formation appropriée, qui réponde aux besoins de l'entreprise et à ceux du pays d'accueil. Elles doivent en outre offrir aux cadres locaux de l'entreprise dans son ensemble des moyens d'enrichir leur expérience.

Conditions de travail et de vie

Dans les pays en développement, les entreprises multinationales doivent offrir les salaires, les conditions de travail (y compris en matière d'hygiène et de sécurité) et les prestations les meilleurs possibles, lesquels doivent être suffisants pour répondre aux besoins essentiels, en tenant compte de la politique des pouvoirs publics. Les gouvernements doivent prendre des mesures qui permettent aux catégories à faible revenu et aux régions peu développées de profiter autant que possible des activités des entreprises multinationales. Ces dernières doivent fournir sur demande des informations sur les normes d'hygiène et de sécurité qu'elles observent dans d'autres pays et qui sont applicables à leurs activités locales.

Relations professionnelles

Les travailleurs doivent jouir du droit de constituer des organisations et de s'affilier à des organisations de leur choix, ainsi que bénéficier d'une protection contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale. Les entreprises multinationales doivent autoriser les négociations collectives, en fournissant les moyens et l'accès aux ressources nécessaires pour permettre la tenue de négociations constructives. Elles doivent, de même que les entreprises nationales, consulter régulièrement les salariés sur des questions d'intérêt commun. Tous les travailleurs doivent avoir le droit de présenter des réclamations sans subir de ce fait un préjudice, et de faire examiner ces réclamations. Les entreprises multinationales et nationales doivent s'attacher à mettre en place des mécanismes propres à faciliter la prévention et le règlement des conflits.

Mise en œuvre

La mise en œuvre de ces normes est volontaire. L'OIT effectue des enquêtes périodiques afin d'évaluer la suite donnée aux principes définis dans la Déclaration sur les multinationales. Par ailleurs, en 2008 l'OIT mettra en place un Helpdesk destiné à fournir des orientations aux entreprises qui s'efforcent de mettre en œuvre les principes de la Déclaration sur les multinationales.

Encadré 2.A1.3. Documentation

Instruments de l'OCDE et de l'OIT

- *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, OIT, 2006.
- *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 2000.
- *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, OIT, 1998.

Autres références

- *Overview of Initiatives and Instruments Relevant to Corporate Social Responsibility*, OCDE, juin 2008.
- *Examen des performances des PCN : Conclusions principales*, rapport du Groupe de travail du Comité de l'investissement, juin 2008.
- *Corporate Responsibility Practices in the area of Employment and Industrial Relations*, étude réalisée par l'EIRIS pour l'OCDE, 2008.
- *L'impact de l'investissement direct étranger sur les salaires et les conditions de travail*, OCDE, juin 2008.
- *Development and Decent Work: New Directions for Multinational Enterprises in Shaping a Fair Globalization*, ILO, June 2008.
- *A Perspective from the MNE Declaration to the Present: Mistakes, Surprises, and Newly Important Policy Implications*, Study prepared by Theodor H. Moran for the ILO, June 2008.
- « Politiques en faveur d'un comportement responsable des entreprises », chapitre 7 du *Cadre d'action pour l'investissement*, OCDE, 2006.
- *Les Dix principes du Pacte mondial*, 2005.

Additional background documentation

OECD

- « Encouraging Responsible Business Conduct in China », in *Investment Policy Review of China*, OCDE, 2008 (à paraître).
- *Mondialisation, emplois et salaires*, Synthèses, OCDE, 2007.
- « Les travailleurs des pays de l'OCDE dans l'économie mondiale : de plus en plus vulnérables ? », chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi 2007* de l'OCDE.
- *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, OCDE, 2006, 2007.
- *Les échanges et l'ajustement structurel : Les enjeux de la mondialisation*, OCDE, 2005.
- *Responsabilité des entreprises : Initiatives privées et objectifs publics*, OCDE, 2001.

OIT

- *The Promotion of sustainable enterprises*, OIT, 2007.
- *The Promotion of Sustainable Enterprises: Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises*, OIT, 2007.
- *Labour Dimension of CSR: From principles to practice*, OIT, 2007.
- *Changements dans le monde du travail*, OIT, 2006.
- *Better Business: Multinationals and Decent Work*, ILO World of Work, Magazine n° 62, avril 2008.

Nations Unies

- Conseil des droits de l'homme, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, Rapport du Représentant spécial pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, 7 avril 2008.
- Conseil des droits de l'homme, *Business and Human Rights: Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts*, Rapport du Représentant spécial pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, 9 février 2007.

PARTIE II

Chapitre 3

Les pratiques et les responsabilités des entreprises en matière d'emploi et de relations professionnelles*

Cette étude recherche comment les entreprises gèrent les problèmes du travail à la lumière des préceptes et normes de conduite responsable dans les affaires promus par les Principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, notamment le chapitre IV « Emploi et relations professionnelles ». L'analyse porte sur une série d'aspects de la vie du travail : l'égalité des chances, la santé et la sécurité, la sécurité d'emploi et la formation, les syndicats et d'autres normes internationalement reconnues, comme celles qui concernent le travail des enfants, le travail forcé et la liberté syndicale dans l'entreprise elle-même et dans la chaîne logistique.

On présente aussi des allégations de parties prenantes de la société civile à propos de violations de normes fondamentales du travail internationalement reconnues, à la fois au sein de l'entreprise et dans la chaîne logistique, et de normes internationales sur la durée du travail, la santé et la sécurité ; cela pour apprécier comment les entreprises gèrent les problèmes du travail à l'échelle mondiale.

* Cette étude a été commandée par l'OCDE au Service de recherche sur l'investissement éthique (Ethical Investment Research Service – EIRIS) pour servir d'information de référence aux débats de la Conférence OCDE-OIT sur la responsabilité sociale des entreprises, qui a eu lieu à Paris les 23 et 24 juin 2008. Les opinions exprimées ne représentent pas nécessairement celles de l'OCDE ou des gouvernements des pays membres. Pour obtenir des informations ou des précisions supplémentaires sur toute question traitée dans cette étude, veuillez contacter : Carlota Garcia-Manas, chercheur (environnement) – EIRIS, carlota.garcia-manas@eiris.org, tél. : +44 207 840 5711. Ce document comprend la précieuse contribution de M. Stephen Hine, directeur des relations internationales d'EIRIS, et de Mme Franziska Jahn, chercheur à l'EIRIS (gouvernance).

1. Résumé

Cette étude, qui repose surtout sur des informations publiées par les entreprises, cherche à savoir comment celles-ci gèrent les problèmes du travail à la lumière des préceptes et normes de conduite responsable dans les affaires promus par les Principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, notamment le chapitre IV « Emploi et relations professionnelles ». À cette fin, on a sélectionné un certain nombre d'indicateurs, présentés à l'annexe 3.A3, permettant d'évaluer les entreprises. L'analyse est basée sur un univers de près de 2 000 sociétés cotées sur l'indice FTSE All World Developed (et sur un échantillon de sociétés cotées des pays émergents, choisies pour être représentatives de pays et de secteurs). La couverture géographique et sectorielle est étendue (voir annexe 3.A2).

L'analyse porte sur une série d'aspects de la vie du travail : l'égalité des chances, la santé et la sécurité, la sécurité d'emploi et la formation, les syndicats et d'autres normes internationalement reconnues, comme celles qui concernent le travail des enfants, le travail forcé et la liberté syndicale dans les établissements possédés par une entreprise et dans la chaîne logistique. On présente aussi des allégations de parties prenantes de la société civile à propos de violations de normes fondamentales du travail internationalement reconnues, à la fois au sein de l'entreprise et dans la chaîne logistique, ainsi que de normes internationales sur la durée du travail, la santé et la sécurité ; cela pour apprécier comment les entreprises gèrent les problèmes du travail à l'échelle mondiale.

L'examen de la gestion des problèmes du travail par les entreprises montre une variabilité des performances, selon la nature de ces problèmes, dans les régions et les secteurs. Il s'avère que certaines normes du travail et certains systèmes sont le plus souvent adoptés.

Globalement, l'égalité des chances est le point sur lequel la proportion la plus élevée d'entreprises a conçu des politiques et des systèmes – près de 80 % des entreprises ont une politique d'égalité des chances. De même, les entreprises très exposées aux risques de santé et de sécurité ont tendance à prendre des mesures dans un contexte bien réglementé – plus de 77 % disposent de systèmes de santé et de sécurité.

La législation nationale, la pression des syndicats et la prise de conscience de la population en matière d'égalité des chances ainsi que de santé et de sécurité peuvent souvent expliquer l'attention portée par les employeurs à ces questions. Il convient donc de noter le rôle positif d'une intervention résolue de l'État par la législation et son exécution.

Cela explique aussi les évaluations généralement bonnes de l'OCDE-Europe sur le plan du nombre de syndiqués, la législation du travail étant plus poussée que dans les pays émergents non membres de l'OCDE. De fait, 76 % des entreprises de l'OCDE-Europe donnent au moins certaines preuves de reconnaissance du fait syndical, alors que, dans les pays émergents non membres de l'OCDE, c'est le cas de 15 % seulement.

En revanche, dans l'ensemble des régions, aucun secteur ne compte plus de 20 % d'entreprises dans lesquelles existent manifestement la sécurité de l'emploi ou des systèmes de formation¹, tandis que, globalement, moins de 10 % des entreprises étudiées donnent des preuves claires de l'existence de systèmes de sécurité de l'emploi. C'est peut-être aussi dû à l'absence ou à la faiblesse de la réglementation publique dans ces domaines, même si les Principes de l'OCDE et les instruments de l'OIT encouragent les entreprises à pratiquer ces activités.

Les entreprises sont plus susceptibles de s'engager publiquement en faveur d'une politique d'égalité des chances (80 % d'entre elles) que d'autres normes du travail internationalement reconnues. Seules 22 % des entreprises de toutes les régions le font à l'égard de l'ensemble des normes fondamentales du travail reconnues sur le plan international. La législation solide qui régit les questions d'égalité des chances ainsi que de santé et de sécurité concourt à expliquer la performance des entreprises dans ces domaines ; l'absence de réglementation nationale relative aux normes fondamentales du travail internationalement reconnues et le fait que les questions concernant la chaîne logistique, par exemple, aient figuré au programme des politiques publiques plus tard que d'autres thèmes, comme la discrimination, peuvent aussi expliquer ces différences. Au total, la prise de conscience des problèmes relatifs à la chaîne logistique et aux droits de l'homme est la plus grande dans l'OCDE-Europe et dans l'OCDE-Amérique du Nord ; mais elle reste limitée dans l'OCDE-Asie-Pacifique et surtout dans les pays émergents non membres de l'OCDE.

On peut aussi observer certaines différences sectorielles, par exemple entre les secteurs traditionnellement syndiqués et les industries plus récentes. Les secteurs qui ont été plus fréquemment ciblés par les acteurs de la société civile, en raison de problèmes concernant la chaîne logistique, ont aussi de meilleurs résultats que les autres. Pour ces derniers, on a l'exemple de la performance des télécommunications mobiles et des équipements technologiques, dans lesquels respectivement 0 % et 18.5 % des entreprises obtiennent au moins une note intermédiaire pour leur politique dans la chaîne logistique ; cela se compare à 38.6 % et 52.5 % pour la distribution générale et les articles personnels. Il semble que les entreprises du secteur immobilier aient pris moins de mesures que d'autres branches en réaction à tous ces problèmes (sauf en matière de formation), pour améliorer les conditions de travail de leurs salariés.

Outre les raisons d'ordre régional ou sectoriel, la dimension d'une entreprise, mesurée par sa capitalisation boursière, peut aussi expliquer les différences observées. On constate que 46.7 % des entreprises dont la capitalisation est supérieure à 3 milliards USD ont mis en place des politiques de droits de l'homme notées comme intermédiaires, bonnes ou avancées, au lieu de seulement 15 % des entreprises de capitalisation inférieure à 3 milliards USD ; cela montre bien que les sociétés importantes par leur capitalisation ont davantage de chances de concevoir des politiques, des systèmes et une information sur les droits de l'homme, et de le faire avec des normes plus exigeantes que les entreprises plus petites. C'est en partie parce que des entreprises plus grandes et plus visibles subissent souvent une pression supérieure des investisseurs, des syndicats, des ONG et des consommateurs. Le fait qu'un certain nombre de bourses exigent comme conditions de cotation des engagements en matière de corruption, d'environnement ou de normes du travail a aussi une incidence.

L'analyse des entreprises à l'échelle mondiale et dans tous les secteurs révèle aussi une convergence croissante des engagements. La Déclaration universelle des droits de

l'homme et les normes fondamentales du travail de l'OIT sont de plus en plus au cœur des politiques de droits de l'homme des entreprises, en particulier pour leurs activités dans les pays en développement. Dans l'industrie minière, on commence aussi à se référer davantage à d'autres initiatives, telles que les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Les nouvelles normes d'accréditation, comme OHSAS 18001 pour la santé et la sécurité, conçue par l'Institut britannique de normalisation (BSI) en liaison avec plusieurs organismes internationaux de normalisation et de certification et des consultants spécialisés, ou la norme SA 8000 pour les droits de l'homme, conçue par Social Accountability International (SAI), renforcent aussi la normalisation de certains problèmes du travail ; la multiplication des audits sur les pratiques de travail des entreprises va dans le même sens. Ces tendances sont le signe de l'apparition et du développement d'un ensemble de normes de base en ce domaine.

Au total, les entreprises situées dans l'OCDE-Europe sont les plus avancées dans les pratiques du travail. Elles sont suivies par celles de l'OCDE-Amérique du Nord et de l'OCDE-Asie-Pacifique. Les entreprises de l'OCDE-Asie-Pacifique se comportent bien sur des points comme l'égalité des chances, les syndicats, la sécurité de l'emploi, la formation, la santé et la sécurité. Mais, en ce qui concerne la question des normes de la chaîne logistique, leur performance est comparativement médiocre. Les résultats inférieurs des entreprises situées dans les pays émergents non OCDE s'expliquent peut-être par une pression moins forte des parties prenantes de la société civile et de la communauté de l'investissement responsable, sans compter qu'elles sont souvent moins réglementées. Mais les gestionnaires des fonds d'investissement responsable demandent de plus en plus que les codes de conduits des entreprises se réfèrent directement aux normes fondamentales de l'OIT ; on peut donc raisonnablement prévoir une progression des performances des entreprises des pays émergents non OCDE sur toutes les questions du travail et une amélioration pour les entreprises de l'OCDE-Asie-Pacifique dans la gestion de la chaîne logistique, au fur et à mesure qu'elles subiront une pression accrue pour répondre aux attentes.

2. Méthode utilisée

L'analyse effectuée ici est basée sur les données d'EIRIS à partir de février 2008. Ces données englobent près de 2 000 sociétés figurant sur l'indice FTSE All World Developed (et sur un échantillon de sociétés cotées sur les marchés émergents, choisi pour être représentatif de pays et de secteurs).

La décomposition régionale est la suivante :

OCDE-Europe – Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Turquie (480 entreprises)

OCDE-Asie-Pacifique – Australie, Corée du Sud, Japon et Nouvelle-Zélande (601 entreprises)

OCDE-Amérique du Nord – Canada, États-Unis et Mexique (715 entreprises)

Pays émergents non OCDE – Afrique du Sud, Brésil, Chine, Hong-Kong (Chine), Inde, Israël, Malaisie, Russie, Singapour, Taïwan et Thaïlande (192 entreprises)

L'annexe 3.A2 donne le nombre total d'entreprises par pays.

La présente étude porte sur les problèmes suivants :

- Égalité des chances.

- Nombre de syndiqués.
- Sécurité d'emploi et formation.
- Santé et sécurité.
- Droits de l'homme.
- Normes de travail concernant la chaîne logistique.

On évalue la performance des entreprises sur tous ces points au regard de la qualité des systèmes de gestion en place (dont l'engagement en faveur de politiques publiques et la qualité de l'information) et de leur efficacité, mesurées par un examen des allégations d'infractions sérieuses aux normes du travail reconnues.

Les normes fondamentales du travail internationalement reconnues auxquelles on se réfère ici sont les conventions de l'OIT et sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) : travail des enfants, travail forcé, discrimination, liberté syndicale et négociation collective. Ces normes fondamentales de l'OIT se retrouvent largement dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

On utilise une large gamme de sources, surtout des documents de sociétés cotées (rapports annuels, rapports sociaux et sites Internet) et des sources émanant de tiers (données étatiques et réglementaires, magazines industriels et spécialisés, syndicats, sites Internet des ONG et autres sources indépendantes). En outre, EIRIS recueille ses propres données au moyen d'enquêtes auprès des entreprises et d'un dialogue direct avec elles.

Les domaines de recherche d'EIRIS sont déterminés en consultation avec les clients ; on distingue les questions importantes en s'appuyant sur l'expertise des chercheurs et sur des contacts avec les réseaux de l'investissement responsable. Sur chacun de ces points, la méthodologie permet d'évaluer les « preuves » (par exemples solides, modérées ou inexistantes) que la politique déclarée de l'entreprise ainsi que ses systèmes de gestion et d'information correspondent aux critères d'EIRIS, tels qu'ils sont définis à l'annexe 3.A3. Elle apprécie aussi la performance en examinant les allégations de violations des normes internationales du travail ou des droits de l'homme et les réponses données par les entreprises concernées (on trouvera à l'annexe 3.A3 la source des informations utilisées pour les violations alléguées et les réponses des entreprises).

La mise en place d'une politique publique d'application globale, sans constituer une garantie de performance, est habituellement la première initiative prise par une entreprise pour traiter les conséquences de son activité dans un domaine particulier et une mesure valable de son niveau d'engagement. Le degré d'application d'une politique donnée dépend aussi d'un système de gestion approprié ; on peut apprécier l'efficacité d'un système au moyen des informations communiquées sur le problème traité, c'est-à-dire les données pertinentes, la comparaison des résultats avec les objectifs et la performance sur le terrain. La méthode décrite dans cette étude, qui met l'accent sur la qualité de la politique, des systèmes et de l'information ainsi que sur les preuves de violations, représente donc une mesure importante de l'engagement et de la transparence d'une entreprise sur les questions du travail.

3. Principaux résultats

Chaque partie comprend une brève présentation du sujet, des précisions sur la méthodologie d'évaluation, puis l'analyse et les tendances régionales et sectorielles.

3.1. L'égalité des chances

3.1.1. Le problème

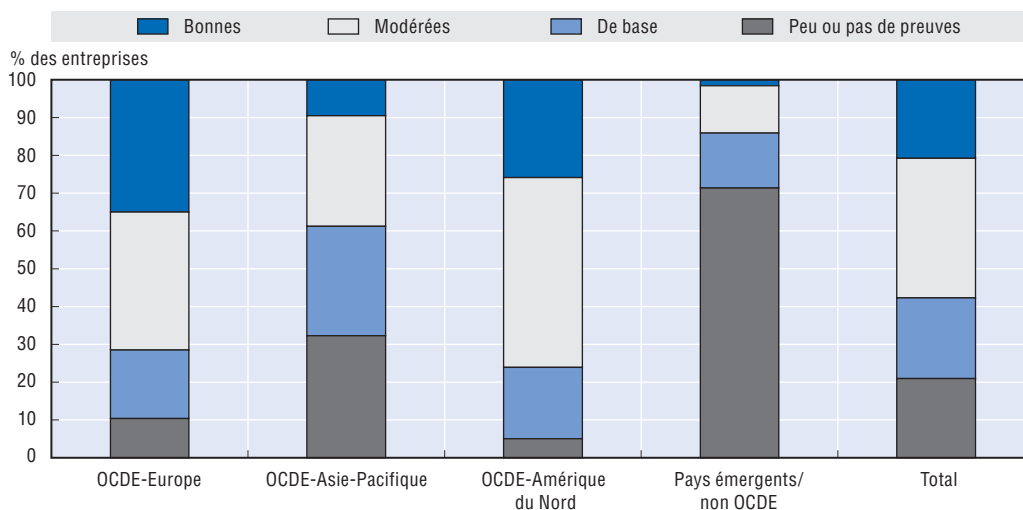
Les employeurs reconnaissent de plus en plus que l'égalité des chances est un problème important. Cela résulte du développement de la réglementation visant la discrimination et des risques pour leur réputation auxquels les entreprises s'exposent dans les médias et à la suite de procès, en cas d'accusation de pratiques discriminatoires. On considère de plus en plus une diversité accrue de la main-d'œuvre comme un moyen de protéger l'image d'une entreprise ou de sa marque et d'obtenir un avantage concurrentiel. Davantage de diversité permet de puiser plus largement dans le réservoir des talents, tout en améliorant le moral du personnel et sa stabilité.

3.1.2. Méthodologie

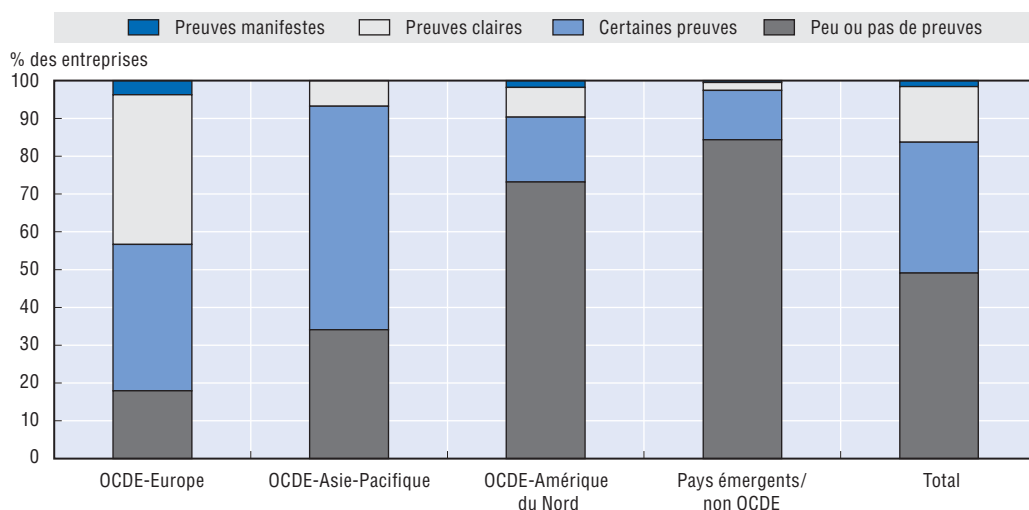
On évalue la qualité des politiques et des systèmes des entreprises en faveur de l'égalité des chances. S'agissant des politiques, on examine si elles vont au-delà de la race et du sexe pour englober les handicaps, la religion, l'origine ethnique, l'âge et l'orientation sexuelle ; on considère aussi leur applicabilité globale et on recherche s'il existe des réseaux de conseil et de soutien. On estime qu'une entreprise pratique une politique de base si elle a fait une déclaration publique de non discrimination ; que sa politique est modérée si elle va au-delà de cette exigence et bonne si l'entreprise appartient aussi à des réseaux de soutien aux minorités. On évalue les systèmes de gestion de l'égalité des chances à partir d'une conjonction d'indicateurs d'équilibre de la vie professionnelle, qui comprend la flexibilité des horaires du travail, le partage de l'emploi et la garde des enfants.

L'évaluation des entreprises porte aussi sur la communication de statistiques du suivi de la diversité indiquant la pyramide des âges ainsi que la proportion de minorités ethniques et de femmes dans l'encadrement. Un autre indicateur de performance consiste à calculer si la proportion de cadres féminins ou appartenant à une minorité ethnique correspond au moins aux trois cinquièmes de la représentation de ces groupes dans le personnel.

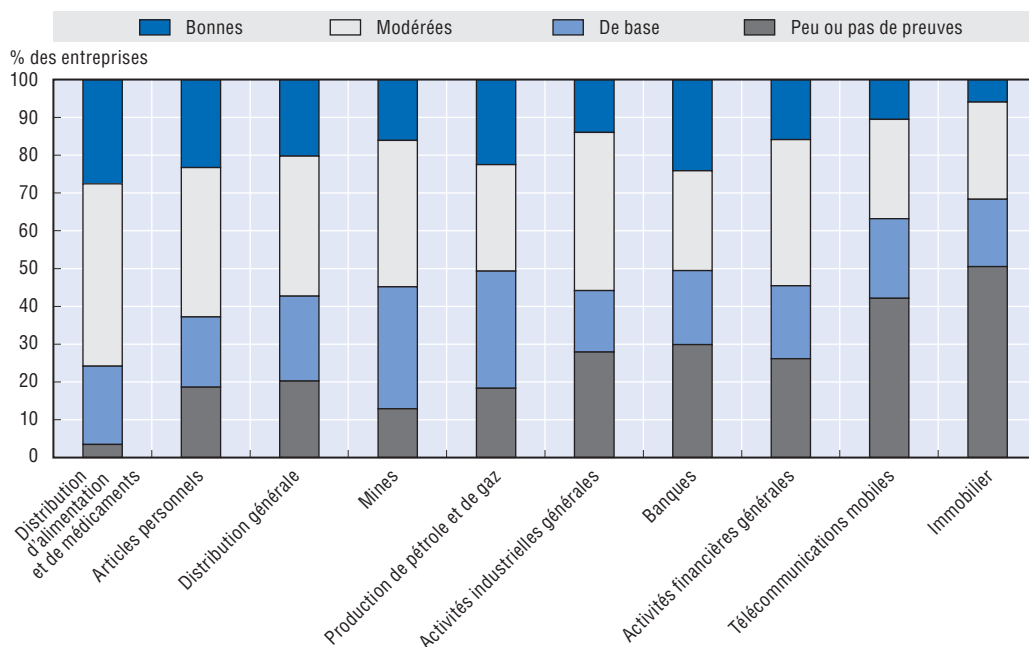
Graphique 3.1. Politiques d'égalité des chances (région)



Source : EIRIS.

Graphique 3.2. **Systèmes d'égalité des chances (région)**

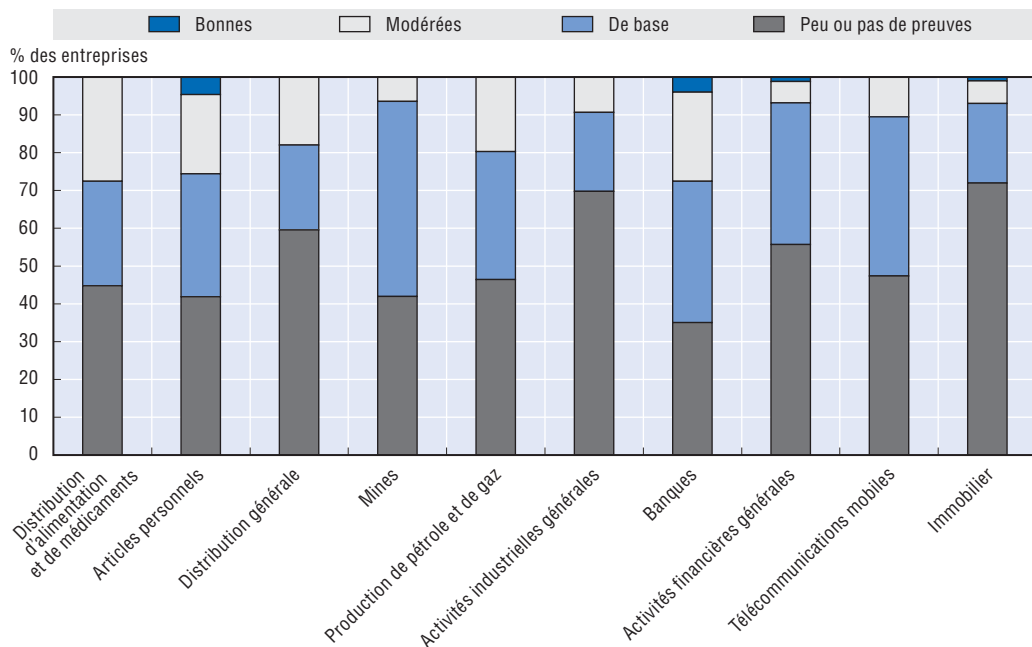
Source : EIRIS.

Graphique 3.3. **Politiques d'égalité des chances (secteur)**

Source : EIRIS.

Les graphiques 3.1 à 3.4 montrent les tendances suivantes :

- La région OCDE-Amérique du Nord compte la plus forte proportion d'entreprises pratiquant des politiques d'égalité des chances (95 %). Mais c'est dans l'OCDE-Europe que l'on trouve la plus forte proportion d'entreprises dont les politiques sont évaluées comme bonnes (35 %).
- Les entreprises situées dans l'OCDE-Europe ont aussi la plus grande proportion de systèmes visant l'égalité des chances (82 %). Ce sont celles qui ont des indicateurs d'équilibre de la vie professionnelle, comme la flexibilité de la durée du travail, le partage

Graphique 3.4. **Systèmes d'égalité des chances (secteur)**

Source : EIRIS.

de l'emploi et la possibilité de garde des enfants, ou qui communiquent des statistiques de suivi de la diversité indiquant la pyramide des âges.

- Dans la région OCDE-Amérique du Nord, la proportion d'entreprises pratiquant une politique d'égalité des chances est plus élevée que dans l'OCDE-Asie-Pacifique, mais c'est l'inverse pour l'existence de systèmes à cet effet (respectivement 27 % et 66 % des entreprises examinées donnent au moins certaines preuves de l'existence de dispositifs visant l'égalité des chances, alors que 95 % et 68 % pratiquent au moins une politique de base en ce domaine).
- La région pays émergents non OCDE a la proportion la plus faible de politiques et de systèmes d'égalité des chances ; 29 % seulement des entreprises pratiquent une politique de base ou supérieure et 16 % seulement ont des dispositifs de gestion du problème.
- Le secteur de la distribution alimentaire et de médicaments a la proportion la plus élevée de bonnes politiques d'égalité des chances, avec 28 % des entreprises examinées. En revanche, le secteur bancaire est celui où la proportion de systèmes d'égalisation des chances est la plus forte, 66 % des entreprises donnant au moins certaines preuves de leur existence.
- On trouve dans à peu près 50 % des entreprises au moins certaines preuves de l'existence de systèmes d'égalité des chances, tandis que près de 80 % pratiquent un politique en la matière.

Une proportion supérieure d'entreprises américaines (représentant 92 % des entreprises étudiées dans la région OCDE-Amérique du Nord) obtient au moins la note de base, en raison d'une réglementation établie de longue date (loi de 1964 sur les droits civils et loi de 1967 sur la discrimination en matière d'âge). Plus de 90 % des entreprises américaines font état d'une politique d'égalité des chances et beaucoup adhèrent à des réseaux de conseil qui défendent les minorités.

La performance des entreprises de l'OCDE-Asie-Pacifique et des pays émergents non OCDE s'explique peut-être par un cadre législatif plus lâche sur le plan de l'égalité des chances et par la proportion traditionnellement inférieure de femmes dans la main-d'œuvre nationale, comparativement à l'Amérique du Nord et à l'Europe (surtout en dehors du Japon). Dans ces pays, un nombre d'entreprises supérieur à la moyenne a une politique qui se réfère seulement à l'égalité des sexes et pas à d'autres formes de discrimination. Au Japon, par exemple, la discrimination est surtout perçue sous cet angle et généralement reconnue dans les grandes sociétés. Parmi les autres différences culturelles d'interprétation de l'égalité des chances figure le classement de tous les non anglophones dans la catégorie des minorités ethniques en Australie.

Dans la région OCDE-Amérique du Nord, la proportion d'entreprises qui pratiquent une politique d'égalité des chances est plus élevée que dans la région OCDE-Asie-Pacifique, mais c'est l'inverse pour les dispositifs visant l'égalité des chances. C'est en partie une question d'information. Le taux de réponse des entreprises japonaises est de 80 %, alors que les entreprises américaines sont moins susceptibles de répondre à ces aspects des enquêtes. Aux États-Unis, la tendance est de publier les avantages standard du personnel en matière d'assurance médicale et de congés payés, plutôt que sa décomposition par sexe ou minorités ethniques. De plus, la législation américaine n'exige pas de diffuser publiquement ces données et il est possible que les entreprises aient tendance à ne pas le faire par crainte d'éventuelles conséquences juridiques.

Dans la région OCDE-Europe, une proportion élevée d'entreprises fait connaître la décomposition par sexe de leurs effectifs et leurs pratiques de flexibilité du temps de travail. Cela est dû à la solidité du cadre législatif. Ainsi, aux termes de la loi française sur les nouvelles régulations économiques, adoptée en 2001, les sociétés cotées sont tenues de donner des informations sur les questions sociales et d'environnement dans leurs rapports annuels². Les informations à fournir comportent des indicateurs relatifs à l'égalité des chances, comme l'intégration des femmes aux différents postes. Bien qu'il n'existe pas d'indicateurs de performance clairement définis ou obligatoires, les données d'EIRIS montrent bien qu'une proportion élevée des entreprises françaises a des dispositifs pour la mise en œuvre de l'égalité des chances. De même, aux Pays-Bas, où les sociétés ont l'obligation juridique de publier des rapports sociaux annuels, on trouve dans toutes au moins « certaines preuves » de l'existence de systèmes d'égalité des chances.

Les industries traditionnellement dominées par la main-d'œuvre masculine, comme le pétrole, le gaz et les mines, ont éprouvé des difficultés à recruter des femmes, mais procèdent à des changements pour en attirer davantage. De façon analogue, le secteur bancaire a la plus forte proportion d'entreprises dotées de systèmes visant l'égalité des chances ; cela résulte de la forte résonance des accusations de discrimination contre les femmes sur le plan des possibilités de promotion et de la rémunération.

La proportion de politiques et de dispositifs visant l'égalité des chances dans toutes les régions et tous les secteurs montre que les employeurs prennent ces sujets au sérieux. Les obligations de la réglementation nationale concernant les normes et d'autres aspects de cette réglementation influent sur la nature et la quantité des informations communiquées par les entreprises³. Ces résultats semblent faire ressortir le rôle positif de l'intervention de l'État par la voie législative.

Au total, on a trouvé 18 allégations de manquements sérieux à l'égalité des chances, telle qu'elle est définie par les normes fondamentales du travail de l'OIT (Conventions 100

et 111 de l'OIT prohibant la discrimination au travail). Cinq (28 %) visaient des sociétés constituées dans l'OCDE-Europe et treize (72 %) dans l'OCDE-Amérique du Nord, spécifiquement aux États-Unis. EIRIS a jugé qu'il n'avait « pas été remédié » à l'un (20 %) des manquements allégués dans la région OCDE-Europe. Cela se compare à sept (54 %) des manquements allégués dans l'OCDE-Amérique du Nord. Le fait que la majorité des cas ait concerné les États-Unis découle peut-être, pour une part, de la surveillance plus étroite exercée par les ONG dans ce domaine et, pour une autre, du système judiciaire des États-Unis.

Selon la méthodologie EIRIS, « non remédié » signifie qu'une entreprise n'a pas effectué les changements nécessaires pour empêcher le renouvellement du manquement à l'avenir. Ainsi, une société doit avoir une politique portant sur toutes les normes fondamentales du travail de l'OIT en question et répondre de façon détaillée à l'allégation pour que l'on juge qu'elle a « remédié » à la situation. Elle doit aussi communiquer les détails des audits relatifs au manquement.

La plupart des allégations ont été formulées à l'encontre de sociétés réputées qui avaient fait l'objet de campagnes d'ONG. Les accusations de discrimination dans la chaîne logistique visent souvent les méthodes de recrutement destinées à écarter les femmes enceintes, soit en leur posant des questions indiscrettes, soit en les forçant à passer des tests de grossesse. Au sein de l'entreprise elle-même, les améliorations concernent la discrimination sexuelle ou raciale.

3.2. Le nombre de syndiqués

3.2.1. Le problème

Reconnaître et respecter les droits des travailleurs à s'organiser en syndicats et à négocier collectivement représente un moyen efficace d'améliorer à la fois les relations sociales et les conditions de travail. En général, les syndicats négocient dans des domaines clés comme les salaires, la durée du travail et les conditions d'emploi. Les syndicats peuvent constituer une bonne protection contre l'exploitation et la persécution des travailleurs.

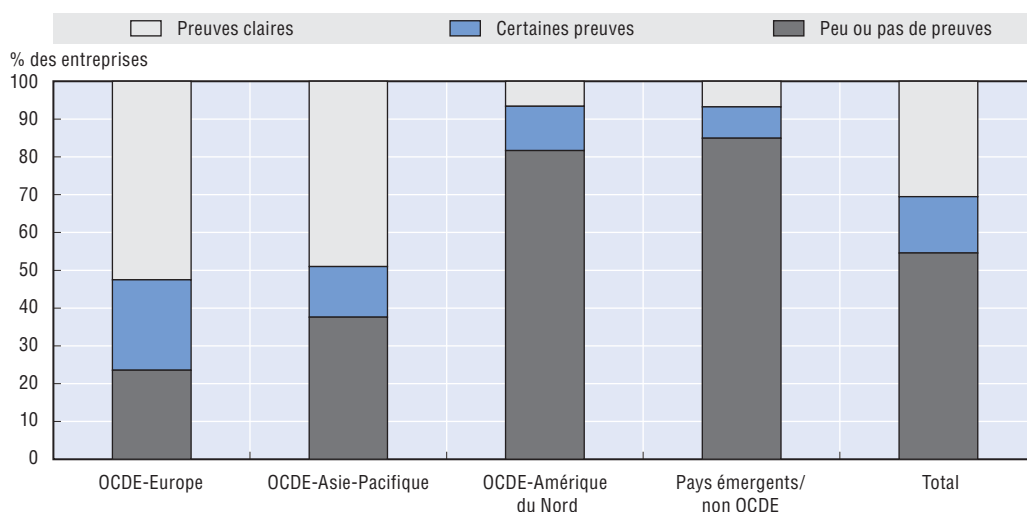
3.2.2. Méthodologie

Le critère relatif aux syndicats et à la participation des salariés consiste à savoir si l'entreprise a passé des accords de négociation collective et de reconnaissance des organisations syndicales. L'évaluation dépend du pourcentage de salariés couverts par ces accords.

Les graphiques 3.5 et 3.6 montrent les tendances suivantes :

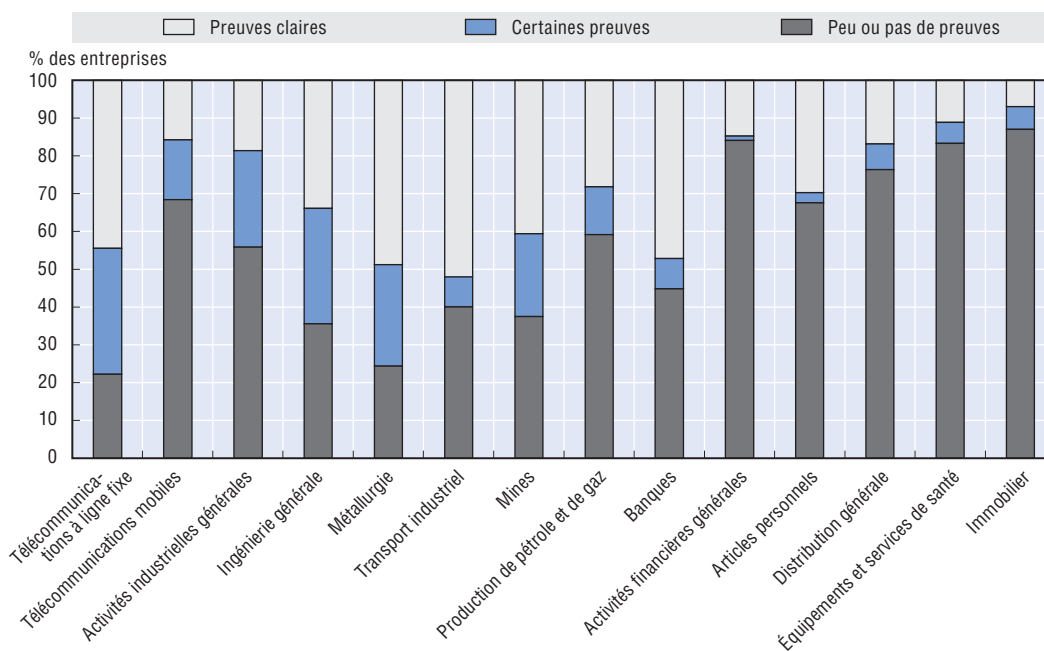
- L'OCDE-Amérique du Nord et les pays émergents non membres de l'OCDE sont les régions où les entreprises ont donné le moins de preuves que leur personnel soit couvert par un accord de négociation collective ou de reconnaissance syndicale, 81 % et 85 % respectivement faisant l'objet de l'évaluation « peu ou pas de preuves ».
- Les régions OCDE-Europe et OCDE-Asie-Pacifique obtiennent des résultats similaires : on a attribué à 50 % des entreprises la note « preuves manifestes ». Dans l'OCDE-Europe, une proportion plus élevée d'entreprises donnent « certaines preuves ».
- 55 % de l'ensemble des entreprises présentent au moins certaines preuves (30 % ont de bonnes preuves).

Graphique 3.5. **Syndicats (région)**



Source : EIRIS.

Graphique 3.6. **Syndicats (secteur)**



Source : EIRIS.

Le fort pourcentage de représentation syndicale du personnel dans l'OCDE-Asie-Pacifique s'explique par le modèle syndical japonais. Dans cette région, 75.5 % des entreprises jugées comme ayant certaines preuves sont japonaises ainsi que 95.5 % de celles jugées comme ayant des preuves manifestes. Au Japon, où les fédérations syndicales se forment dans un même secteur, le modèle syndical diffère de celui des autres pays de l'OCDE.

Les disparités entre l'OCDE-Europe et l'OCDE-Amérique du Nord sont probablement liées aux différences de modèles sociaux. Le rôle historique important des syndicats

européens est l'un des facteurs du pourcentage élevé d'accords de reconnaissance des syndicats dans cette partie de l'OCDE.

Dans les pays de l'OCDE-Europe, le contexte réglementaire explique le nombre d'entreprises où les syndicats sont représentés. En Allemagne et en Suède, par exemple, une importante législation leur donne une place au conseil d'administration⁴. Des lois similaires existent en Espagne, en France, au Danemark, en Finlande, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, aux Pays-Bas et en Pologne.

Dans la région OCDE-Amérique du Nord, l'existence d'une législation et d'un modèle social différents explique peut-être qu'une moindre proportion de salariés soient membres d'un syndicat ou représentés par un syndicat. La loi américaine sur les relations du travail (National Labour Relations Act) leur donne le droit de s'organiser eux-mêmes, de former, de rejoindre ou d'assister des organisations syndicales ainsi que de se livrer à d'autres actions concertées aux fins de négociations collectives. Elle interdit aussi aux employeurs de contrecarrer les travailleurs, de les gêner ou de les contraindre dans l'exercice de ces droits. Mais la loi ne couvre pas toutes les catégories de salariés.

Sur onze allégations de violations des droits de syndicats examinées, quatre concernaient une société constituée aux États-Unis et EIRIS a estimé qu'il n'avait été « remédié » à aucune d'entre elles. La plupart de ces affaires se réfèrent à des manœuvres antisyndicales, qui vont de récompenses à ceux qui s'opposent aux syndicats jusqu'aux menaces à l'encontre des organisateurs de syndicats, à leur arrestation ou à leur licenciement.

On note aussi des différences importantes entre les secteurs. Ainsi, l'industrie des télécommunications à ligne fixe ayant toujours été fortement syndiquée, il n'est pas surprenant de constater que, dans 77.7 % des entreprises, plus de 25 % du personnel aient une représentation syndicale. Cette situation contraste avec celle des télécommunications mobiles où 31 % seulement des entreprises sont dans ce cas. La raison en est qu'il s'agit d'un secteur nouveau, dans lequel plus de la moitié des sociétés sont constituées aux États-Unis ou dans les pays émergents non OCDE.

Au total, la gestion des droits des travailleurs ne semble pas aller au-delà des obligations juridiques nationales (ou régionales). Cela explique les évaluations globalement bonnes dans l'OCDE-Europe, où la législation relative aux syndicats est plus développée que dans les pays émergents non OCDE⁵.

3.3. Sécurité de l'emploi et formation

3.3.1. Le problème

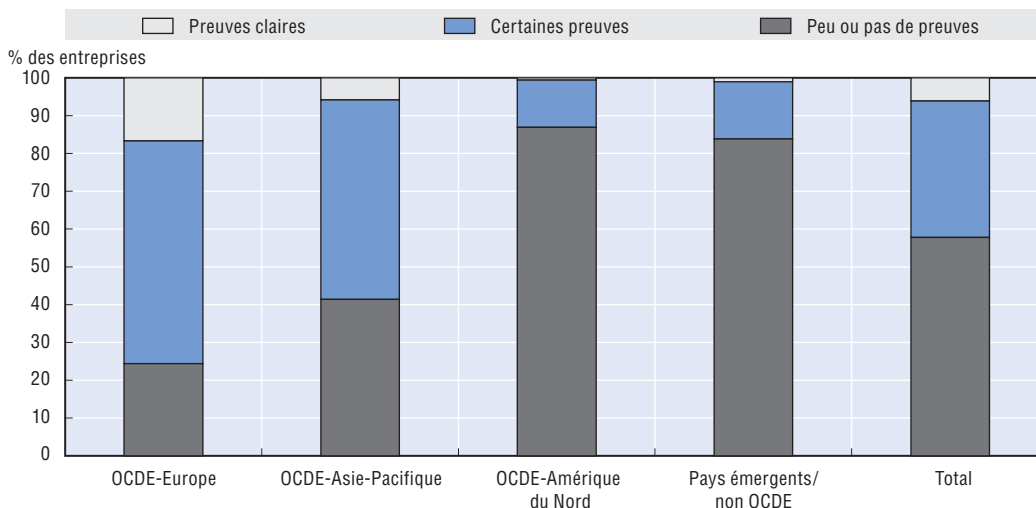
Pour que la mondialisation soit au service de tous, on s'accorde largement à reconnaître que les États et les entreprises doivent traiter des problèmes comme l'insécurité de l'emploi. En outre, il est de plus en plus admis que la formation et les compétences peuvent contribuer à améliorer la performance d'une entreprise et la satisfaction du personnel.

3.3.2. Méthodologie

L'évaluation des systèmes de sécurisation de l'emploi dépend de l'existence dans une entreprise d'une politique publique pour éviter ou minimiser les licenciements obligatoires, et de procédures de consultation avec la main-d'œuvre sur les programmes de restructuration. Une croissance organique de l'emploi, l'attribution de responsabilités importantes à ce domaine et la divulgation de la proportion du personnel travaillant sous

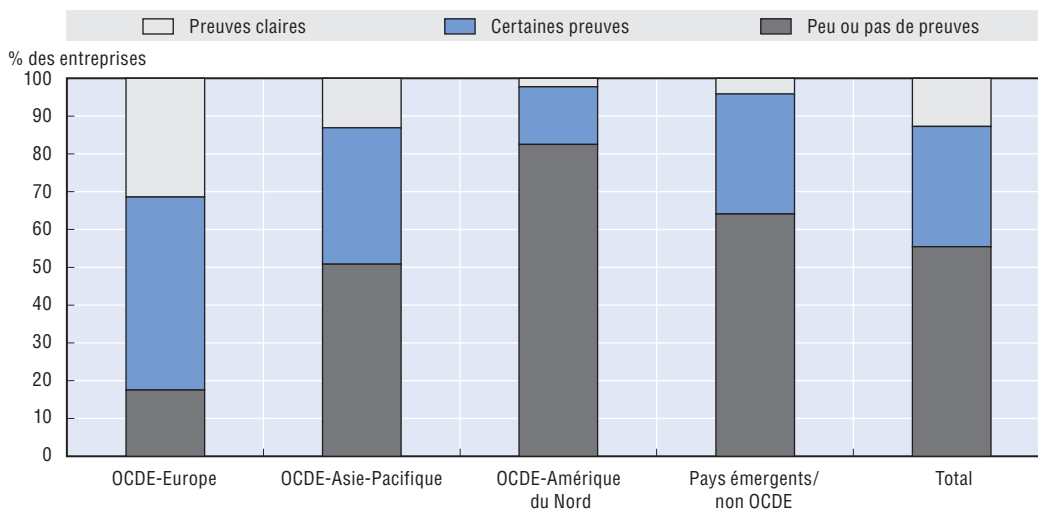
contrat temporaire sont également prises en compte. Les critères d'appréciation des systèmes de formation sont le pourcentage de salariés dont ont examiné chaque année la formation et le développement ainsi que des données quantitatives détaillées (budget, durée) sur la formation.

Graphique 3.7. **Systemes de sécurité de l'emploi (région)**



Source : EIRIS.

Graphique 3.8. **Systemes de formation (région)**

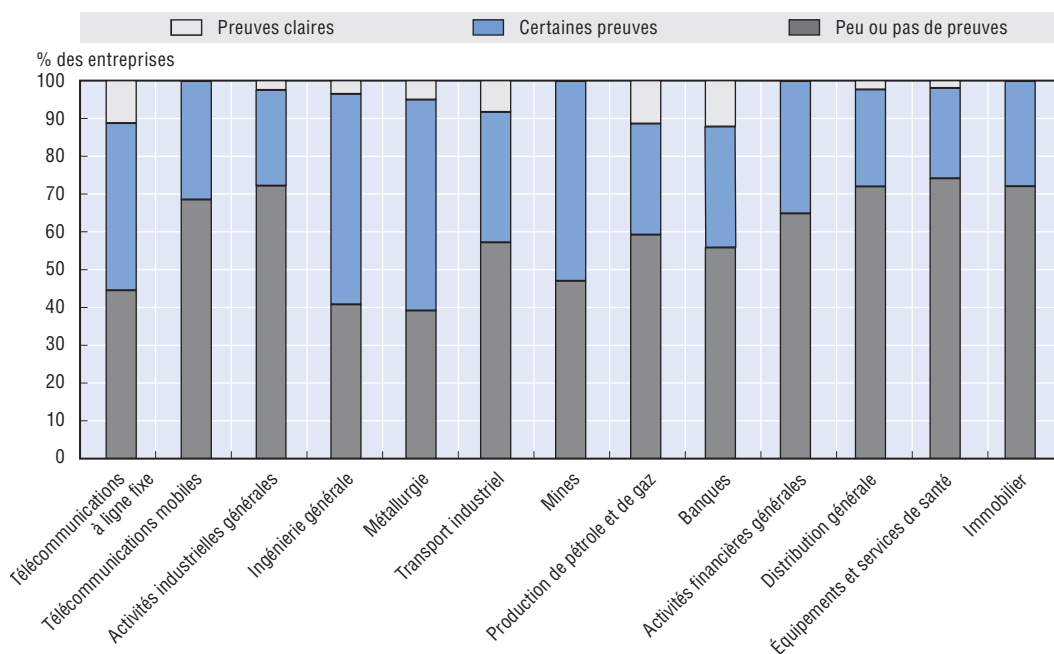


Source : EIRIS.

Les graphiques 3.7 à 3.10 montrent les tendances suivantes :

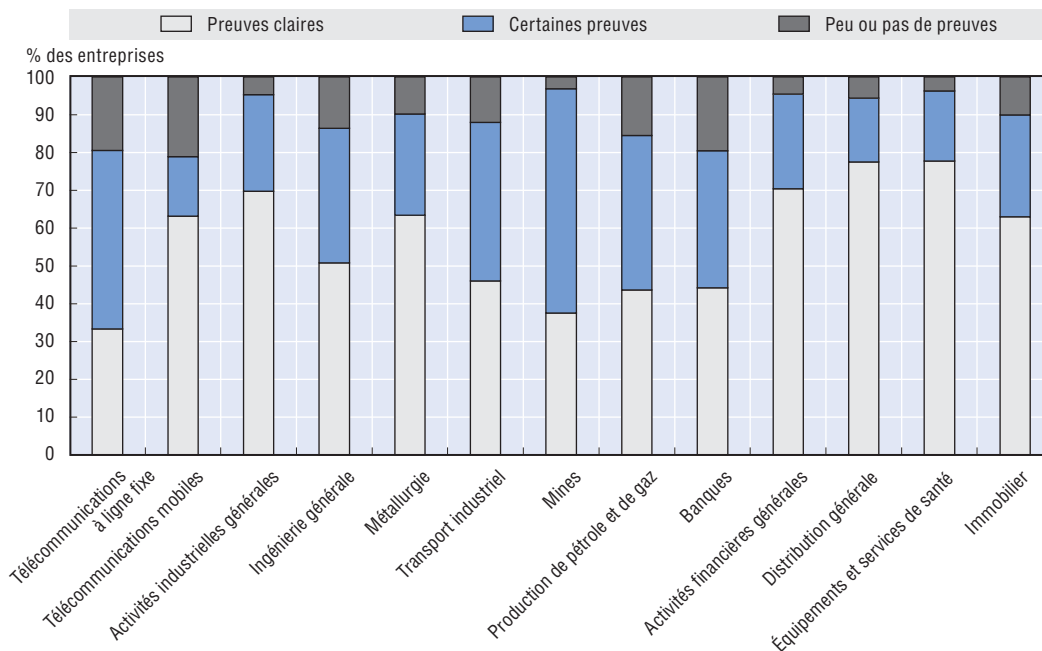
- L'OCDE-Europe a la proportion la plus élevée d'entreprises qui donnent au moins certaines preuves de l'existence de systèmes de sécurité de l'emploi et de formation, soit respectivement 77 % et 82 % d'entre elles.
- La région OCDE-Amérique du Nord a la proportion la plus forte d'entreprises qui présentent « peu ou pas de preuves » de l'existence de ces deux types de systèmes, soit respectivement 87 % et 82 % d'entre elles. C'est aussi la région où l'on trouve la plus

Graphique 3.9. **Systèmes de sécurité de l'emploi (secteur)**



Source : EIRIS.

Graphique 3.10. **Systèmes de formation (secteur)**



Source : EIRIS.

faible proportion d'entreprises dans lesquelles il existe manifestement des systèmes de sécurité de l'emploi ou de formation.

- Dans aucun secteur plus de 20 % des entreprises donnent des preuves manifestes qu'elles disposent de systèmes de sécurité de l'emploi.

- Au total, moins de 10 % de toutes les entreprises examinées donnent des preuves manifestes qu'elles en ont.
- Une minorité d'entreprises fournit certaines preuves qu'elles ont des systèmes de sécurité de l'emploi et de formation (respectivement 42 % et 45 %). L'OCDE-Europe et l'OCDE-Asie-Pacifique ont toutes deux une proportion nettement supérieure d'entreprises pouvant prouver l'existence de dispositifs de sécurité de l'emploi (75.5 % et 58.5 %) et de formation (82 % et 49 %).

Comme avec les syndicats, la différence de conception des politiques de licenciement et de formation entre l'OCDE-Europe et l'OCDE-Amérique du Nord est liée à des divergences culturelles et sociales. La flexibilité et la mobilité des marchés du travail – qui sont plus grandes en Amérique du Nord qu'en Europe – pourraient aussi constituer un élément d'explication.

De façon analogue, les disparités entre secteurs d'activité pourraient être imputables au degré de syndicalisation. Il y a une corrélation entre le degré de représentation syndicale et la mise en place par les entreprises de systèmes de sécurité d'emploi et de formation. De plus, la bonne performance des entreprises de l'OCDE-Asie-Pacifique résulte peut-être en partie du taux élevé de réponses des sociétés japonaises (80 % des réponses à l'enquête).

Aucun des secteurs examinés n'obtient un bon score pour la sécurité de l'emploi. La métallurgie, les mines, l'ingénierie industrielle et les télécommunications à ligne fixe, qui obtiennent les meilleurs résultats d'ensemble, ont tous traditionnellement une forte présence syndicale. Les secteurs des services financiers ainsi que la production de pétrole et de gaz obtiennent les meilleurs scores en ce qui concerne les « preuves manifestes » de sécurité de l'emploi.

Parmi toutes les entreprises visées par les allégations les plus graves de manquement aux normes sur la durée du travail, une seule présentait des preuves manifestes de représentation syndicale, certaines preuves de sécurité de l'emploi et peu ou pas de preuves de formation du personnel. Les autres entreprises accusées fournissaient peu ou pas de preuves de représentation syndicale, de sécurité de l'emploi ou de formation.

Au total, s'agissant de la reconnaissance des syndicats et de la sécurité de l'emploi dans l'ensemble des secteurs et régions, la législation nationale semble être le principal facteur qui incite les entreprises à améliorer les conditions de travail. Bien qu'une entreprise n'ait pas besoin de reconnaître le fait syndical pour offrir une formation à ses salariés, on observe souvent une corrélation entre une syndicalisation accrue et l'amélioration globale des conditions de travail de tout le personnel. Ces constatations soulignent également l'incidence positive que les syndicats peuvent exercer en préconisant et en négociant de meilleures conditions d'activité.

3.4. Santé et sécurité

3.4.1. Le problème

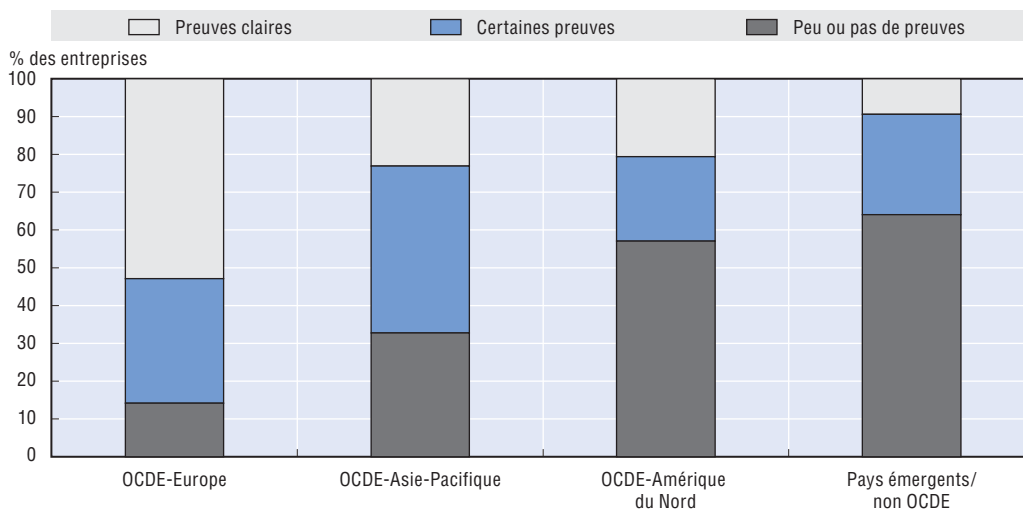
Confrontés à divers incidents dans ces domaines, les employeurs reconnaissent de plus en plus que la santé et la sécurité des salariés et des communautés voisines exigent une gestion et un suivi constants, surtout dans les secteurs à haut risque. Une gestion inadéquate des risques peut entraîner des décès, des amendes réglementaires et une atteinte à la réputation de l'entreprise.

3.4.2. Méthodologie

Les critères utilisés sont l'attribution de responsabilités importantes, la formation, l'octroi de récompenses et les données quantitatives sur les questions de santé et de sécurité. Une entreprise doit présenter trois de ces éléments pour être considérée comme donnant des « preuves manifestes » de l'existence de systèmes de santé et de sécurité.

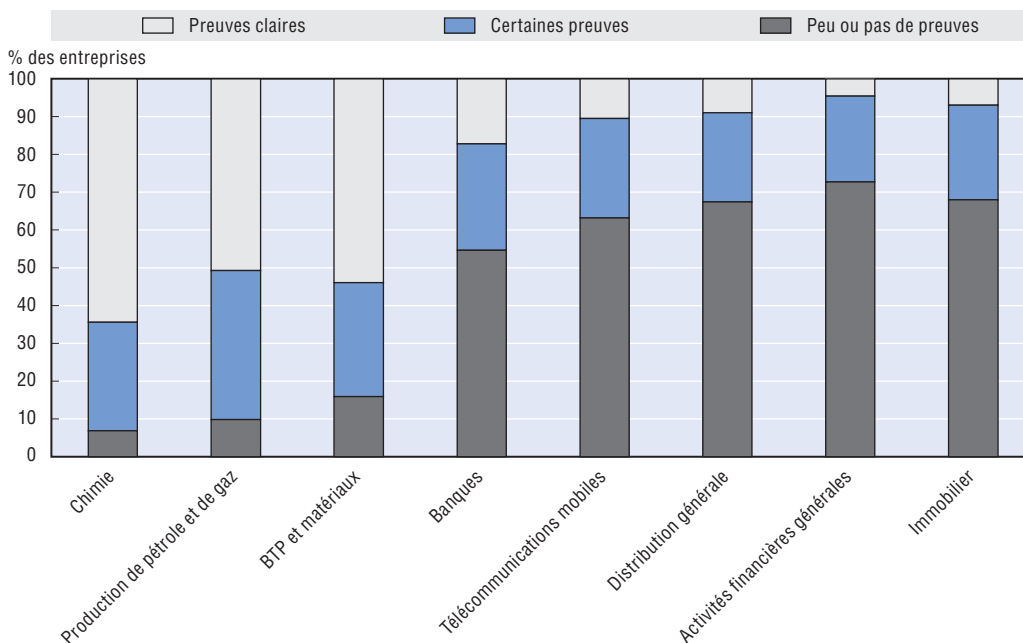
Pour cette partie de l'étude, on a seulement examiné des entreprises très exposées aux risques de santé et de sécurité, définies comme celles dont au moins 15 % du chiffre d'affaires proviennent d'une activité à haut risque. Cela représente 951 entreprises au total.

Graphique 3.11. Santé et sécurité (région)

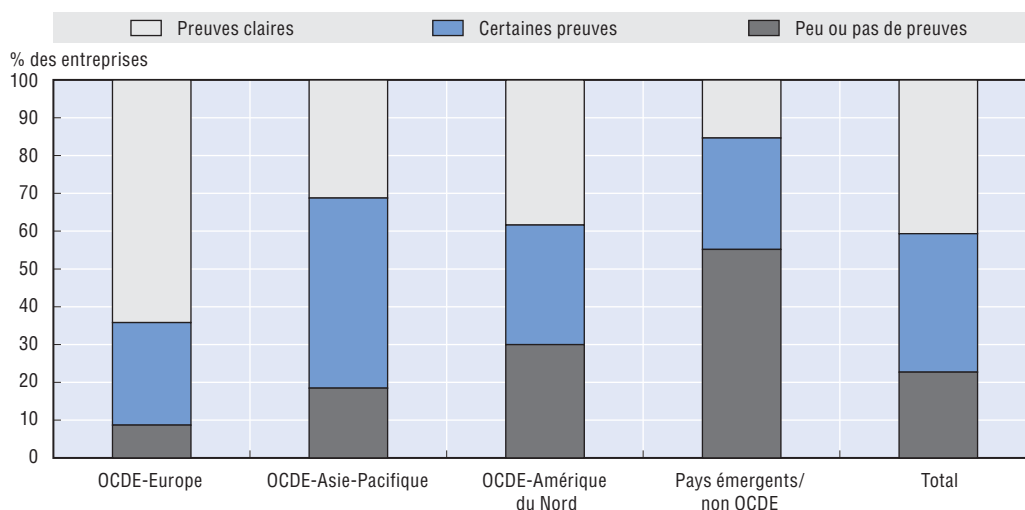


Source : EIRIS.

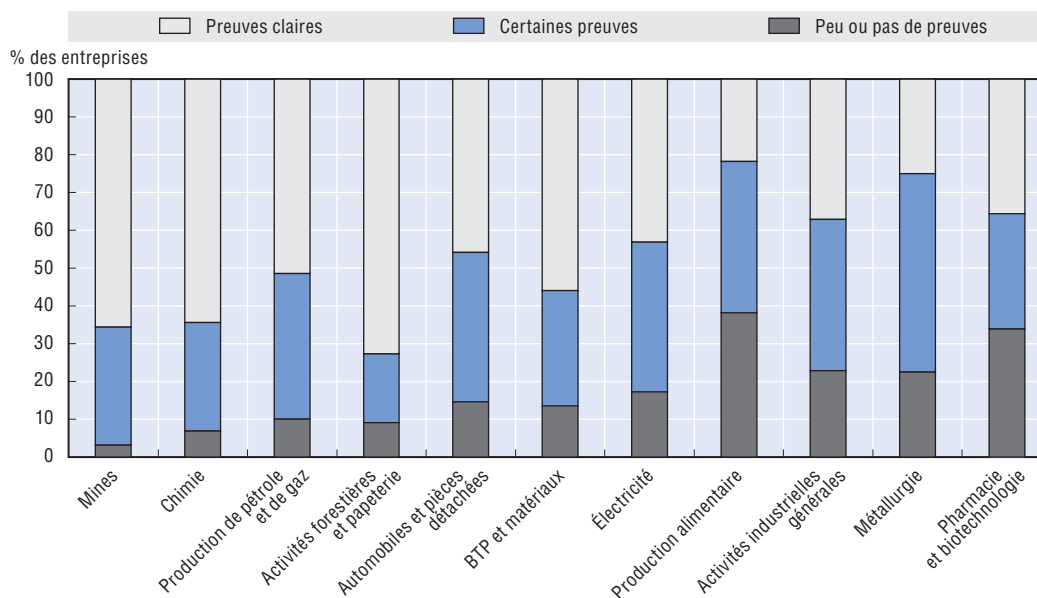
Graphique 3.12. Santé et sécurité (secteur)



Source : EIRIS.

Graphique 3.13. **Santé et sécurité – Entreprises très exposées aux risques (région)**

Source : EIRIS.

Graphique 3.14. **Santé et sécurité – Entreprises très exposées aux risques (secteur)**

Source : EIRIS.

Les graphiques 3.11 à 3.14 montrent les tendances suivantes :

- La région OCDE-Europe a la proportion la plus élevée d'entreprises qui donnent au moins « certaines preuves » de l'existence de systèmes de santé et de sécurité (91 %). Plus de 64 % fournissent des preuves manifestes.
- Dans l'OCDE-Asie-Pacifique comme dans l'OCDE-Amérique du Nord, à peu près un tiers (respectivement 31 % et 38 %) des entreprises présente des « preuves manifestes » de systèmes de santé et de sécurité. L'OCDE-Asie-Pacifique compte aussi plus de 81 % d'entreprises fournissant « certaines preuves » de l'existence de ces dispositifs, comparativement à 70 % dans la région OCDE-Amérique du Nord.

- Les pays émergents non OCDE ont la plus grande proportion d'entreprises donnant « peu ou pas de preuves » qu'elles disposent de systèmes de santé et de sécurité. Elles représentent 55 % du total.
- Les secteurs où l'on trouve la proportion la plus importante de systèmes de santé et de sécurité sont les mines (97 %), la chimie (93 %), le pétrole et le gaz (90 %).

Il est vrai que dans les mines, le pétrole et le gaz, le taux d'accidents est élevé. Ainsi, sur onze cas de manquements remarquables aux normes de santé et de sécurité de l'OIT étudiés par EIRIS, dix se sont produits soit dans des sociétés minières, soit dans des compagnies pétrolières et gazières (EIRIS ne s'intéresse qu'aux allégations relatives à des accidents entraînant au moins cinq décès). Ces secteurs sont très incités à créer des systèmes de santé et de sécurité en raison de leur forte exposition à ces risques, et parce que leurs bilans médiocres sur ces points en font traditionnellement la cible des syndicats. En conséquence, ils ont souvent mis en place les meilleurs dispositifs de santé et de sécurité de tous les secteurs industriels.

De même, les entreprises de l'industrie chimique tendent à avoir des systèmes de santé et de sécurité bien développés. Cela découle, pour une part, de la réglementation très poussée de ce secteur⁶ et, pour une autre, du nombre d'entreprises signataires de la Charte mondiale de l'engagement de progrès, qui se sont notamment engagées, à ce titre, à améliorer et à publier leurs performances dans ces deux domaines. Le programme Engagement de progrès est une initiative volontaire de portée mondiale qui cherche à faire progresser constamment tous les aspects de la santé, de la sécurité (et de l'environnement). Ainsi, des quinze entreprises américaines de l'industrie chimique, douze donnent des preuves manifestes de l'existence de systèmes de santé et de sécurité. Dix d'entre elles sont signataires de la Charte d'engagement de progrès. Les trois autres entreprises donnent certaines preuves qu'elles en disposent. Bien que la corrélation ne soit pas aussi claire dans tous les pays, les entreprises qui ont signé la charte présentent souvent des preuves manifestes de l'existence de ces systèmes.

Dans l'OCDE-Europe, l'OCDE-Amérique du Nord et l'OCDE-Asie-Pacifique (au Japon en particulier), les entreprises s'occupent très fréquemment des problèmes de santé et de sécurité en raison des nombreuses obligations légales et réglementaires dans ces domaines. Aux États-Unis et dans les pays européens, des réglementations nationales sont apparues au cours des années 70 à la suite d'une série d'accidents du travail sur les lieux d'activité.

La réglementation de la santé et de la sécurité au travail ainsi que son exécution concernent la plupart des entreprises dans ces trois régions ; en revanche, dans de nombreux pays en développement⁷, soit on trouve moins souvent une législation bien développée sur ces points, soit la réglementation existante est mal appliquée, de sorte que d'importants secteurs et emplois à haut risque y échappent. Dans les pays émergents non OCDE, 20 % seulement des producteurs d'alimentation ont donné certaines preuves de l'existence de systèmes de santé et de sécurité.

On a constaté onze allégations sérieuses de manquements aux normes de santé et de sécurité de la main-d'œuvre, qui ont entraîné au moins cinq décès. Toutes visaient les industries d'extraction. Une moitié concernait des sociétés constituées dans la région OCDE-Europe et l'autre des entreprises des pays émergents non OCDE. L'Afrique du Sud est le seul pays émergent où les entreprises ont pris des mesures en réaction aux allégations.

Les entreprises opérant dans des secteurs à risque élevé pour la santé et la sécurité ont généralement mis en place des systèmes couvrant les deux domaines dans le contexte d'une réglementation sociale. De plus, l'audit de ces systèmes va sans doute se répandre, en raison de nouvelles normes d'accréditation comme OHSAS 18001⁸.

3.5. Droits de l'homme

3.5.1. Le problème

On reconnaît de plus en plus que les entreprises devraient respecter les droits de l'homme, y compris les normes du travail telles que les définit la Déclaration universelle des droits de l'homme (voir annexe 3.A1), même dans les zones à déficit de gouvernance où les États n'ont pas la volonté ou la capacité de les protéger effectivement.

3.5.2. Méthodologie

Cette étude porte sur les entreprises exerçant des activités dans des pays où les risques pour les droits de l'homme sont particulièrement élevés⁹. L'exercice d'activités est défini comme une participation à hauteur de 20 % ou plus du capital ou des droits de vote dans une société constituée dans le pays. Pour les entreprises pétrolières, gazières et minières, le seuil est fixé plus bas : c'est une participation de 5 % ou plus dans une affaire située dans un ou plusieurs de ces pays. On considère qu'une entreprise a une présence importante si ses activités ou ses actifs dans les pays en question génèrent un chiffre d'affaires annuel de 150 millions EUR ou si elle y emploie au moins mille salariés.

On évalue distinctement la politique, les systèmes et l'information concernant les droits de l'homme. La note attribuée à la politique dépend du degré d'adhésion d'une entreprise aux normes fondamentales du travail fixées par l'OIT (égalité des chances, travail des enfants, travail forcé, liberté syndicale et négociation collective) et à la Déclaration universelle des droits de l'homme. Les entreprises qui n'ont pas une politique affichée à l'égard de toutes les normes fondamentales du travail de l'OIT ne peuvent obtenir une note de niveau intermédiaire. On estime que soutenir les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et être signataire du Pacte mondial des Nations Unies équivalent à une adhésion aux principales politiques de l'OIT. Pour les entreprises des industries d'extraction, on tient compte d'une gestion des gardes armés basée sur des normes comme les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, et de la reconnaissance des droits des populations indigènes. Aucune de ces entreprises ne peut obtenir une note « intermédiaire » en l'absence d'une politique vis-à-vis des gardes armés.

Le critère d'évaluation des systèmes se réfère à la divulgation des procédures et des pratiques d'application des politiques. Il y a conjonction de plusieurs éléments : formation, suivi, procédures pour remédier à la non-conformité, consultation de parties prenantes locales indépendantes, examens périodiques, fixation d'objectifs, soutien aux projets de constitution de capacités en faveur des droits de l'homme dans les pays concernés et intégration des droits de l'homme aux procédures officielles d'évaluation des risques.

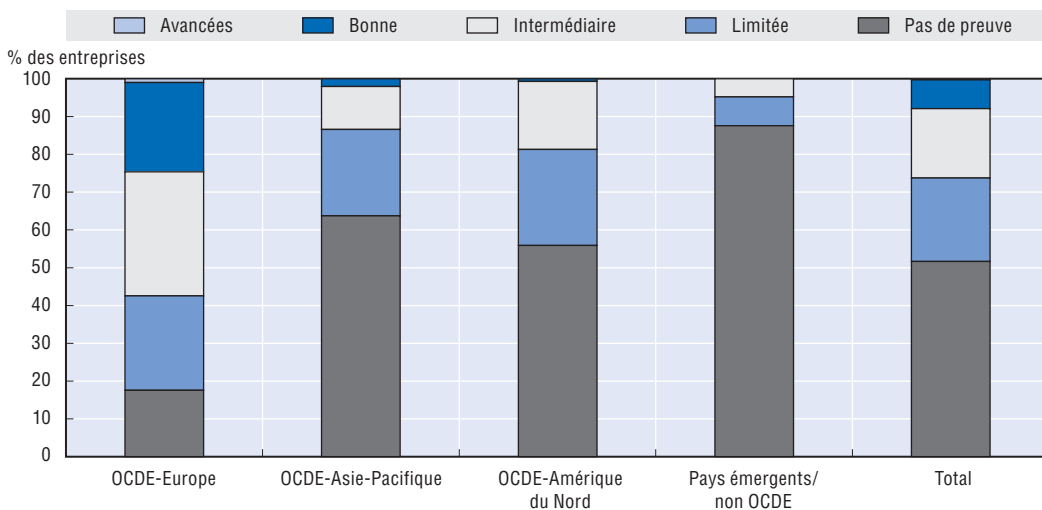
Les critères d'information portent sur la diffusion publique des éléments composant les politiques et les systèmes, à quoi s'ajoutent des obligations supplémentaires : recours à des audits externes, évaluations d'impact, travail avec les ONG et diffusion de comparaisons entre les performances et la politique, comme un exemple de résultat intéressant les droits de l'homme ou le nombre de manquements à la politique des droits de l'homme.

L'OCDE-Asie-Pacifique est la région où l'on trouve le pourcentage le plus élevé d'entreprises opérant dans des pays à haut risque, soit 331 des 1 066 examinées (31 %) ; cela peut s'expliquer par les liens régionaux avec la Chine (qui est classée comme pays à haut risque). Mais c'est la région OCDE-Europe qui a la proportion la plus élevée d'entreprises exerçant des activités importantes dans des pays à haut risque. Cela est dû au fait qu'un nombre substantiel d'entreprises européennes ont des installations industrielles dans des pays en développement, en particulier la Chine, pour approvisionner les marchés européens et internationaux (90 % de toutes les entreprises ayant des activités importantes dans des pays à haut risque sont présentes en Chine).

Les graphiques 3.15 à 3.20 montrent les tendances suivantes :

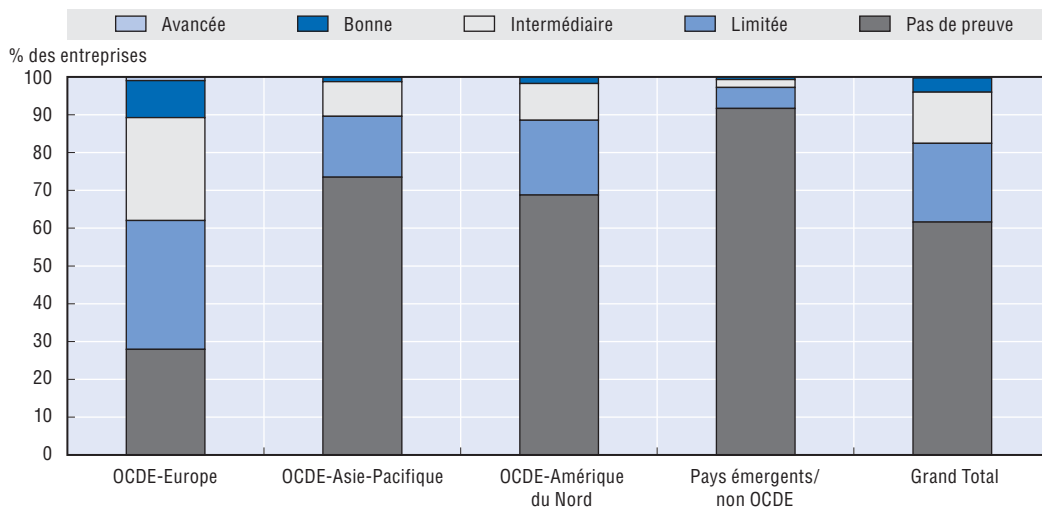
- L'OCDE-Europe est la région où l'on trouve la proportion la plus élevée de politiques (82 %), de systèmes (70 %) et de diffusion d'informations (42 %) pour traiter les problèmes de droits de l'homme.

Graphique 3.15. **Politique des droits de l'homme (région)**

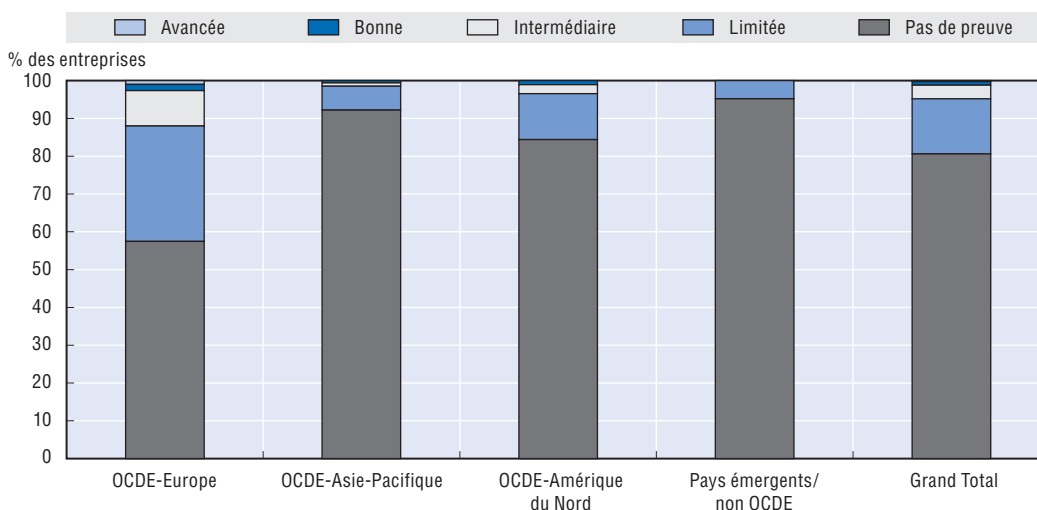


Source : EIRIS.

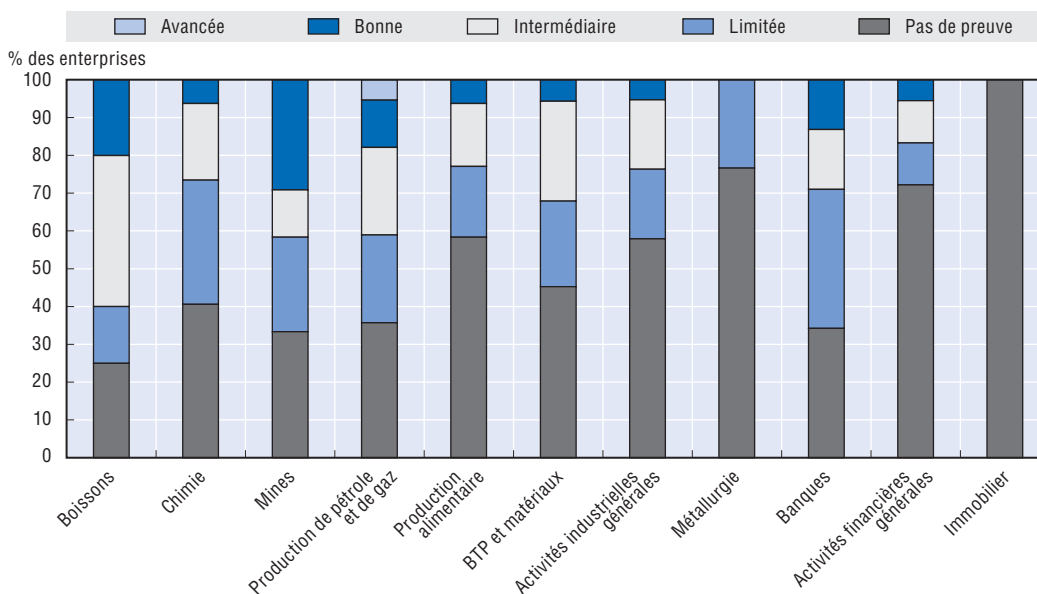
Graphique 3.16. **Systèmes pour les droits de l'homme (région)**



Source : EIRIS.

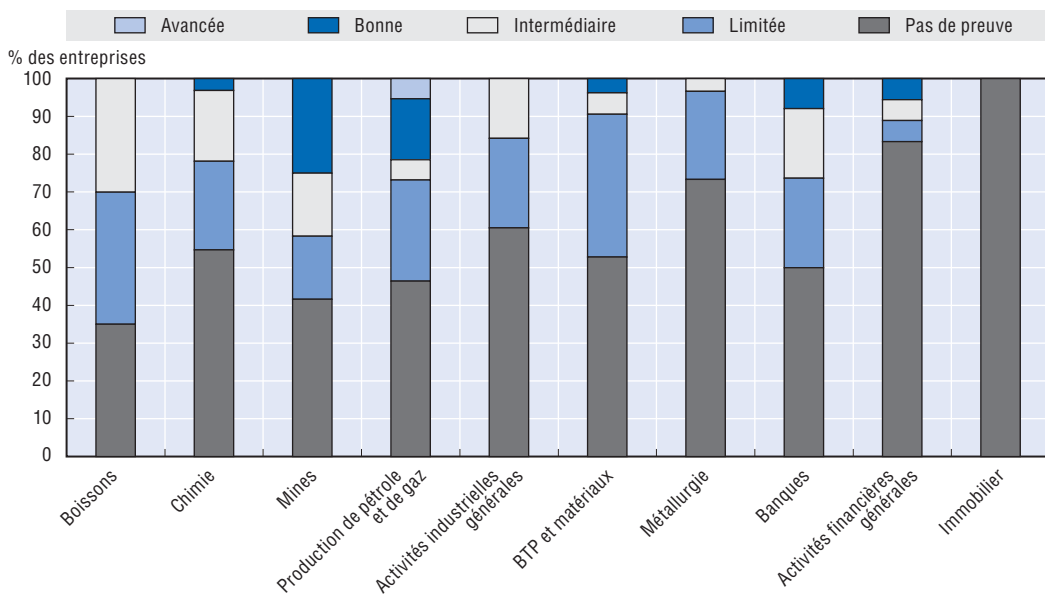
Graphique 3.17. **Information sur les droits de l'homme (région)**

Source : EIRIS.

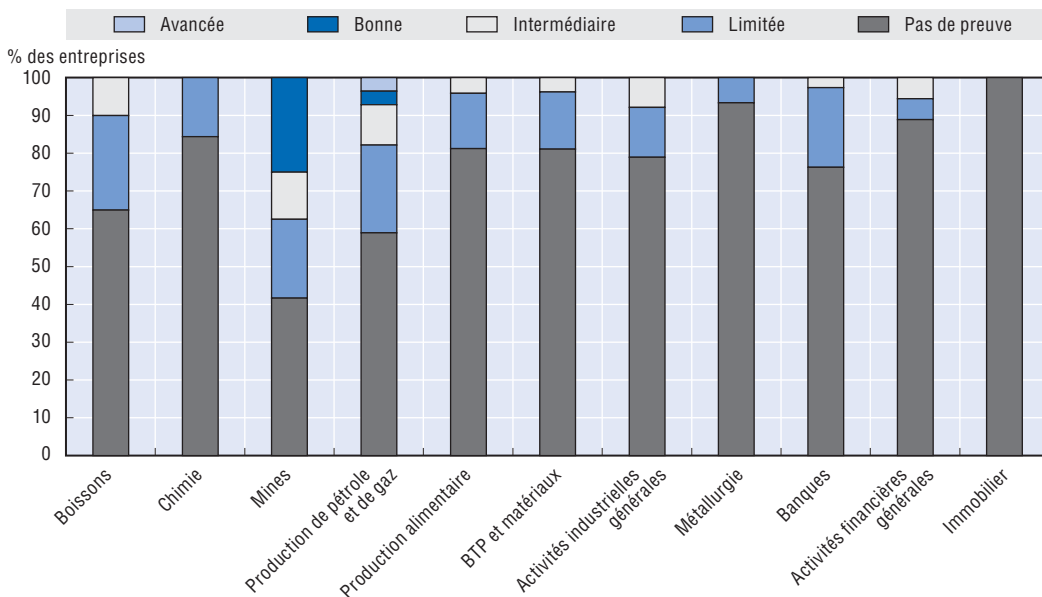
Graphique 3.18. **Politique des droits de l'homme (secteur)**

Source : EIRIS.

- Seules les entreprises de l'OCDE-Europe et de l'OCDE-Asie-Pacifique ont des politiques de droits de l'homme jugées « bonnes ».
- L'OCDE-Amérique du Nord et l'OCDE-Asie-Pacifique ont des proportions similaires d'entreprises (respectivement 33 % et 18 %) pour lesquelles les preuves de l'existence de systèmes en faveur des droits de l'homme sont jugées de niveau « intermédiaire ».
- Plus de 50 % de l'ensemble des entreprises ont donné au moins des preuves limitées de la conduite d'une politique des droits de l'homme et 40 % de l'existence de systèmes pour l'appliquer.

Graphique 3.19. **Systèmes pour les droits de l'homme (secteur)**

Source : EIRIS.

Graphique 3.20. **Information sur les droits de l'homme**

Source : EIRIS.

- Les trois seules entreprises ayant des politiques et des systèmes « avancés » dans ces domaines sont des producteurs de pétrole et de gaz situés dans l'OCDE-Europe. Ils représentent 4 % de tous les producteurs de pétrole et de gaz examinés.
- Plusieurs secteurs, comme l'aérospatial et la défense, les transports industriels, les télécommunications mobiles et l'immobilier, ne diffusent pas d'informations sur leurs politiques, systèmes ou activités intéressant les droits de l'homme. Au total, plus de 80 % des entreprises examinées ne donnent pas assez d'informations sur ces points pour obtenir la note « limitée ».

- Dans l'immobilier, aucune entreprise (sur les 32 examinées) n'a rendu publique une politique des droits de l'homme, définie comme l'engagement de respecter deux normes fondamentales du travail de l'OIT ou comme une déclaration générale en faveur du respect des droits de l'homme.

En réaction aux violations alléguées des droits de l'homme, les syndicats, les ONG et les investisseurs responsables ont exercé une pression croissante sur les entreprises pour qu'elles conçoivent et adoptent des politiques en ce domaine, surtout dans l'OCDE-Europe et l'OCDE-Amérique du Nord. Les allégations les plus nombreuses des syndicats et des ONG concernant des manquements aux normes fondamentales du travail de l'OIT (notamment en matière de santé et de sécurité ainsi que de travail forcé) et aux droits de l'homme visent les industries d'extraction.

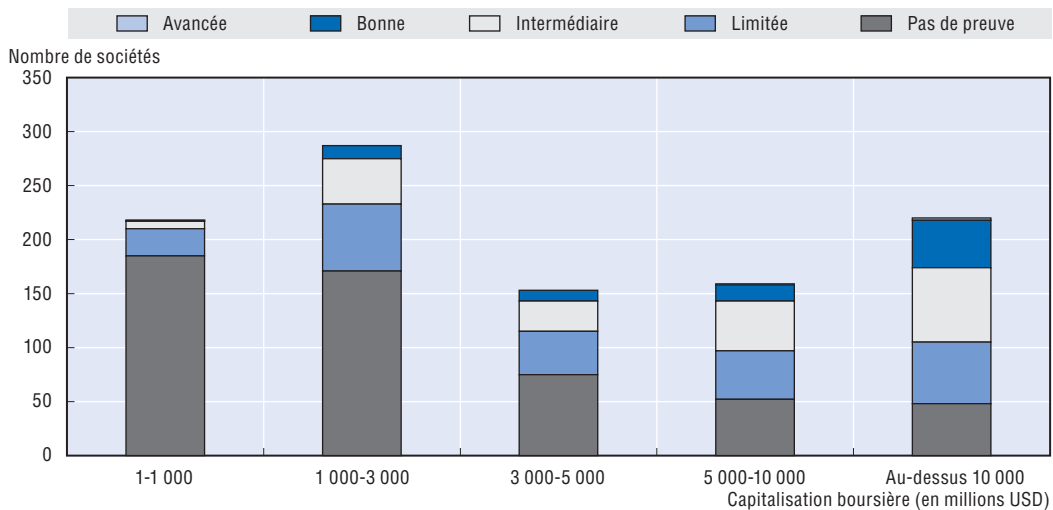
Comme les entreprises pétrolières, gazières et minières ont été prises pour cibles et incitées, dans l'intérêt de leur réputation, à remédier à cette situation, elles représentent aussi la proportion la plus élevée de politiques jugées intermédiaires, bonnes ou avancées de tous les secteurs. Leurs politiques doivent aussi satisfaire à davantage d'exigences (pour être notées comme « bonnes », elles doivent englober la gestion des gardes armés et les droits des populations indigènes). Celles qui obtiennent les meilleurs scores gèrent les gardes armés conformément aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme.

Entre 92 % et 95 % des entreprises de l'OCDE-Asie-Pacifique et des pays émergents non OCDE qui opèrent dans des pays à haut risque ne remplissent pas le critère d'une information limitée. Cela s'explique en partie par l'attitude différente de l'Asie à l'égard des droits de l'homme. À Hong-Kong (Chine), c'est largement dû au fait que les entreprises ne perçoivent pas la nécessité de mesures particulières dans le cadre de leurs investissements en Chine continentale, bien que ce pays suscite des préoccupations sur le plan des droits de l'homme. Enfin, aux États-Unis, en Allemagne et au Japon, moins de 10 % des entreprises obtiennent au moins une évaluation d'information limitée. Le faible niveau d'information dans les entreprises américaines est peut-être partiellement imputable à la crainte de procès et de pressions des ONG, si elles commencent à divulguer leurs engagements de politique et leurs résultats détaillés.

Un autre classement pertinent, fondé sur la capitalisation boursière, ajoute aux renseignements obtenus en se concentrant sur les différences sectorielles ou régionales. Le graphique 3.21 ci-dessous représente les politiques des droits de l'homme en fonction de cinq niveaux de capitalisation.

Au total, 46,7 % des sociétés dont la capitalisation dépasse 3 milliards USD ont conçu des politiques de droits de l'homme évaluées comme de niveau intermédiaire, bon ou avancé. Seules 15 % des sociétés dont la capitalisation est inférieure à 3 milliards USD ont fait de même. On voit bien que les sociétés de grande dimension, au regard de ce critère, sont plus susceptibles que les petites de mettre au point des politiques des droits de l'homme ainsi évaluées. Cela aussi est dû à une plus grande exposition aux pressions des investisseurs, des syndicats et des ONG.

Globalement, les politiques et les systèmes concernant les droits de l'homme sont le plus avancés dans la région OCDE-Europe. Leur niveau comparativement bas dans les entreprises de l'OCDE-Asie-Pacifique reflète peut-être la moindre pression exercée par les ONG, les syndicats, les investisseurs responsables et les autres parties prenantes. Si la performance des entreprises de l'OCDE-Amérique du Nord est inférieure à celle de l'OCDE-

Graphique 3.21. **Politiques des droits de l'homme selon la capitalisation boursière (secteur)**

Source : EIRIS.

Europe, c'est parce que les premières sont moins enclines à inclure dans leurs politiques la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. Enfin, les grandes entreprises ont davantage tendance à mettre en place des politiques et des systèmes favorables aux droits de l'homme.

3.6. Les normes du travail dans la chaîne logistique

3.6.1. Le problème

Au cours des dix dernières années, le public en général et les investisseurs ont mieux pris conscience des conditions de travail dans les chaînes logistiques. L'internationalisation progressive de la production et des échanges et, par conséquent, l'augmentation du nombre de produits assemblés ou transformés dans un grand nombre de pays différents ont commencé à attirer l'attention sur les conditions de travail dans les pays en développement. Les entreprises qui y externalisent une grande partie de leur production font l'objet d'une pression croissante pour démontrer que leur chaîne logistique fonctionne sans enfreindre les droits fondamentaux des travailleurs. À partir de la décennie 1990, un certain nombre de campagnes bien visibles ont été lancées contre de grandes entreprises multinationales ; en partie pour y répondre, elles ont adopté et fait connaître des politiques et des systèmes concernant les normes du travail dans leurs chaînes logistiques. L'éventualité d'atteintes à l'image de marque ainsi que de risques pour la réputation des entreprises, et donc pour leurs performances financières, ont rendu ce problème essentiel aux yeux de nombreux investisseurs responsables.

3.6.2. Méthodologie

On juge que les entreprises ont un impact élevé ou moyen en fonction de leur dimension et, dans les deux cas, l'évaluation porte sur la politique, les systèmes de gestion et l'information publique concernant la chaîne logistique (299 entreprises au total).

La politique, les systèmes et l'information en matière de chaîne logistique font l'objet d'évaluations distinctes. Les critères applicables à la politique consistent à vérifier si elle

couvre les normes fondamentales de l'OIT (liberté syndicale, négociation collective, égalité des chances, travail forcé et travail des enfants) ainsi que les conventions et normes en rapport sur la durée du travail, la santé, la sécurité, les salaires et les procédures disciplinaires. Pour que sa politique soit jugée « limitée », une entreprise doit au moins pouvoir démontrer son adhésion à l'une des normes fondamentales de l'OIT et faire connaître publiquement son action. Pour que sa politique soit jugée avancée, l'entreprise doit faire la preuve de son engagement en faveur de toutes les normes fondamentales de l'OIT et des autres normes du travail. L'entreprise doit aussi démontrer que sa politique est intégrée aux procédures de passation des commandes et qu'elle-même fait partie d'une initiative portant sur les normes du travail. Les initiatives en question comprennent l'Initiative pour le commerce éthique, la Fair Labour Association, Social Accountability International ainsi que d'autres initiatives extérieures à l'Europe et à l'Amérique du Nord.

Les critères applicables à la chaîne logistique consistent à évaluer si les systèmes de gestion de l'entreprise sont assez complets pour mettre en œuvre sa politique de normes du travail dans la chaîne logistique. Pour obtenir la note intermédiaire, une entreprise doit au moins donner des précisions sur le mode de communication de sa politique aux fournisseurs, indiquer l'existence d'un système de suivi ou d'audit pertinent et avoir institué des procédures pour remédier à la non-conformité. Le niveau avancé n'est atteint que si une entreprise peut aller plus loin, en démontrant qu'elle forme les collaborateurs concernés (les siens ou ceux de ses fournisseurs) et que la responsabilité de faire respecter les normes du travail dans la chaîne logistique se situe à un haut niveau de la hiérarchie.

Les critères d'information mesurent la diffusion publique de renseignements sur la gestion de la chaîne logistique. Pour obtenir la notation de niveau intermédiaire, une entreprise doit remplir quatre des cinq critères suivants : faire connaître publiquement sa politique ; la communiquer aux fournisseurs ; publier les détails des procédures prévues en cas de non-conformité ; publier les détails des audits de fournisseurs ; divulguer des précisions sur la formation donnée aux collaborateurs concernés de l'entreprise et des fournisseurs. En outre, l'entreprise est tenue de fournir des indications sur l'étendue du suivi de la chaîne logistique.

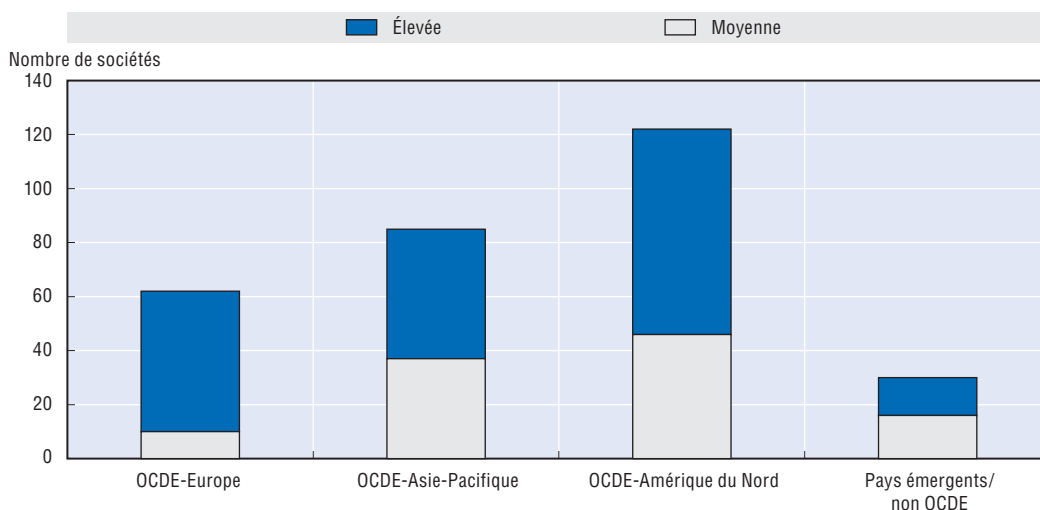
Les secteurs suivants présentent des risques élevés pour les normes du travail au sein de la chaîne logistique : la production alimentaire, la distribution d'alimentation et de médicaments, la distribution générale et les textiles, les biens de consommation, les articles personnels, les articles de loisir, les télécommunications mobiles, l'équipement électronique et électrique, l'équipement et le matériel technologiques, le tabac. On a distingué ces secteurs, parce qu'ils présentent la plus grande concentration d'activités liées aux chaînes logistiques mondiales. Cette étude se concentre donc sur les entreprises qui externalisent des productions dans les pays de l'OCDE à revenu non élevé.

La plupart des secteurs analysés font partie des sept qui figurent dans les graphiques 3.23 à 3.29 (223 des 299 entreprises exposées à un risque moyen ou élevé).

Les graphiques 3.22 à 3.29 montrent les tendances suivantes :

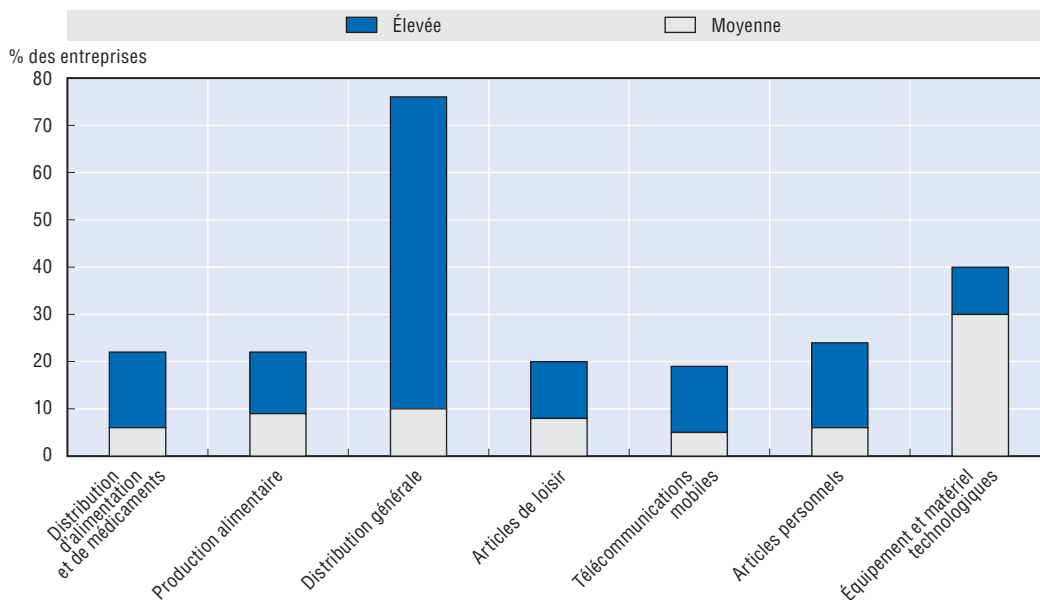
- L'OCDE-Europe est la région où l'on trouve la proportion la plus élevée d'entreprises qui ont des politiques et des systèmes concernant la chaîne logistique et donnent des informations sur elle ; il s'agit respectivement de 85 %, 80 % et 79 % de entreprises examinées. La région a aussi la plus forte proportion de politiques et de systèmes jugés bons et avancés.

Graphique 3.22. Chaîne logistique – Exposition moyenne et élevée (région)



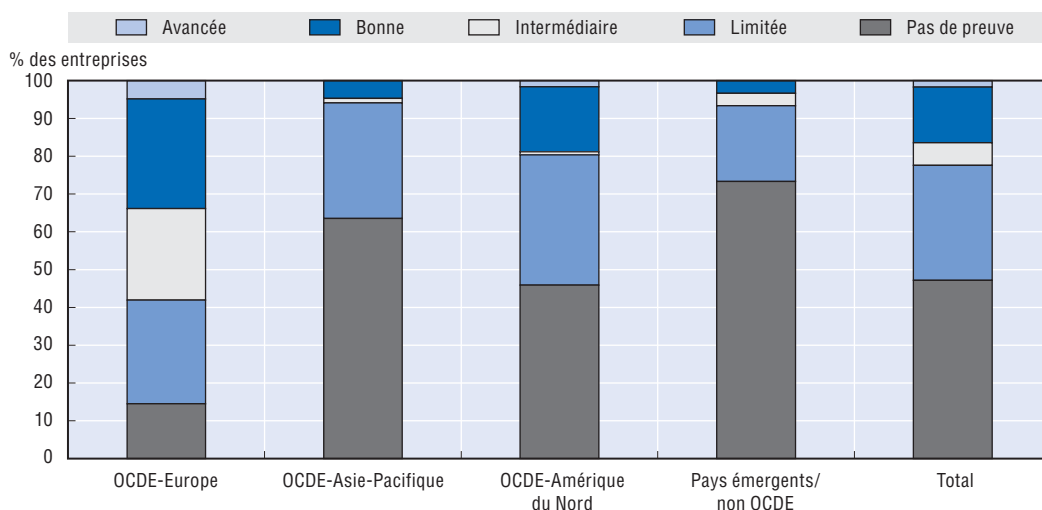
Source : EIRIS.

Graphique 3.23. Chaîne logistique – Exposition moyenne et élevée (secteur)

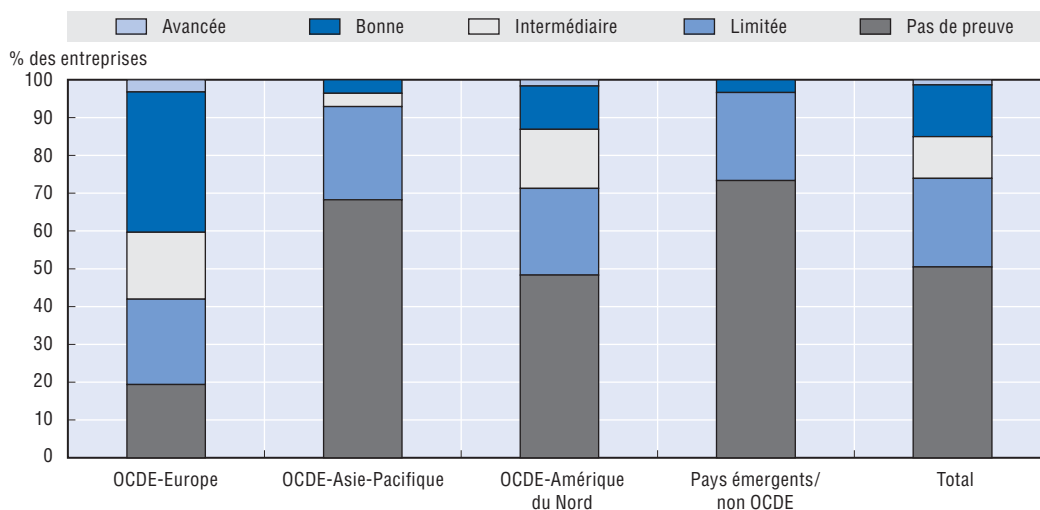


Source : EIRIS.

- Dans les trois régions considérées ensemble (OCDE-Asie-Pacifique, OCDE-Amérique du Nord et pays émergents non OCDE), 44 % seulement des entreprises ont au moins des politiques limitées et 41 % au moins des systèmes limités.
- Les secteurs de la distribution générale et les articles personnels ont la plus forte proportion de politiques et de systèmes concernant la chaîne logistique. Ils ont aussi la plus grande proportion de bonnes politiques et sont les seuls où existent des politiques et des systèmes de qualité avancée. Enfin, ces secteurs donnent plus d'informations que les autres sur les normes du travail dans leur chaîne logistique, 58 % et 51 % respectivement des entreprises ayant donné des preuves limitées de diffusion d'informations.

Graphique 3.24. **Politique concernant la chaîne logistique (région)**

Source : EIRIS.

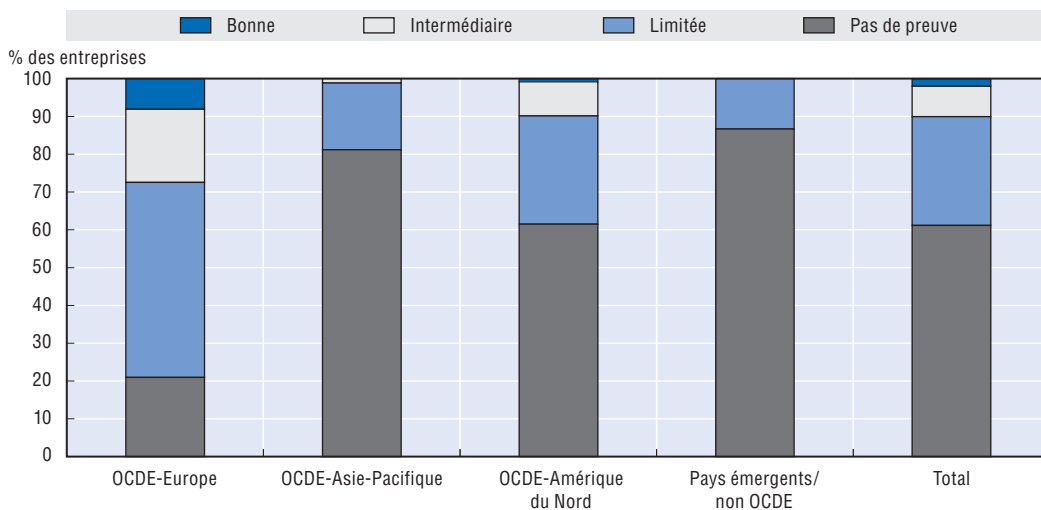
Graphique 3.25. **Systèmes concernant la chaîne logistique (région)**

Source : EIRIS.

- Dans le secteur des télécommunications mobiles, 10 % seulement des entreprises ont une politique de chaîne logistique portant au moins sur une norme fondamentale de l'OIT et 5 % seulement donnent des preuves de l'existence de systèmes de gestion de la chaîne logistique sur ce plan.
- Plus de 61 % de l'ensemble des entreprises donnent des preuves de diffusion d'informations qui sont insuffisantes pour satisfaire aux obligations minimums d'EIRIS. La région OCDE-Europe est la seule où plus du quart des entreprises atteignent au moins le seuil d'une information limitée.

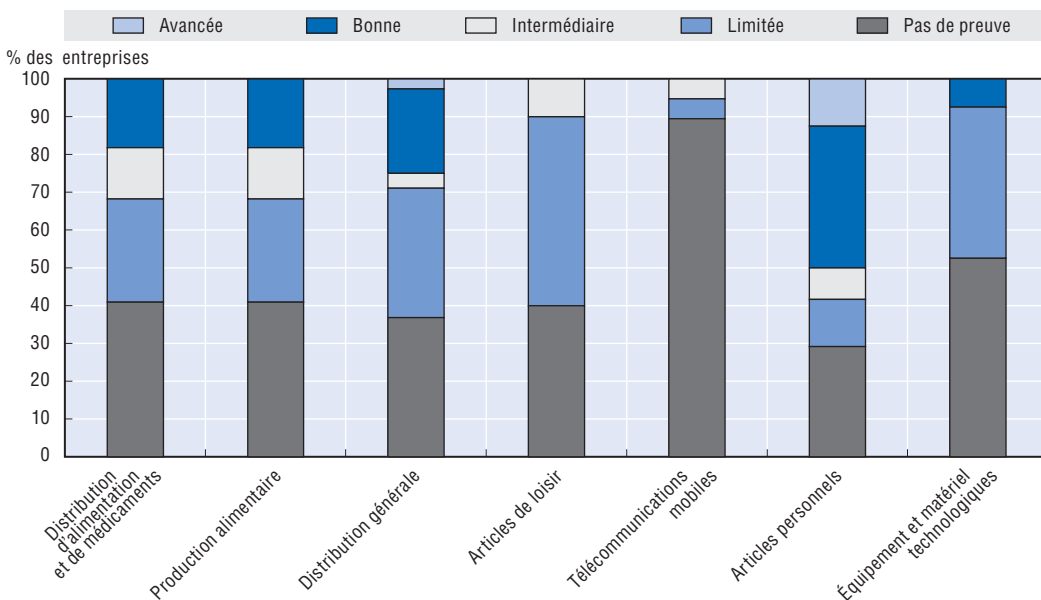
Il est clair que, dans l'OCDE-Europe et dans l'OCDE-Amérique du Nord, davantage d'entreprises réagissent aux problèmes de la chaîne logistique, ce qui est lié à une pression publique accrue. Dans ces deux régions, les entreprises sont la cible d'un certain nombre de grandes ONG, comme la Fair Labour Association (FLA), la Campagne « vêtements

Graphique 3.26. Information sur la chaîne logistique (région)



Source : EIRIS.

Graphique 3.27. Politique concernant la chaîne logistique (secteur)

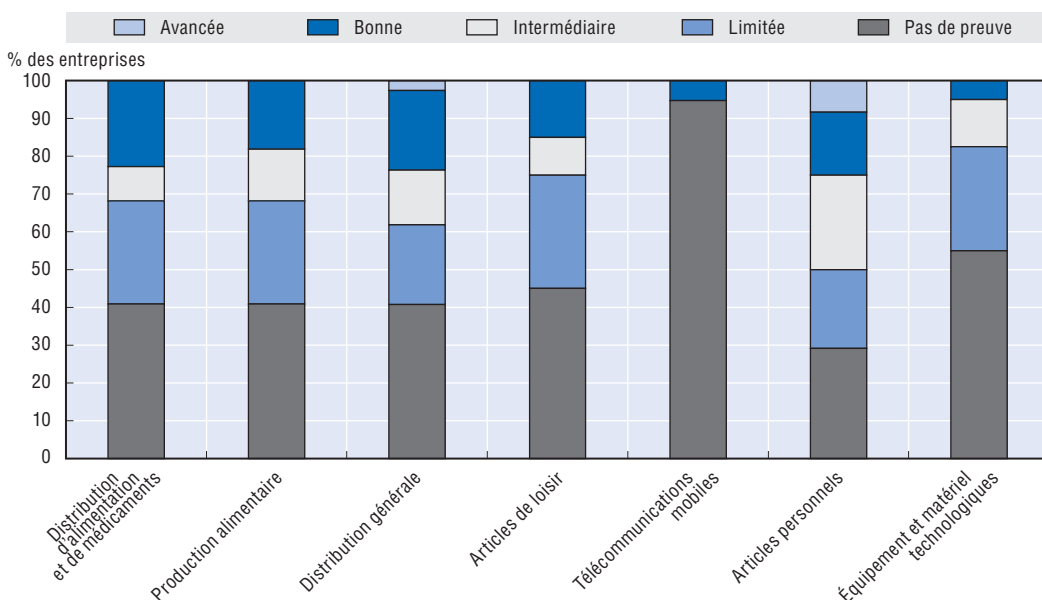


Source : EIRIS.

propres », la Campagne pour les droits des travailleurs (ILRF), China Labour Watch, la Marche mondiale contre le travail des enfants, le Fonds international pour les droits des travailleurs, l'Association pour la recherche sur le travail (LRA) et le Workers Rights Consortium (WRC). D'ailleurs, les entreprises dont l'information est jugée intermédiaire ou bonne sont surtout celles qui ont fait l'objet dans le passé d'une surveillance étroite des ONG et du public à propos des normes du travail dans leur chaîne logistique, et dont la réputation est vulnérable à des allégations de mauvaises pratiques dans le travail ainsi qu'à des campagnes d'ONG à ce propos.

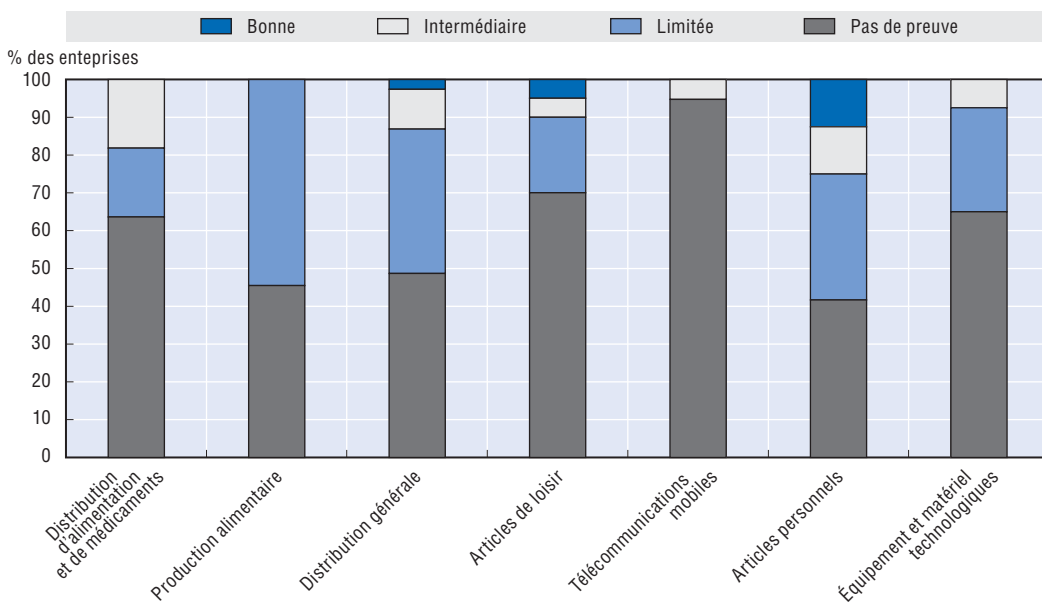
Un fait pourrait expliquer la différence de performance entre les entreprises de l'OCDE-Europe et celles de l'OCDE-Amérique du Nord : il est moins commun aux États-Unis

Graphique 3.28. **Systèmes concernant la chaîne logistique (secteur)**



Source : EIRIS.

Graphique 3.29. **Information sur la chaîne logistique (secteur)**



Source : EIRIS.

que dans l'UE de publier des déclarations reconnaissant la liberté syndicale ou de négociation collective.

Dans l'OCDE-Asie-Pacifique et dans les pays émergents non OCDE, où les entreprises ont été moins ciblées par les investisseurs et les ONG, et donc moins exposées à des pressions en ce domaine, plus des deux tiers n'ont même pas de politiques ou de systèmes limités concernant la chaîne logistique. De plus, beaucoup d'entreprises de la région Asie-Pacifique travaillent surtout pour le marché intérieur ou ont un actionariat

principalement national. À l'avenir, au fur et à mesure que l'action des syndicats, des investisseurs responsables et des ONG s'intensifiera, la pression croissante sur les entreprises de cette région pour améliorer leurs réactions à ce problème les incitera probablement à lancer des politiques à l'égard de la chaîne logistique.

La performance inférieure des secteurs des télécommunications mobiles et de l'équipement technologique semble être liée à l'orientation des campagnes des syndicats et des ONG, qui ont visé d'autres secteurs avant de s'intéresser aux problèmes de leurs chaînes logistiques. De même, la performance des entreprises fabriquant des articles personnels et de la distribution générale pourrait s'expliquer par une moindre exposition aux pressions des syndicats et à la surveillance des ONG.

Bien que les entreprises des diverses régions mettent au point des politiques et des systèmes, l'information sur les normes du travail dans la chaîne logistique reste limitée. Toutefois, quand ces politiques et systèmes seront mieux établis, l'information se développera probablement. En outre, comme les rapports des ONG et les campagnes de groupes tels que l'Interfaith Council on Corporate Responsibility entraînent, aux États-Unis, le dépôt de davantage de résolutions d'actionnaires sur les problèmes de la chaîne logistique, un nombre supérieur d'entreprises sont amenées à donner plus d'informations sur ces sujets. L'apparition d'obligations nationales, comme celles faites aux sociétés de donner des informations sur la chaîne logistique, peut avoir un effet. En France, par exemple, la loi de 2001 sur les nouvelles régulations économiques encourage les sociétés cotées à décrire comment leurs sous-traitants respectent les normes du travail de l'OIT dans le cadre des activités internationales¹⁰.

Afin de s'en tenir aux affaires les plus sérieuses, on a seulement pris en considération les allégations détaillées et spécifiques de violations des normes du travail reconnues par des fournisseurs clairement liés aux entreprises.

On a attribué aux entreprises le statut « remédié » ou « non remédié », selon l'importance des mesures qu'elles ont prises pour remédier à la violation alléguée et en fonction d'une amélioration démontrée de leur système de gestion pour prévenir un renouvellement de ces violations. On donne ci-dessous un résumé des allégations trouvées :

Droits des syndicats – sur 15 violations alléguées des droits des syndicats dans la chaîne logistique des entreprises, 11 visent des sociétés constituées aux États-Unis, 3 des sociétés de l'OCDE-Europe et la dernière une société de l'OCDE-Asie-Pacifique. Deux seulement ne concernent pas des entreprises opérant dans les secteurs des articles personnels ou de la distribution générale. Les allégations portent sur la mise à l'index, le licenciement ou l'arrestation de membres de syndicats, et quelquefois sur des violences physiques. Sur ces 11 affaires étudiées, les entreprises sont intervenues deux fois pour remédier à la situation.

Travail des enfants – il a été remédié à 3 des 18 violations alléguées dans la chaîne logistique et 3 entreprises américaines tentent actuellement de remédier aux problèmes.

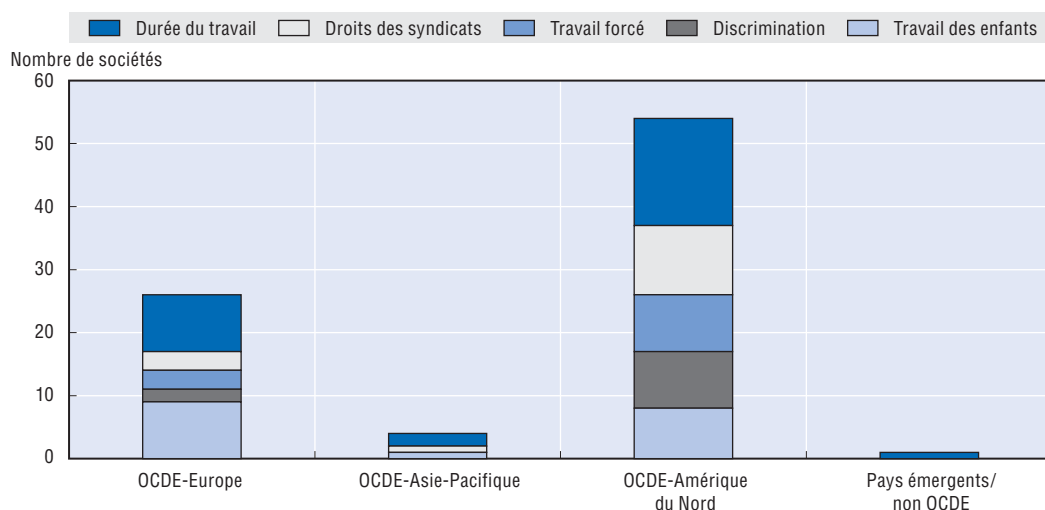
Travail forcé – sur 12 violations alléguées dans la chaîne logistique, les entreprises européennes ont remédié aux 3 formulées à leur encontre et les entreprises américaines à 4 des 9 qui les visaient.

Discrimination – sur 11 accusations de discrimination dans la chaîne logistique, il a été remédié aux 2 qui visaient des entreprises de la région OCDE-Europe. Aux États-Unis, il a été remédié à 3 des 9 violations alléguées.

Durée du travail – les allégations de violations des conventions sur la durée du travail sont les plus nombreuses. Sur un total de 29, 17 visaient des sociétés constituées aux États-Unis – et une seule a fait l'objet de mesures correctives. Les entreprises européennes ont remédié à la totalité des 9 violations alléguées contre elles.

Les graphiques ci-dessous (30 à 33) se réfèrent à des violations alléguées dans la chaîne logistique et non dans l'entreprise ; elles indiquent les régions où les entreprises accusées de manquement aux normes fondamentales de l'OIT sont constituées, et non le lieu où la violation s'est produite. En général, les violations alléguées concernent les activités effectuées dans des pays en développement. Les graphiques ne donnent pas une mesure de la propension à ne pas respecter les normes du travail, mais de la propension à faire l'objet d'allégations de violations et à prendre des mesures correctrices.

Graphique 3.30. **Allégations de violations des normes de travail de l'OIT dans la chaîne logistique (région)**

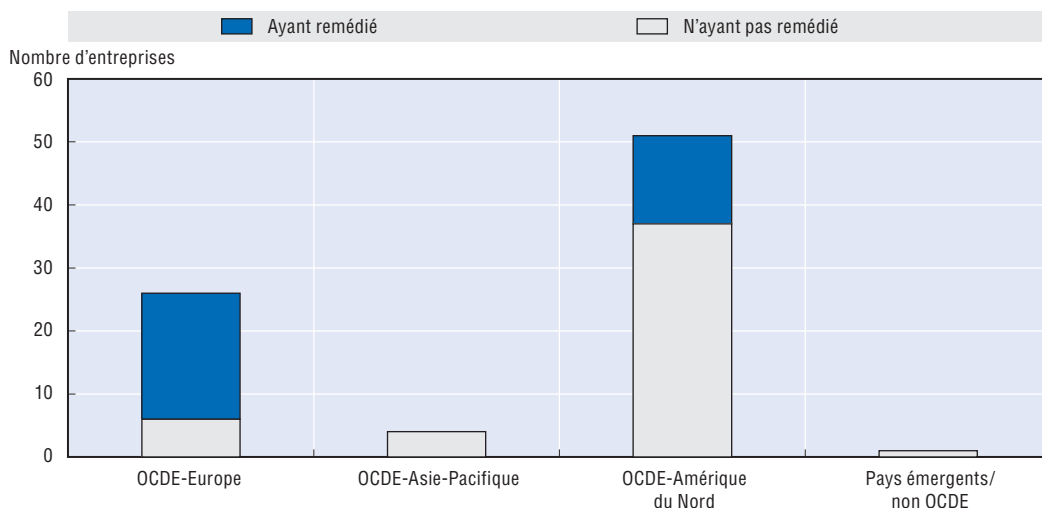


Source : EIRIS.

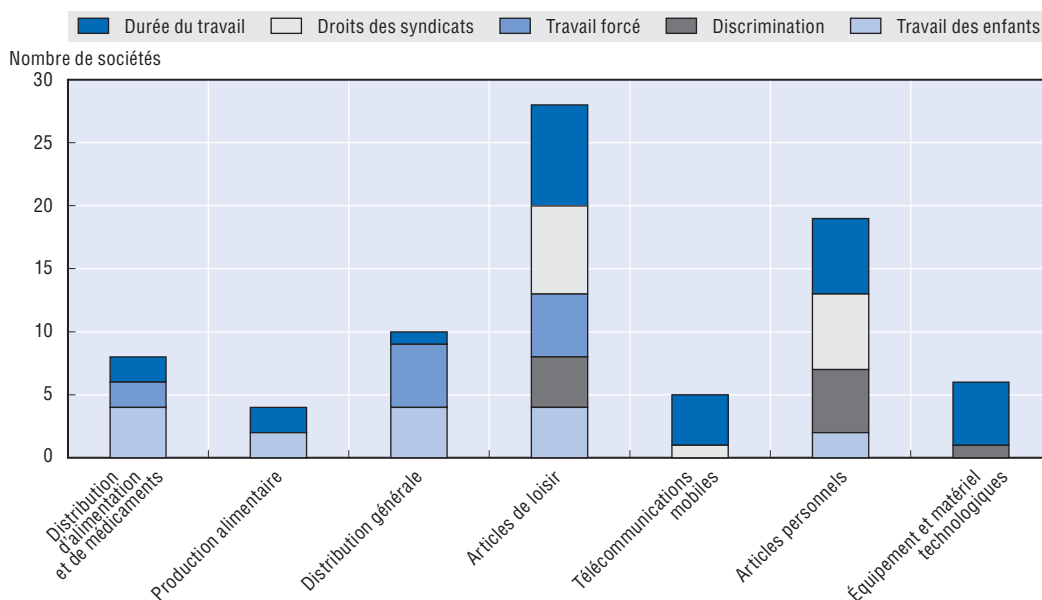
Les graphiques 3.30 à 3.33 montrent les tendances suivantes :

- Alors même qu'il y a eu moins d'allégations visant les chaînes logistiques des entreprises de l'OCDE-Europe que celles de l'OCDE-Amérique du Nord, les premières ont fait plus souvent l'objet de mesures correctrices.
- Les entreprises des secteurs de la distribution générale et des articles personnels sont visées par davantage d'allégations que celles des autres secteurs.
- Toutes les entreprises de l'industrie chimique ont remédié aux manquements allégués (8) contre elles.
- La plupart des allégations de travail des enfants et de travail forcé concernent des entreprises de la production alimentaire et de la distribution générale.

La pression croissante exercée sur les entreprises pour qu'elles améliorent les conditions de travail dans leurs chaînes logistiques en mettant au point des politiques et des systèmes les a conduites, surtout dans l'OCDE-Europe et l'OCDE-Amérique du Nord, à remédier davantage aux manquements allégués à leur encontre.

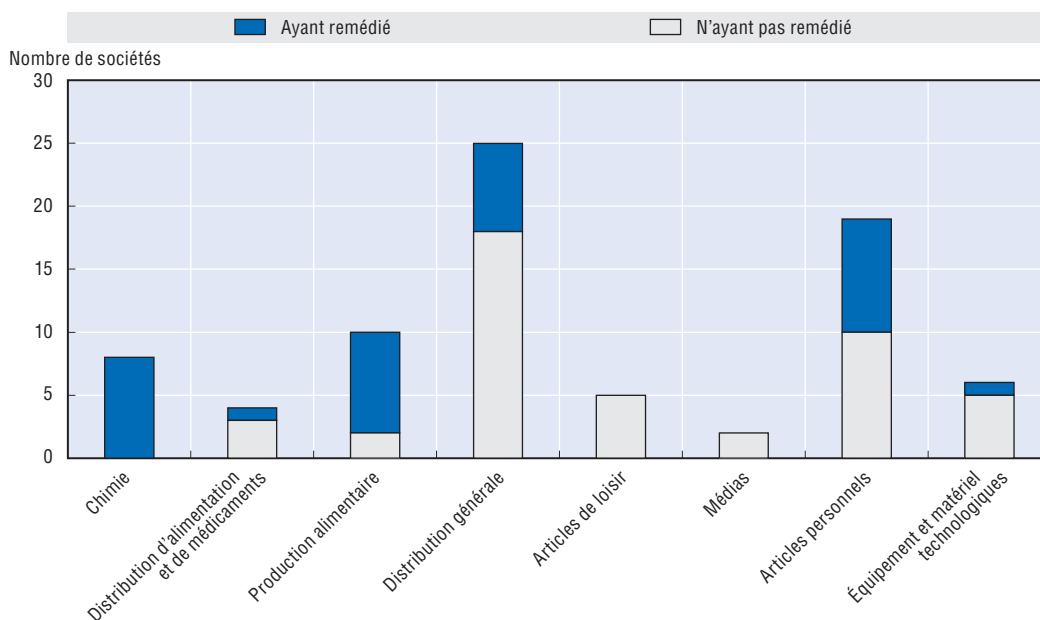
Graphique 3.31. **Entreprises ayant remédié aux faits à l'origine d'allégations de violations dans la chaîne logistique (région)**

Source : EIRIS.

Graphique 3.32. **Allégations de violations des normes de travail de l'OIT dans la chaîne logistique (secteur)**

Source : EIRIS.

Au total, la prise de conscience des problèmes de normes du travail dans les chaînes logistiques est plus grande dans l'OCDE-Europe et dans l'OCDE-Amérique du Nord ; en revanche, elle reste limitée dans l'OCDE-Asie-Pacifique et dans les pays émergents non OCDE. À l'avenir, il est probable que l'on y accordera plus d'attention, parce que davantage d'investisseurs intégreront à leurs décisions la question des normes dans leurs chaînes logistiques ; de plus, il est raisonnable d'anticiper des progrès dans les pays extérieurs à l'OCDE-Europe et à l'OCDE-Amérique du Nord, sous l'effet d'une pression accrue des ONG et des investisseurs ainsi que d'une meilleure connaissance des problèmes.

Graphique 3.33. **Entreprises ayant remédié aux faits à l'origine d'allégations de violations dans la chaîne logistique**

Source : EIRIS.

Notes

1. On trouvera à l'annexe 3.A3 des détails sur les méthodologies utilisées pour évaluer les politiques déclarées des entreprises ainsi que leurs systèmes de gestion et d'information dans ces domaines.
2. Les obligations sont prévues par les règlements d'application de la loi NRE promulgués par un décret du 20 février 2002 (décret d'application, n° 2002-221).
3. En Irlande du nord, par exemple, la législation sur l'égalité des chances exige un degré significatif de divulgation de la composition religieuse et raciale du personnel, alors que, dans d'autres pays, comme la France et la Belgique, la diffusion de statistiques à caractère ethnique est illégale.
4. En Suède, la loi de 1987 sur la représentation des travailleurs dans les instances de direction permet (là où une convention collective est en vigueur) la nomination de deux représentants du personnel aux conseils d'administration des sociétés suédoises ayant au moins 25 salariés (et de trois représentants pour les sociétés plus importantes). Seuls les syndicats sont habilités à nommer ces représentants. Pour plus de précisions, consulter www.legislationline.org/?tid=221&jid=48&less=false et <http://www.seeuropa-network.org/homepages/seeuropa/presens.html>.
5. Enquête d'UNI finance sur le Pacte mondial des Nations Unies ; engagements des entreprises en faveur de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective, janvier 2008, voir www.uniglobalunion.org.
6. En 1999, par exemple, une nouvelle série de règles sur le contrôle des substances dangereuses pour la santé (COSHH) et deux séries de règles sur les produits chimiques (informations sur les dangers et conditionnement des produits – CHIP) sont entrées en vigueur en même temps qu'une nouvelle législation sur l'amiante et les accidents majeurs. Le 1^{er} juillet 2007, REACH est également entré en vigueur. Il s'agit d'un nouveau règlement de la Communauté européenne sur les substances chimiques et la sécurité de leur utilisation (EC 1907/2006). Il porte sur l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques ainsi que sur les restrictions à leur égard. L'ensemble de cette législation assure une certaine protection aux travailleurs et à la population.
7. On trouvera davantage d'informations sur www.ilo.org/public/english/protection/safework/managmnt/jisha_en.pdf.
8. OHSAS 18000 est une spécification internationale qui permet d'évaluer la gestion de la santé et de la sécurité du travail. Composée de deux parties, 18001 et 18002, elle englobe BS8800 et un certain nombre d'autres publications.

9. EIRIS divise les pays concernés en différentes catégories selon la gravité des atteintes aux droits de l'homme. Les pays à haut risque sont ceux où les problèmes de droits de l'homme suscitent le plus de préoccupations. Voir l'annexe 3.A3 sur la méthodologie.
10. Le rapport Robert Strauss, soumis par la CE, résume l'évolution générale et les tendances de l'information sur la durabilité en Europe, www.sustainabilityreporting.eu/documents/ec_esra.pdf.

ANNEXE 3.A1

Cadres et initiatives

Il existe un nombre croissant de cadres et d'initiatives en rapport avec les problèmes du travail. On en a sélectionné certains ci-dessous :

Les cadres internationaux***Déclaration universelle des droits de l'homme par les Nations Unies en 1948 (DUDH)***

Elle comprend 30 articles, qui indiquent l'opinion de l'Assemblée générale des Nations Unies sur les droits garantis à tous. Les normes et valeurs internationales concernant le travail sont énoncées à l'article 23 de la Déclaration :

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

Site Internet : www.unhcr.ch/udhr.

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales de 1976 (révisés en 2000)

Les Principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations adressées par les gouvernements aux entreprises multinationales qui opèrent dans les pays adhérents ou à partir de ceux-ci. Ils formulent des préceptes et des normes volontaires de conduite responsable dans divers domaines : emploi et relations professionnelles, droits de l'homme, environnement, publication d'informations, lutte contre la corruption, intérêts des consommateurs, science et technologie, concurrence et fiscalité. Le chapitre IV, en particulier, traite l'emploi et les relations professionnelles. Site Internet : www.oecd.org.

Déclaration de Principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (révisée en 2000)

La déclaration EMN a pour but d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, tout en minimisant et en

résolvant les difficultés découlant de leurs activités. Les principes fixés par la déclaration EMN sont de nature volontaire et encouragent le dialogue social. Ils ont pour but de guider l'adoption de politiques sociales par les entreprises multinationales, les gouvernements et les organisations professionnelles et syndicales ainsi que d'inspirer de bonnes pratiques aux entreprises multinationales et nationales. La Déclaration a été négociée en 1977 entre les organisations syndicales et professionnelles et les États ; elle a été révisée en 2000 pour y inclure les principes et les droits fondamentaux au travail et, plus récemment, en 2006, pour actualiser les références à d'autres instruments de l'OIT. En tant que telle, elle constitue le seul véritable consensus international tripartite sur ce que serait le comportement souhaitable des entreprises dans les domaines du travail et de la politique sociale. Site Internet : www.ilo.org.

Les initiatives mondiales portant sur les problèmes du travail

Initiative sur les rapports de performance (GRI)

Les Principes directeurs de l'Initiative sur les rapports de performance fournissent un cadre commun pour l'information mondiale sur la durabilité. Elle repose sur l'idée que l'information sur les performances économiques, environnementales et sociales de toutes les organisations devient aussi habituelle et comparable que l'information financière. Un réseau international, composé d'entreprises ainsi que d'institutions représentatives de la société civile, du monde du travail et d'organismes professionnels, définit le contenu du cadre d'information selon une démarche consensuelle. Site Internet : www.globalreporting.org.

Pacte mondial des Nations Unies (PMNU)

La Pacte mondial est une initiative internationale volontaire qui a pour but d'amener les entreprises, les agences de l'ONU, les syndicats et la société civile à soutenir ensemble des principes environnementaux et sociaux universels. Les entreprises participantes s'efforcent de faire progresser dix principes universels dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

En utilisant le pouvoir de l'action collective, le Pacte mondial cherche à promouvoir une citoyenneté responsable des entreprises, de sorte qu'elles concourent à la solution des problèmes de la mondialisation. Il ne s'agit pas d'un instrument réglementaire ; le Pacte mondial mise plutôt sur la responsabilisation publique, la transparence et l'intérêt bien compris des entreprises, des syndicats et de la société civile pour lancer et partager une action significative au service des principes sur lesquels il repose. Site Internet : www.globalcompact.org.

Les initiatives centrées sur les problèmes du travail

Initiative sur le commerce éthique (ETI)

L'initiative sur le commerce éthique est une alliance d'entreprises, d'ONG et d'organisations syndicales britanniques. Elle vise à promouvoir et à améliorer l'application des codes de pratique des entreprises qui portent sur les conditions de travail dans les chaînes logistiques. L'objectif final est de s'assurer que les conditions de travail des salariés produisant pour le marché britannique soient conformes ou supérieures aux normes internationales du travail. Site Internet : www.ethicaltrade.org.

Social Accountability International (SA8000)

La mission de Social Accountability International (SAI) est de promouvoir les droits de l'homme pour les travailleurs du monde entier. SAI est surtout réputée en raison de la norme SA8000 – qui est un système complet et souple de gestion éthique des conditions de travail dans l'ensemble des chaînes logistiques mondiales.

SAI travaille avec des entreprises, des associations de consommateurs, des ONG, des syndicats et des collectivités locales ainsi qu'avec un réseau d'agences accréditées pour l'audit avec SA8000, pour que les travailleurs du monde soient traités conformément aux principes de base des droits de l'homme. Site Internet : www.sa-intl.org/.

Fair Labour Association (FLA)

Cette organisation à but non lucratif cherche à mettre fin à l'exploitation des travailleurs dans la fabrication de vêtements, à l'échelle mondiale, ainsi qu'à trouver des solutions innovantes et durables pour supprimer les conditions de travail abusives. Site Internet : www.fairlabour.org.

Workers Rights Consortium (WRC)

Le Workers Rights Consortium (WRC) est une organisation indépendante de suivi des droits de l'homme qui enquête sur les conditions de travail dans les usines du monde entier. Elle a pour objectif de lutter contre l'exploitation et de protéger les droits des travailleurs qui fabriquent des vêtements et d'autres produits commercialisés aux États-Unis. Site Internet : www.workersrights.org.

Campagne « vêtements propres » (CCC)

Il s'agit d'une campagne internationale visant l'amélioration des conditions de travail dans les industries de l'habillement et des vêtements de sport, et le progrès de la condition des salariés. Elle existe dans 11 pays européens : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède et Suisse. Site Internet : www.cleanclothes.org.

AccountAbility (AA1000)

Les normes d'AccountAbility (série AA1000), qui se réfèrent à des principes, donnent une base pour améliorer la performance des organisations en matière de durabilité. Applicables à tous les secteurs, elles sont conçues dans le cadre d'une consultation des membres, des praticiens et d'autres personnes intéressées. Une commission technique, composée de membres, supervise la conception de la série AA1000. Site Internet : www.accountability21.net.

Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)

WRAP est un organisme indépendant et à but non lucratif, qui certifie que la fabrication d'habillements s'effectue de manière légale, humaine et éthique dans le monde entier. Le programme de certification de l'habillement (Apparel Certification Program) a pour but d'exercer un suivi indépendant et de certifier la conformité aux normes (dont beaucoup sont similaires aux normes fondamentales du travail de l'OIT), en s'assurant qu'une usine donnée produise des vêtements dans des conditions légales, humaines et éthiques. Site Internet : www.wrapapparel.org/.

Conseil mondial des affaires pour le développement durable (WBCSD)

Le Conseil mondial des affaires pour le développement durable (WBCSD) rassemble près de 180 entreprises internationales, qui partagent le même engagement d'un développement durable fondé sur la croissance économique, l'équilibre écologique et le progrès social. Leurs membres proviennent de plus de 30 pays et de 20 grands secteurs industriels. Il bénéficie aussi d'un réseau mondial composé de plus de 50 associations professionnelles et organisations de partenaires, nationales et régionales. Site Internet : www.wbcsd.ch.

Les initiatives centrées sur les droits de l'homme

Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme

Lancée en 2000, c'est une initiative tripartite internationale qui vise à aider les entreprises du secteur de l'énergie et de l'extraction à assurer la sécurité de leurs opérations à l'échelle mondiale, tout en respectant les droits de l'homme. Les Principes volontaires portent sur trois domaines principaux : l'évaluation des risques, les rapports avec les forces de sécurité publique et les rapports avec les acteurs de la société privée. Site Internet : www.voluntaryprinciples.org.

Les initiatives sectorielles

Engagement de progrès

Engagement de progrès est l'initiative mondiale de l'industrie chimique en vertu de laquelle les entreprises œuvrent ensemble, dans le cadre de leurs associations nationales, à l'amélioration de leurs performances en matière de santé, de sécurité et d'environnement, tout en communiquant avec les parties prenantes à propos de leurs produits et de leurs méthodes. Site Internet : www.responsiblecare.org.

ANNEXE 3.A2

Répartition régionale des entreprises

Couverture (1 988 entreprises)			
OCDE- Amérique du Nord	715	OCDE – Europe	480
Canada	55	Autriche	9
Mexique	3	Belgique	13
États-Unis	657	Danemark	12
OCDE-Asie-Pacifique	601	Finlande	14
Australie	109	France	72
Japon	472	Allemagne	49
Nouvelle-Zélande	13	Grèce	10
Corée du Sud	7	Hongrie	2
Pays émergents non OCDE	192	Irlande	8
Brésil	5	Italie	38
Chine	2	Luxembourg	1
Taiwan	8	Pays-Bas	17
Hong-Kong (Chine)	110	Norvège	11
Inde	3	Pologne	2
Israël	1	Portugal	9
Malaisie	2	Espagne	30
Russie	2	Suède	23
Singapour	46	Suisse	32
Afrique du Sud	11	Turquie	1
Thaïlande	2	Royaume-Uni	127

OCDE-Europe – Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Suisse et Turquie.

OCDE-Asie-Pacifique – Australie, Corée du Sud, Japon et Nouvelle-Zélande.

OCDE-Amérique du Nord – Canada, États-Unis et Mexique.

Pays émergents non OCDE – Afrique du Sud, Brésil, Chine, Hong-Kong (Chine), Inde, Israël, Malaisie, Russie, Singapour, Taiwan et Thaïlande.

ANNEXE 3.A3

Méthodologie

Egalité des chances

Politique

Les différentes notes dépendent de l'existence dans une entreprise d'une politique qui vise, expressément ou implicitement, à éviter la discrimination pour des raisons de sexe, d'origine ethnique, de handicap, d'âge, de religion et d'orientation sexuelle. On tient aussi compte du nombre de ces éléments auxquels elle se réfère et du fait que l'entreprise soit ou non membre ou soutien d'associations qui prennent des initiatives en faveur de l'égalité des chances. Un autre indicateur est basé sur l'application, précisée par l'entreprise, de la politique d'égalité des chances à l'échelle mondiale.

Systemes

On utilise des indicateurs comme l'attribution d'un rang élevé au responsable de l'égalité des chances, le suivi de cette politique, la capacité à fournir des données sur la composition du personnel et l'existence d'une conjonction de divers aspects de la flexibilité du travail.

Syndicats et participation des salariés

La notation s'appuie sur les éléments suivants : la reconnaissance des syndicats aux fins de négociation collective (ou d'autres mécanismes significatifs de consultation) ainsi que l'attribution à une personne nommée et de rang élevé de la responsabilité des systèmes et des pratiques visant à entretenir de bonnes relations avec le personnel. La notation tient aussi compte du pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives.

Santé et sécurité

La notation porte sur les éléments suivants : haut niveau de responsabilité, modalités détaillées de la certification ou de l'attribution de récompenses, formation du personnel et données quantitatives sur la santé et la sécurité.

Formation

Il y a divers indicateurs dans ce domaine pour illustrer les systèmes de formation et de développement : la proportion de salariés dont on examine chaque année les besoins de

formation et de développement, des données chiffrées et significatives (comme le pourcentage de la formation dans les coûts de main-d'œuvre ainsi que le temps et l'argent consacrés à la formation par salarié), l'attribution de la responsabilité de cette fonction à une personne nommée et de rang élevé.

Sécurité de l'emploi

Dans ce domaine, l'évaluation s'appuie sur les indicateurs suivants : l'attribution de la responsabilité de la sécurité de l'emploi, qui englobe la création de possibilités d'emplois, à une personne nommée et de rang élevé, un engagement public de consultation sur les restructurations ou les licenciements et une procédure correspondante, la communication de chiffres sur la proportion des effectifs travaillant avec des contrats temporaires (qui doit être inférieure à 10 %) et sur les tendances de l'emploi au cours des trois dernières années.

Chaîne logistique

Portée

On contrôle toutes les entreprises des secteurs suivants au titre de leurs rapports avec des produits à risque élevé ou moyen, puis on leur donne en conséquence une note de risque élevée, moyenne ou basse : distribution générale, articles de loisir, articles personnels, biens de consommation, produits alimentaires, distribution d'alimentation et de médicaments, tabac, équipements électroniques et électriques, télécommunications mobiles, équipement et matériel technologiques. Pour classer les entreprises comme présentant un risque élevé, moyen ou bas, on recherche ensuite quels produits sont externalisés et dans quels pays.

Il faudra aussi évaluer les chaînes logistiques d'entreprises d'autres secteurs si elles sont en rapport avec des produits à risque élevé ou moyen.

Evaluation des risques

Les entreprises sont évaluées comme présentant un risque potentiel élevé en matière de respect des normes du travail dans la chaîne logistique si elles distribuent, sur une grande échelle, des produits très risqués provenant de pays à haut risque. EIRIS a établi les listes de produits et de pays à risque élevé.

Politique à l'égard de la chaîne logistique

La notation se réfère aux éléments suivants : existence d'une politique vis-à-vis des fournisseurs fondée sur, ou intégrant, toutes les normes fondamentales du travail de l'OIT ou certaines d'entre elles, diffusion publique de cette politique, intégration au processus d'achat de l'entreprise (si elle en fait clairement partie) et adhésion de l'entreprise à une initiative portant sur les normes du travail, comme l'Initiative de commerce éthique (ETI), Fair Labor Association (FLA), Social Accountability International (SAI), Fair Wear Foundation (FWF), la Fondation pour l'éradication du travail des enfants dans les champs de tabac (ECLT) et l'Initiative internationale sur le cacao.

Systèmes concernant la chaîne logistique

La notation est basée sur le degré de communication, de suivi et d'audit de la politique à l'égard des fournisseurs. Elle comporte aussi les éléments suivants : procédure en cas de

non-conformité des fournisseurs, formation dispensée aux collaborateurs concernés, attribution à un responsable de rang élevé de la question des normes de travail dans la chaîne logistique et mise en place de systèmes ciblés sur les domaines à risque maximum.

Information sur la chaîne logistique

La notation dépend du degré auquel la politique à l'égard des fournisseurs est affichée publiquement et communiquée aux intéressés. Elle tient aussi compte des éléments suivants : la fourniture de précisions sur les visites ou les audits de fournisseurs, les détails des procédures pour remédier à la non-conformité, ceux de la formation, les informations sur la proportion de la chaîne logistique surveillée ou auditée ou sur le nombre d'installations des fournisseurs, la divulgation de l'évaluation des risques, les résultats et les détails du dialogue ou de la collaboration avec les parties prenantes. L'information sur la performance comporte les aspects suivants : communication d'exemples de non-conformité avec la politique de l'entreprise, renseignements sur l'ordre de grandeur de la non-conformité, qualité des données, réaction aux cas de non-conformité découverts, vérification indépendante des informations, vérification par les parties prenantes ou preuve que leur collaboration a contribué à la rédaction de rapports et preuves d'innovations ou de leadership dans l'information.

Droits de l'homme

La recherche d'EIRIS sur les droits de l'homme porte sur des entreprises qui opèrent dans les pays de la catégorie A de son classement (risques élevés pour les droits de l'homme) ; la liste est dressée annuellement par EIRIS à partir de diverses sources, telles que l'enquête annuelle de Freedom House sur « la liberté dans le monde » ainsi que les rapports annuels de Human Rights Watch et d'Amnesty International. La catégorie A comprend 28 pays.

La définition que donne EIRIS de la présence dans un pays est basée sur la détention d'une participation d'au moins 20 % dans une société constituée dans ce pays.

Politique des droits de l'homme

La notation se réfère aux éléments suivants : l'existence d'une politique publique fondée sur les normes fondamentales du travail de l'OIT (on considère comme « équivalent » le fait d'être signataire du PMNU, de soutenir explicitement les Principes directeurs de l'OCDE ou d'être signataire de la norme SA 8000), une déclaration de politique en faveur des principes fondamentaux des droits de l'homme ou un appui explicite à la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'attribution à un haut responsable de la question du respect des droits de l'homme et la communication de la politique au personnel dans le monde entier.

La notation prend aussi en considération l'engagement public d'intégrer la politique des droits de l'homme aux contrats passés avec des partenaires et/ou des fournisseurs importants ainsi que de défendre les droits de l'homme quand ils sont en péril dans le périmètre des activités de l'entreprise.

Systèmes concernant les droits de l'homme

La notation retient les éléments suivants (pour être évaluée selon ce critère, une entreprise doit avoir une politique des droits de l'homme portant sur au moins deux

normes fondamentales du travail de l'OIT) : formation des salariés concernés à cette politique, consultation de parties prenantes locales indépendantes, suivi et procédures pour remédier à la non-conformité, recensement des principales menaces pour les droits de l'homme et intégration aux procédures d'évaluation des risques, réexamen périodique de la politique et fixation d'objectifs. On tient aussi compte du soutien éventuel des entreprises à la constitution de capacités en faveur des droits de l'homme dans les pays concernés.

Informations sur les droits de l'homme

L'évaluation se réfère à la diffusion publique de la politique et à sa communication au personnel. On y ajoute des éléments comme les modalités précises de suivi ou d'audit, le détail des procédures pour remédier à la non-conformité, la formation, les évaluations de risque ou d'impact et les précisions données sur la collaboration avec les ONG spécialisées dans les droits de l'homme et des travailleurs ou la participation à des initiatives lancées dans les pays concernés qui font collaborer les entreprises avec les ONG, les autorités nationales ou décentralisées ou les communautés locales.

L'évaluation de l'information sur les performances est basée sur la fourniture d'au moins un exemple détaillé de résultat concernant les droits de l'homme dans le monde en développement ou sur une déclaration de conformité à la politique des droits de l'homme, avec mention d'éventuelles violations.

Surveillance des conventions

Portée

Elle concerne l'évaluation d'allégations de manquements aux normes internationales tirées de diverses sources : le Pacte mondial des Nations Unies, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes de l'ONU sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme, les normes fondamentales du travail de l'OIT, les protocoles de Kyoto et de Montréal, la Convention sur la diversité biologique, la Convention d'Ottawa sur les mines antipersonnel et la Convention de l'ONU sur la lutte contre la corruption.

Dans le cadre de cette étude, nous avons choisi de nous concentrer sur les allégations de violations des principes essentiels de l'ONU sur le plan des droits de l'homme et des normes internationales du travail.

On s'appuie sur un système de surveillance rigoureux pour enregistrer les allégations formulées par d'autres, que l'EIRIS considère comme relevant des droits des travailleurs et de l'homme. EIRIS apprécie ensuite si l'entreprise concernée a pris ou non des mesures pour répondre aux allégations (selon les critères d'EIRIS).

Intégration des réponses des sociétés et contacts entre elles

EIRIS entre en contact avec chaque société et lui adresse le rapport pour qu'elle fasse des remarques. C'est un important processus de collaboration incorporé à la recherche. En outre, on consulte les sites Internet des sociétés, leurs rapports en matière de RSE et les bases de données d'information pour trouver des précisions sur la réaction d'une société à une allégation.

Normes internationales du travail

Les critères de surveillance des conventions (Convention Watch) se réfèrent spécifiquement à l'examen de manquements allégués aux normes des conventions de l'OIT, soit par une entreprise elle-même, soit dans sa chaîne logistique.

Il existe huit conventions, portant sur quatre grands domaines, que l'OIT considère et promeut comme des conventions « fondamentales ». Elles constituent le fondement de la Déclaration de l'OIT relative aux principes fondamentaux et aux droits du travail, qui s'applique à tous les États membres de cette organisation (175 pays ainsi que des associations de salariés et d'employeurs). Ce sont les conventions sur :

- *Le travail des enfants* – interdiction d'employer des enfants de moins de 15 ans en général, et de moins de 18 ans dans les travaux les plus dangereux (conventions OIT 138 et 182).
- *La discrimination et l'égalité des chances* (conventions OIT 100 et 111 – interdisant la discrimination dans le travail).
- *Le travail forcé* – interdiction du travail forcé, de l'engagisme, de l'emploi d'esclaves et de prisonniers (conventions OIT 29 et 105).
- *La liberté syndicale et de négociation collective* (conventions OIT 87 et 98).

De plus, EIRIS suit les conventions suivantes, qui sont mentionnées dans de nombreux codes de conduite d'entreprises importantes et d'ONG :

- *La durée du travail* [(conventions OIT 1, 14 et 106 sur la durée du travail (industrie) et le repos hebdomadaire (dans l'industrie, le commerce et les bureaux)].
- *La santé et la sécurité* – Selon les données émanant de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), il y a chaque année deux millions de décès dus aux accidents du travail. Les accidents en rapport avec l'emploi augmentent aussi dans les pays en développement, où il y a souvent peu de formations et de systèmes de sécurité. Plusieurs conventions de l'OIT concernent ce problème : la convention 155 sur la santé et la sécurité des travailleurs, la convention 174 concernant la prévention des accidents industriels majeurs et la convention 176 sur la sécurité et l'hygiène dans les mines. On peut citer comme autre instrument en rapport l'article 7 du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels, qui mentionne la nécessité de « la sécurité et de l'hygiène dans le travail ».

On notera que ces conventions sont interprétées étroitement, afin de se concentrer sur les allégations les plus sérieuses. Dans tous les domaines couverts par les conventions précitées, EIRIS se focalise sur les allégations qui sont étayées par des détails substantiels. EIRIS examine des informations ou des allégations précises sur des sites Internet qui sont consacrés à certaines entreprises et donnent des détails sur la situation au sein de leurs chaînes logistiques. Les allégations doivent être spécifiques, c'est-à-dire comporter des renseignements tels que des dates ainsi que les normes et l'emplacement des usines des fournisseurs (si une ONG décide de ne pas nommer les usines des fournisseurs pour protéger les identités des travailleurs et de simplement les désigner comme usine A, usine B etc, c'est considéré comme acceptable et l'allégation peut être retenue). En général, EIRIS privilégie les informations dont la recherche s'opère dans des conditions claires et les allégations qui résultent d'une enquête approfondie.

Évaluations

Pour apprécier si une entreprise a remédié ou non à ce qui a suscité des allégations de manquements relatifs au travail des enfants, au travail forcé, à la discrimination, à la liberté syndicale, à la négociation collective et à la durée du travail, EIRIS consulte les déclarations, les communiqués de presse et les réponses écrites qui lui sont éventuellement adressées.

On considère seulement qu'une entreprise a remédié aux faits allégués si elle a pris des mesures pour empêcher leur renouvellement. Pour chaque type de manquement, EIRIS a défini une série d'actions que l'entreprise doit effectuer pour être évaluée comme « ayant remédié ».

On juge qu'une entreprise a répondu spécifiquement et en détail aux allégations, si elle l'a fait pour chaque allégation décrite dans le rapport. Elle doit aussi confirmer que chacune constitue une infraction à sa politique et décrire les mesures prises pour remédier à chaque allégation d'infraction, si son bien-fondé est prouvé. Lorsqu'une société n'est pas en mesure d'apporter une réponse spécifique et détaillée dans des affaires particulières, par exemple parce que les allégations n'ont pas nommé les usines des fournisseurs, une réponse spécifique et détaillée aux questions soulevées par ces allégations suffira.

Il convient de noter que les entreprises qui font l'objet d'allégations relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective chez un fournisseur chinois sont évaluées différemment (en tenant compte des règles nationales).

S'il n'a pas été remédié aux faits allégués conformément à cette définition, on formulera l'évaluation « non remédiée », sauf si l'on attend à brève échéance des informations supplémentaires de l'entreprise, auquel cas l'évaluation est dite en suspens.

PARTIE II

Chapitre 4

L'impact de l'investissement direct étranger sur les salaires et les conditions de travail*

L'investissement direct étranger (IDE) des entreprises multinationales (EMN) originaires de pays de l'OCDE dans les économies en développement et émergentes a augmenté de façon spectaculaire au cours des deux dernières décennies. Quoique généralement perçu comme bénéfique pour le développement local, l'IDE amène aussi à s'interroger sur le caractère déloyal de la concurrence et sur la protection des droits des travailleurs dans les pays d'accueil. Ce document examine l'accroissement de l'IDE et en analyse les effets sur les salaires et les conditions de travail des salariés des filiales étrangères des entreprises multinationales et de leurs sous-traitants. Il apparaît que les EMN tendent à offrir de meilleurs salaires, surtout dans les économies en développement et émergentes. Il semble aussi que l'effet positif sur les salaires s'étende aux salariés des entreprises locales auxquelles les EMN font appel pour la sous-traitance ou qui recrutent des dirigeants ayant une expérience préalable dans des entreprises étrangères, mais ces retombées sont limitées. Les EMN font aussi un plus gros effort de formation que les entreprises locales, mais on ne saurait dire si cela tient à ce que ce sont des sociétés étrangères.

* Ce document a été préparé par Elena Arnal et Alexander Hijzen, respectivement consultant et économiste à la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. John Martin, pour sa présentation lors de la deuxième session de la Conférence OCDE-OIT sur la responsabilité sociale des entreprises (23-24 juin 2008), s'est appuyé sur les éléments présentés dans ce document.

1. Introduction

L'investissement direct étranger (IDE) est souvent considéré comme l'un des moteurs du développement économique dans la mesure où il permet l'apport de capitaux, de technologies, de compétences en matière de gestion et d'emplois dans les pays d'accueil, de même que l'accès à de nouveaux marchés pour les investisseurs étrangers. Par conséquent, les gouvernants mettent généralement l'accent sur les avantages que l'IDE peut apporter aux économies des pays d'accueil, en développement notamment. C'est pour cette raison que de nombreux gouvernements ont mis en place des politiques destinées à attirer les investissements directs étrangers.

Si l'IDE et les entreprises multinationales (EMN) sont souvent jugés bénéfiques pour le développement local, ils sont aussi très controversés et source de préoccupations sur le plan social. Par exemple, on entend souvent dire que les multinationales profitent indûment des bas salaires et des mauvaises conditions de travail observés dans certains pays en développement. Elles ont aussi été accusées de violer les droits de l'homme et les droits des travailleurs dans les pays où les autorités ne font pas véritablement respecter ces droits.

Le présent rapport dresse le bilan des connaissances quant à l'impact social de l'investissement direct étranger dans les pays d'accueil, en mettant l'accent sur les rémunérations et autres conditions d'emploi offertes par les multinationales ayant leur siège dans des pays de l'OCDE à leurs travailleurs dans le reste du monde. Il examine également les conséquences potentielles de l'IDE pour les travailleurs employés par des entreprises locales.

Ce document est structuré comme suit. Après la section 2, qui décrit les diverses tendances en matière d'IDE au cours des deux dernières décennies, dans les pays de l'OCDE et dans le reste du monde, la section 3 fait le point des analyses consacrées aux effets directs et indirects de l'IDE sur les salaires et les conditions de travail dans les pays d'accueil. La section 4 résume les nouvelles recherches empiriques menées pour les besoins du chapitre 5 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE – Édition 2008*, sur deux pays en développement (Brésil et Indonésie) et trois pays développés (Allemagne, Portugal et Royaume-Uni)¹, tandis que la section 5 présente un certain nombre de remarques en guise de conclusion.

2. L'importance croissante de l'IDE

2.1. L'IDE a augmenté rapidement

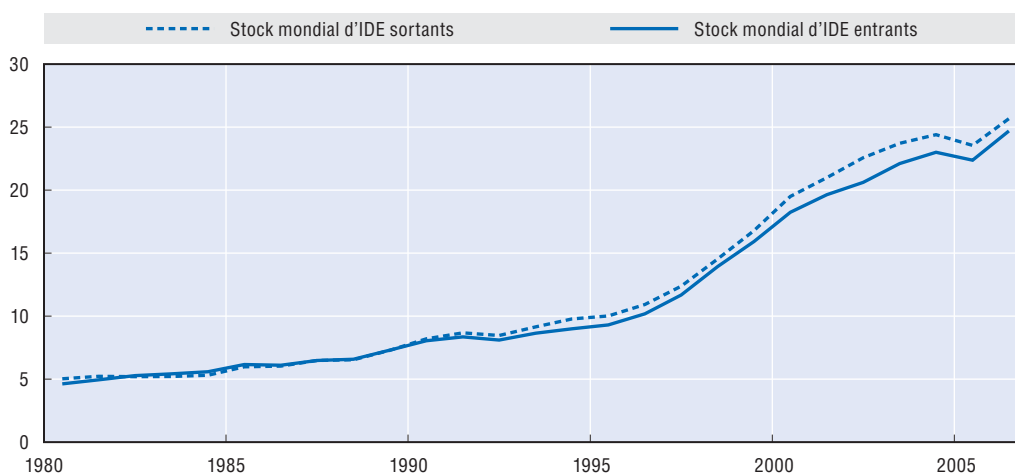
Par investissement direct étranger, on entend un investissement réalisé par une entité résidente d'une économie dans le but d'acquérir durablement un intérêt dans une entreprise résidente d'une autre économie. Cet investissement doit permettre à l'entité qui investit d'exercer un contrôle direct sur la gestion des actifs de l'entreprise dans laquelle elle investit. À des fins statistiques, on admet généralement qu'il en est ainsi lorsque l'investisseur étranger détient au moins 10 % des actions ordinaires avec droit de vote (ou

l'équivalent). Les investissements d'un montant inférieur à ce seuil de 10 % sont considérés comme des placements de portefeuille.

Au cours des dernières décennies, l'importance de l'IDE dans l'économie mondiale s'est rapidement accrue². L'encours total des investissements directs étrangers, entrants et sortants, est passé de moins de 5 % du PIB mondial en 1980 à environ 25 % en 2006 (graphique 4.1)³. Cette augmentation est largement le fruit de la libéralisation des échanges et des investissements, ainsi que de l'évolution des technologies de l'information et de la communication.

Graphique 4.1. **L'investissement étranger direct dans le monde, 1980-2006**

Stock mondial d'IDE en pourcentage du PIB mondial¹



1. Les stocks d'IDE et le PIB mondiale sont exprimés en dollars courants.

Source : CNUCED, Statistiques des IDE.

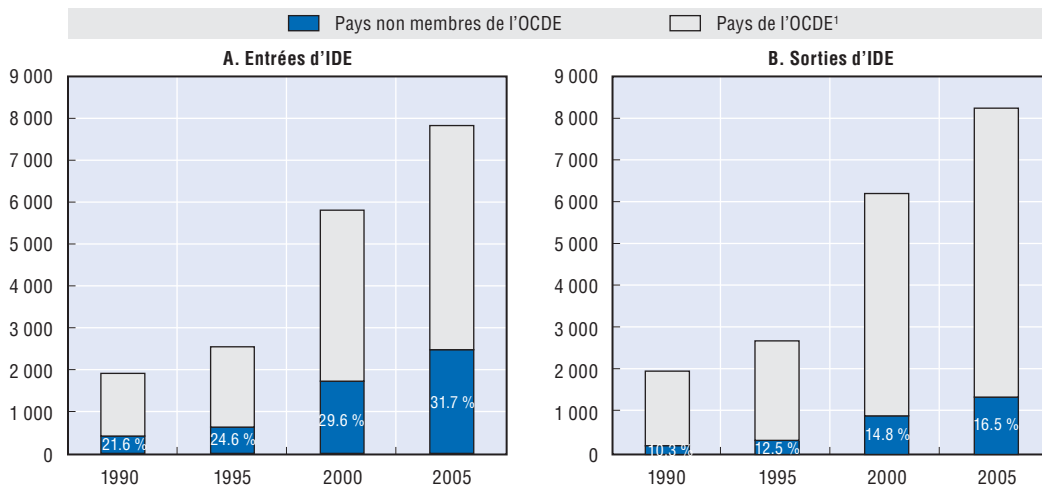
2.2. La répartition géographique de l'IDE

Même si l'essentiel des investissements directs ont encore lieu entre pays de l'OCDE, le poids relatif des pays non membres dans les entrées et sorties d'investissements directs s'est sensiblement accru au cours des 15 dernières années, sous l'effet de l'intégration des pays en développement, en particulier des BRIC – Brésil, Russie, Inde et Chine – dans l'économie mondiale. Le graphique 4.2 montre que la part des pays non membre de l'OCDE dans le stock des IDE entrants au niveau mondial est passée de 22 % en 1990 à 32 % en 2005 et que leur part dans le stock des IDE sortants au niveau mondial est passée de 10 % en 1990 à 17 % en 2005.

L'importance croissante des pays non membres en tant que destination des IDE a un certain nombre de conséquences potentielles. Premièrement, depuis le milieu des années 90, l'IDE est devenu la source la plus importante d'apports financiers extérieurs pour les pays en développement, ce qui renforce son rôle potentiel dans le processus de développement de ces pays (voir le graphique 4.A1.1 à l'annexe)⁴. Deuxièmement, le nombre croissant de destinations potentielles de l'IDE et la dépendance de plus en plus grande des pays en développement à l'égard de celui-ci poussent les pays à se livrer une concurrence de plus en plus intense pour attirer ces investissements. Enfin, l'augmentation des investissements directs des pays de l'OCDE dans les pays non membres a aussi fait naître de sérieuses préoccupations d'ordre social quant aux pratiques

Graphique 4.2. Évolution de l'investissement direct étranger par groupes de pays, 1990-2005

Milliards de dollars en prix constants (2000)



1. Les 30 pays membres de l'OCDE.

Source : OCDE (2008a).

d'emploi de certaines multinationales ayant leur siège dans des pays de l'OCDE dans leurs activités à l'étranger. Cela tient notamment au fait que des normes minimum du travail ne sont pas toujours effectivement appliquées dans ces pays.

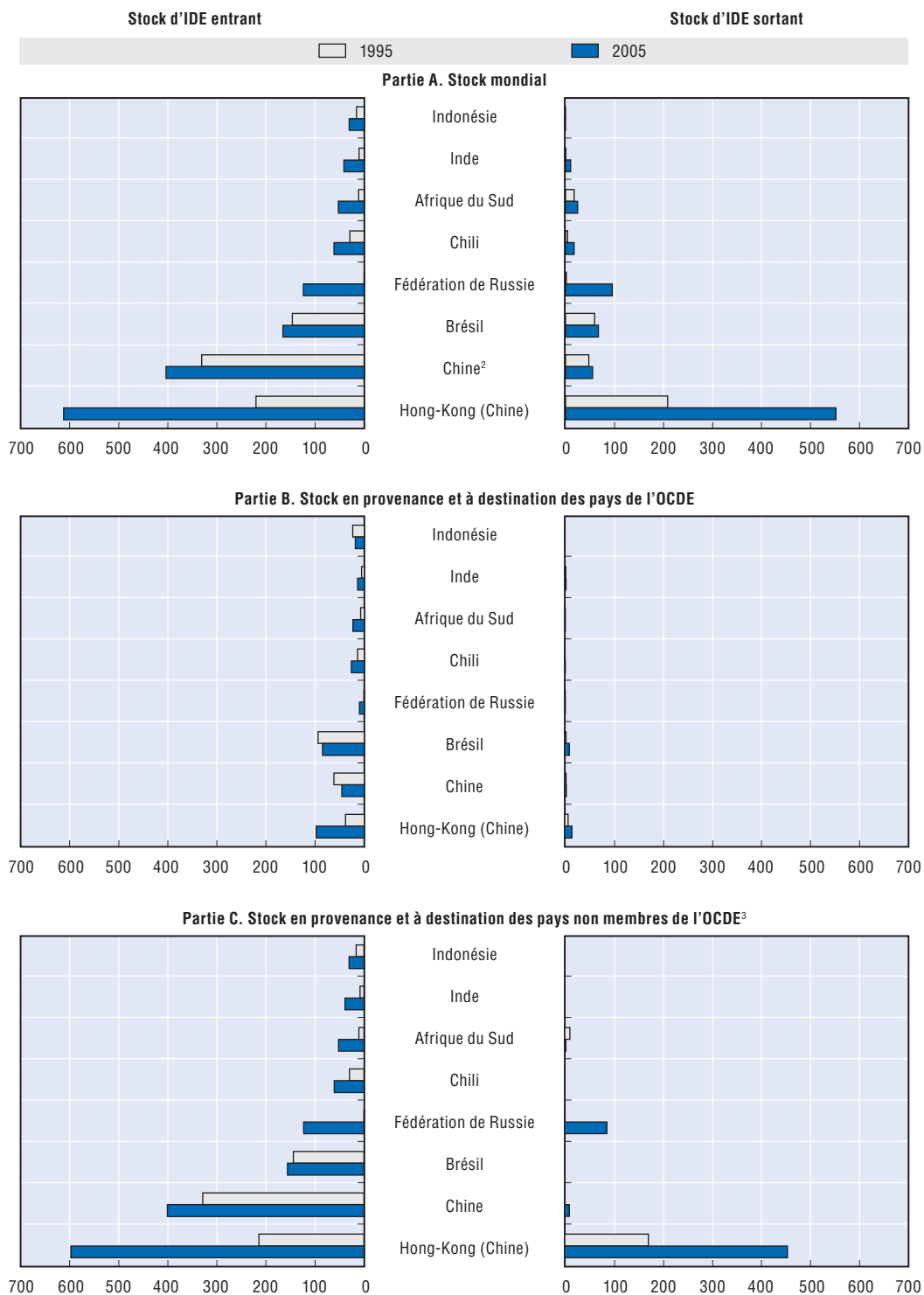
Le graphique 4.3 fait ressortir l'évolution des entrées et sorties d'IDE dans les principales économies émergentes (Afrique du Sud, Brésil, Chili, Chine, Fédération de Russie, Inde et Indonésie). La partie A concerne l'IDE entre ces pays et le reste du monde, tandis que les parties B et C indiquent leurs stocks d'IDE en provenance et à destination des pays de l'OCDE et des pays non membres respectivement. Pour ces sept pays, les entrées et les sorties d'IDE ont fortement augmenté entre 1990 et 2005. La Chine (Chine continentale et Hong-Kong) est de loin la première source et la première destination des IDE parmi les pays non membres de l'OCDE. En 2005, elle a représenté plus d'un tiers des entrées totales d'IDE de tous les pays non membres de l'OCDE, et plus de la moitié des sorties d'IDE. La Chine est ainsi devenue une source de plus en plus importante d'IDE, atteignant en 2006 le quatrième rang mondial en termes de stocks et le sixième en termes de flux⁵.

Dans la plupart des pays considérés, l'augmentation du stock d'IDE entrants entre 1990 et 2005 est principalement due aux IDE en provenance d'autres pays non membres de l'OCDE, encore que les investissements directs des pays de l'OCDE dans les grands pays émergents aient également accusé une forte augmentation. L'Indonésie et le Brésil sont les deux seuls pays où la zone OCDE est un investisseur étranger plus important que le groupe des autres pays non membres.

L'augmentation des sorties d'IDE en provenance des économies émergentes considérées s'explique presque entièrement par l'accroissement des investissements directs entre pays non membres de l'OCDE (on parle aussi d'IDE Sud-Sud). Les IDE des économies émergentes à destination de la zone OCDE restent relativement marginaux, même si les médias indiquent régulièrement que les pays en développement acquièrent de plus en plus d'actifs stratégiques dans les pays développés. Par ailleurs, les sorties d'IDE de

Graphique 4.3. **Stocks d'IDE de certaines économies émergentes, 1990¹ et 2005**

Milliards de dollars constants (2000)



1. Fédération de Russie : 1993 au lieu de 1990.

2. Chine : Chine continentale.

3. Différence entre le stock mondial d'IDE et le stock d'IDE en provenance des pays de l'OCDE.

Source : Calculs de l'OCDE à partir des statistiques IDE de la CNUCED ; OCDE, Statistiques de l'IDE.

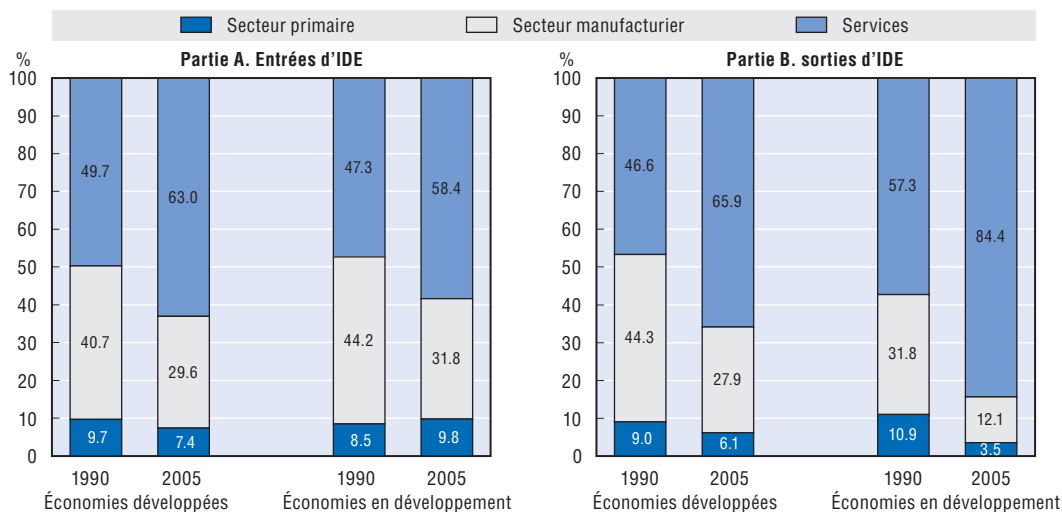
la Chine ont progressé plus rapidement dans les pays en développement, particulièrement en Afrique, que dans les pays développés⁶.

2.3. L'IDE par secteurs d'activité

L'IDE a sensiblement progressé dans tous les grands secteurs de l'économie, mais la part des services s'est progressivement accrue aux dépens des industries manufacturières (graphique 4.4). Dans les pays développés, les entrées d'IDE dans le secteur manufacturier sont tombées de 41 % à 30 %, alors qu'elles sont passées de 50 % à 63 % dans les services. Dans les pays en développement, les entrées d'IDE à destination du secteur manufacturier ont reculé de 44 % à 32 %, alors qu'elles sont passées de 47 % à 58 % dans les services. Cette évolution reflète sans doute en partie l'importance croissante des services dans les économies nationales, mais elle tient probablement aussi à l'internationalisation de plus en plus poussée du secteur des services sous l'effet de l'évolution des TIC et de la libéralisation des services, notamment leur délocalisation de plus en plus répandue⁷. Le secteur primaire absorbe encore environ 10 % des entrées mondiales d'IDE. Cependant, bien que sa part ait quelque peu diminué dans les pays développés, elle a légèrement augmenté dans les pays en développement.

Pour évaluer les effets sociaux de l'IDE dans les pays d'accueil, il est intéressant d'avoir une idée de l'intensité de savoir et de qualifications des activités dans lesquelles les étrangers investissent. On peut pour cela classer les secteurs en fonction de leur intensité technologique ou de qualifications. Comme on fait l'hypothèse que les besoins en technologie et en qualifications des activités dans chaque secteur sont les mêmes dans tous les pays, il faut être prudent dans les comparaisons entre pays. La partie A du graphique 4.5 présente des données concernant les entrées d'IDE en fonction de l'intensité technologique du secteur. On constate que l'augmentation progressive de la part des

Graphique 4.4. Estimation du stock mondial d'IDE par secteurs d'activité, 1990-2005
Pourcentage¹

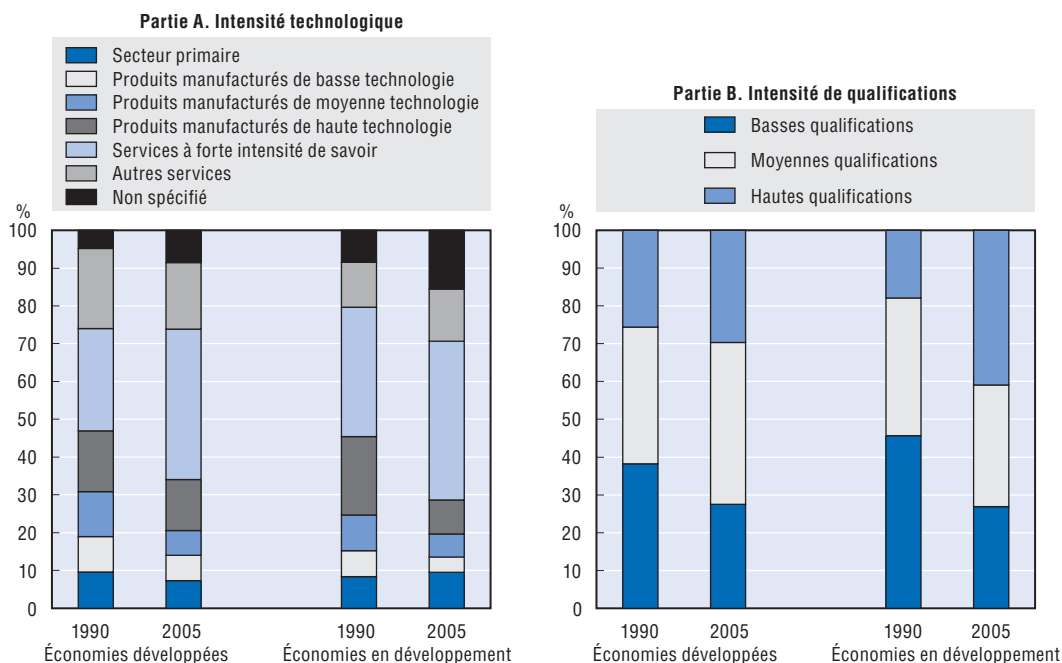


1. *Économies développées* : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Bermudes, Canada, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Gibraltar, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède et Suisse. *Économies en développement* : tous les autres pays.

Source : CNUCED (2007).

Graphique 4.5. Entrées d'IDE en fonction de l'intensité technologique¹ et de l'intensité de qualifications², en 1990 et 2005

Pourcentage³



1. Pour l'agrégation industrielle la base de données STAN de l'OCDE sur le commerce bilatéral a été utilisée (description à l'Annexe A de la publication Science, technologie et industrie : Tableau de bord 2005). Secteur primaire : agriculture, chasse, sylviculture et pêche ; activités extractives ; activités primaires non spécifiées. Produits manufacturés de basse technologie : produits alimentaires, boissons et tabac ; textiles, articles d'habillement et cuirs ; production de bois et articles en bois ; édition, imprimerie et reproduction de supports enregistrés ; autres produits manufacturés. Produits manufacturés de moyenne technologie : cokéfaction, produits pétroliers et combustibles nucléaires ; articles en caoutchouc et matières plastiques ; autres produits minéraux non métalliques ; produits métallurgiques de base et ouvrages en métaux ; machines et matériel. Produits manufacturés de haute technologie : produits chimiques ; matériel électrique et électronique ; instruments de précision ; véhicules automobiles et autres matériels de transport. Services à forte intensité de savoir : transports, entreposage et communication ; finance ; activités de services aux entreprises ; éducation ; santé et action sociale. Autres services : électricité, gaz et eau ; construction ; commerce ; hôtellerie et restauration ; administration publique et défense ; autres activités de services collectifs, sociaux ou personnels.
2. Basses qualifications : agriculture, chasse, sylviculture et pêche ; activités extractives ; produits alimentaires, boissons et tabac ; textiles, articles d'habillement et cuirs ; production de bois et articles en bois ; autres produits minéraux non métalliques ; produits métallurgiques de base et ouvrages en métaux ; construction. Moyennes qualifications : autres produits manufacturés ; véhicules automobiles et autres matériels de transport ; commerce ; hôtellerie et restauration ; édition, imprimerie et reproduction de supports enregistrés ; transports, entreposage et communication ; électricité, gaz et eau. Hautes qualifications : cokéfaction, produits pétroliers et combustibles nucléaires ; machines et matériel ; activités de services aux entreprises ; autres activités de services collectifs, sociaux ou personnels.
3. Économies développées : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Bermudes, Canada, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Gibraltar, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Slovénie, Suède, Suisse et Royaume-Uni. Économies en développement : tous les autres pays.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de CNUCED (2007).

services est liée à l'importance croissante des secteurs à forte intensité de savoir. Entre 1990 et 2005, la part des services à forte intensité de savoir dans les entrées d'IDE est passée de 27 % à 40 % dans les pays développés et de 34 % à 43 % dans les pays en développement. En outre, le secteur des services à forte intensité de savoir est particulièrement important dans les pays en développement. L'IDE est sans doute un moyen, pour les entreprises étrangères des pays développés, de desservir les marchés des pays en développement, ou

bien il traduit l'importance croissante de l'externalisation de services par les multinationales de l'OCDE vers des pays en développement.

La répartition en fonction de l'intensité de qualifications par secteur, présentée dans la partie B du graphique 4.5, suit à peu près le même profil. Dans les pays développés comme dans les pays en développement, les entrées d'IDE se sont progressivement concentrées sur les secteurs à forte intensité de qualifications, de façon particulièrement prononcée dans les pays en développement. On dit souvent que l'IDE a accru la demande relative de main-d'œuvre qualifiée et a contribué à l'augmentation des inégalités de salaires observée dans de nombreux pays développés et en développement, mais ce graphique doit être interprété avec prudence. L'intensité de qualifications moyenne du secteur ne correspond pas nécessairement à l'intensité de qualifications des activités menées dans les filiales étrangères des multinationales. Pour évaluer les effets de l'IDE sur la distribution des rémunérations, il faut disposer d'informations concernant non seulement la répartition de l'IDE dans le secteur, mais aussi l'influence de l'IDE sur les prix à la production et la productivité. Ce n'est que dans la mesure où l'IDE est concentré dans des secteurs à forte intensité de qualifications et tend à y réduire les prix à la production ou à y accroître la productivité qu'il risque de contribuer aux inégalités de rémunération en longue période.

2.4. Les multinationales en tant qu'employeurs

L'augmentation de l'IDE se traduit aussi par l'accroissement du nombre des emplois dans les filiales étrangères des multinationales. On estime à 73 millions, soit 3 % de la population active mondiale, le nombre de travailleurs employés dans des filiales étrangères de multinationales en 2006, c'est-à-dire près de trois fois plus qu'en 1990. Une part plus que proportionnelle de ces travailleurs est employée dans les filiales étrangères de multinationales dans des économies en développement ou en transition, sans doute en raison de la forte intensité de main-d'œuvre de la production des filiales étrangères dans ces pays. La répartition des emplois dans les entreprises à capitaux étrangers fait aussi une large place au secteur manufacturier, ce qui incite à penser que les activités menées dans les entreprises manufacturières à capitaux étrangers ont en général une relativement forte intensité de main-d'œuvre. La mesure dans laquelle l'emploi dans les entreprises à capitaux étrangers reflète l'impact de l'IDE sur la création d'emplois dépend pour beaucoup de la question de savoir si l'IDE prend la forme d'investissements entièrement nouveaux ou de fusions-acquisitions internationales. En général, les investissements entièrement nouveaux ont plus de chances d'avoir un effet positif sur l'emploi. Cependant, d'après OCDE (2008a), les fusions-acquisitions internationales peuvent aussi avoir des effets positifs substantiels sur l'emploi dans certains pays⁸.

3. Les effets de l'IDE sur les conditions d'emploi et les relations professionnelles : tour d'horizon de la littérature

Les responsables publics tendent à souligner les retombées bénéfiques potentielles que l'IDE peut induire pour l'économie du pays d'accueil, notamment sous la forme d'améliorations des rémunérations et des conditions de travail. Ces avantages peuvent être directs ou indirects. Les avantages directs sont ceux dont bénéficient les salariés des entreprises à capitaux étrangers, tandis que les avantages indirects sont ceux dont bénéficient les travailleurs des entreprises locales. Les multinationales peuvent offrir des salaires plus élevés et éventuellement de meilleures conditions de travail parce qu'elles

sont plus productives, grâce à un plus grand savoir-faire technologique et des pratiques modernes de management qui leur permettent d'être efficaces sur les marchés étrangers malgré le coût qu'implique la coordination de leurs activités entre différents pays. Ce transfert de compétences technologiques et de gestion entre filiales de multinationales peut se traduire par des avantages directs. Mais il peut aussi conduire à des avantages indirects en accroissant la productivité des entreprises locales, la meilleure productivité des filiales étrangères ayant des retombées dans les entreprises locales. Les retombées de productivité représentent des externalités positives pour le pays d'accueil, ce qui explique pourquoi les responsables politiques réservent parfois un traitement plus favorable aux investissements étrangers qu'aux investissements des entreprises locales. Bien que ce ne soit pas automatique, l'amélioration de la productivité des entreprises locales ou à capitaux étrangers peut ensuite se traduire par des revenus plus élevés, de meilleures conditions de travail et davantage d'emplois⁹.

Bien qu'elles soient plus productives, rien ne permet de penser que les multinationales offrent en général de meilleures rémunérations ou conditions de travail que leurs homologues locales à des travailleurs présentant des caractéristiques identiques. Sur des marchés du travail concurrentiels, les multinationales ne peuvent verser des salaires plus élevés en moyenne que si elles emploient des travailleurs plus qualifiés ou si elles doivent dédommager leurs salariés pour compenser des conditions d'emploi moins favorables, comme une moindre sécurité de l'emploi.

Cependant, certaines défaillances du marché peuvent inciter les multinationales à offrir de meilleurs salaires et conditions de travail que leurs homologues locales à des travailleurs de même catégorie pour des emplois analogues. Premièrement, les multinationales seront sans doute davantage susceptibles de pratiquer des salaires dits d'efficience. Par exemple, elles peuvent décider de verser des salaires plus élevés que leurs concurrents locaux dans l'espoir que cela réduise la rotation de la main-d'œuvre et par conséquent le risque de voir leur avantage de productivité fuir vers les firmes concurrentes. Elles peuvent aussi être disposées à verser de meilleurs salaires pour motiver leurs travailleurs, dans la mesure où un contrôle a posteriori peut être plus coûteux pour elles en raison de problèmes d'information. Deuxièmement, compte tenu de ces frictions, l'avantage des multinationales sur le plan de la productivité peut donner lieu à des rentes. Si les employeurs partagent ces rentes avec leurs salariés, les meilleures entreprises offrent les meilleurs emplois. Enfin, certains facteurs institutionnels peuvent inciter les multinationales à aller au-delà des pratiques locales en matière d'emploi. Par exemple, dans les pays en développement où l'État de droit laisse à désirer, les multinationales seront sans doute plus enclines à respecter la législation nationale du travail, pour des raisons d'image et sous la pression des consommateurs de leur marché d'origine¹⁰.

3.1. Les effets directs de l'IDE sur les salaires

Il existe de nombreux travaux empiriques sur l'avantage salarial que procurent les multinationales (voir le tableau 4.1 à l'annexe). Jusqu'à une date récente, on s'accordait à penser que les entreprises étrangères tendaient à verser de meilleurs salaires à leurs travailleurs que leurs homologues locales, en particulier dans les pays en développement. Dans une première étude consacrée au Mexique, aux États-Unis et au Venezuela, Aitken *et al.* (1996) comparent les salaires moyens versés par les entreprises locales et les entreprises étrangères. Ils montrent que le salaire moyen dans les entreprises étrangères tend à être supérieur d'environ 30 % à celui des entreprises locales. De plus, cet écart persiste lorsqu'on

prend en compte la taille, la localisation, la gamme de compétences et l'intensité capitalistique au Mexique et au Venezuela, mais non aux États-Unis. Autrement dit, il semblerait que les entreprises étrangères versent des salaires plus élevés que leurs concurrents locaux dans les pays en développement. Cependant, cela ne signifie pas nécessairement que les entreprises étrangères offrent de meilleures conditions de travail car il peut y avoir une différence de qualité entre leur main-d'œuvre et celle des entreprises locales.

Pour tenir compte de la possibilité qu'un écart de salaire moyen entre des entreprises locales et étrangères ne soit en fait uniquement le reflet d'une différence de composition de la main-d'œuvre, un certain nombre de chercheurs se sont efforcés de voir dans quelle mesure la prime salariale liée aux entreprises étrangères persiste lorsqu'on tient compte des différences observables concernant la qualité de la main-d'œuvre. Lipsey et Sjöholm (2004), par exemple, à l'aide d'une série de données au niveau de l'entreprise qui comprend des informations détaillées sur les niveaux de qualification des effectifs, montrent qu'en Indonésie les différences de qualité moyenne de la main-d'œuvre représentent une part importante de la prime de salaire étrangère brute, mais que celle-ci n'en demeure pas moins élevée : dans les établissements sous contrôle étranger, les salaires sont supérieurs de 12 % pour les ouvriers et de 20 % pour les autres catégories de travailleurs. Morrissey et Te Velde (2003) présentent des résultats analogues pour cinq pays d'Afrique subsaharienne.

Une autre façon de neutraliser les différences de composition de la main-d'œuvre consiste à centrer l'analyse sur les *changements* de propriété résultant d'opérations transnationales de fusion-acquisition. Les études qui optent pour cette solution analysent l'effet causal de la propriété étrangère sur les conditions d'emploi en partant de l'hypothèse que les prises de contrôle étrangères n'ont pas d'incidence sur la composition de la main-d'œuvre. En se focalisant ainsi sur les fusions-acquisitions internationales, on ne peut saisir l'impact des implantations nouvelles, qui peut être différent¹¹. Les études centrées sur les fusions-acquisitions internationales tendent aussi à indiquer que l'IDE peut accroître sensiblement le nombre et la qualité des emplois dans les entreprises étrangères, particulièrement dans les pays en développement. Girma et Görg (2007) constatent par exemple pour le Royaume-Uni que les prises de contrôle étrangères d'entreprises locales tendent à augmenter les salaires, mais que cet effet est relativement peu important. Pour l'Indonésie, en revanche, Lipsey et Sjöholm (2006) constatent que les prises de contrôle étrangères ont pour effet de relever les salaires de 17 % pour les ouvriers et de 33 % pour les autres catégories de personnel¹².

Cependant, les résultats des analyses effectuées au niveau de l'entreprise peuvent être trompeurs, car ils ne tiennent pas compte des changements de composition de la main-d'œuvre qui peuvent accompagner les rachats d'entreprises par des intérêts étrangers. Dans la mesure où les prises de contrôle étrangères se traduisent par une amélioration des qualifications, l'avantage salarial qu'elles entraînent s'en trouve surestimé. En revanche, si l'on utilise des données couplées employeurs-salariés (données au niveau des travailleurs), on peut neutraliser les changements de composition de la main-d'œuvre dus à la fusion-acquisition transnationale et ne plus considérer que les effets salariaux pour les travailleurs qui restent dans la même entreprise. Ces données permettent aussi d'examiner l'impact de la propriété sur les travailleurs qui changent d'entreprise, ce qui est intéressant car cela permet d'étudier les écarts de salaire entre les entreprises locales et étrangères pour les nouveaux recrutés. Les différences de productivité ayant probablement plus d'importance pour les nouveaux recrutés que pour les travailleurs en place (Beaudry et DiNardo, 1991), on peut penser que la propriété de l'entreprise a plus d'impact pour cette catégorie¹³.

Un nombre croissant d'études récentes se servent de données au niveau des travailleurs pour analyser le rôle de la propriété étrangère sur les salaires individuels. Les résultats de ces études remettent en question les idées acquises en suggérant que les prises de contrôle étrangères dans les pays développés ont au mieux un effet faiblement positif sur le salaire individuel et que cet effet pourrait même être négatif. Martins (2006), par exemple, montre pour le Portugal que l'avantage salarial d'une prise de contrôle étrangère disparaît si l'on tient compte de la sélection des travailleurs et que les salaires individuels peuvent même se trouver réduits de 3 % pour les travailleurs des entreprises sous contrôle étranger par rapport à leurs homologues des entreprises locales. Heyman et al. (2007) présentent des résultats analogues pour la Suède. En revanche, Andrews et al. (2007) pour l'Allemagne, Malchow-Moller et al. (2007) pour le Danemark et Balsvik (2006) pour la Norvège trouvent des effets faiblement positifs de l'ordre de 1 à 3 %. Relativement peu d'études exploitent la mobilité des travailleurs pour analyser le rôle de la propriété étrangère. Parmi les auteurs qui font exception, Andrews et al. (2007) et Balsvik (2006) montrent que les travailleurs qui passent d'une entreprise locale à une entreprise étrangère voient leur salaire augmenter de 6 % en Allemagne et de 8 % en Norvège. Ces résultats sont peut-être le signe que les effets à court terme de la propriété étrangère sont plus importants pour les nouvelles recrues des entreprises étrangères que pour les travailleurs qui restent en place dans les entreprises rachetées.

Globalement, les études récemment menées à l'aide de données au niveau des travailleurs donnent une image assez contrastée des effets de la propriété étrangère sur les salaires. Si la plupart concluent à un effet positif sur les salaires, certaines indiquent au contraire des effets faiblement négatifs. Malheureusement, on ne sait pas bien ce qui explique ces différences d'estimation des primes salariales selon les études. Il peut s'agir de différences de caractéristiques nationales, de différences de nature de l'IDE, aussi bien que de différences de méthodologie. En outre, quant à savoir quel serait l'effet d'une prise en compte des changements dans la composition de la main-d'œuvre pour l'estimation des primes salariales étrangères dans les pays en développement, où l'on pense que ces primes sont beaucoup plus importantes, la question reste ouverte. Pour mieux comprendre ce qu'implique les nouvelles études, il serait utile de pouvoir disposer de données comparables pour un certain nombre de pays en développement et de pays développés. L'étude de l'OCDE (2008a), dont les principales conclusions sont exposées à la section 4 ci-après, est la première à fournir ce type de données.

3.2. Les effets directs de l'IDE sur les conditions de travail de façon plus générale

On ne sait pas grand-chose de l'effet de la propriété étrangère sur les conditions de travail en dehors du salaire. Un certain nombre d'études se sont efforcées de caractériser les conditions d'emploi dans les multinationales et d'analyser leurs déterminants. Les définitions qui en résultent varient selon les auteurs, mais il semble d'après leurs travaux que les EMN ont relativement peu tendance à exporter leurs pratiques de travail vers leurs filiales étrangères, mais tendent au contraire à adopter les pratiques locales (voir Talmond et Ferner 2006). Bloom et al. (2008) analysent, sur la base de données d'enquête sur les méthodes de management et de conciliation vie professionnelle-vie privée pour plus de 700 entreprises de taille moyenne en Allemagne, aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni, dans quelle mesure les multinationales américaines exportent certaines pratiques vers leurs filiales en Europe. Les faits montrent que si les EMN américaines exportent leurs pratiques de management, elles n'exportent pas leurs pratiques en matière de conciliation

vie professionnelle-vie privée. Freeman *et al.* (2007) comparent les pratiques de travail dans les filiales locales et étrangères d'une entreprise américaine donnée dans différents pays et constatent eux aussi que les entreprises américaines adaptent dans une large mesure leurs pratiques à ce qui se fait dans le pays d'accueil.

Les travaux de recherche avancent un certain nombre de raisons pour expliquer la faible propension des multinationales américaines à exporter leurs pratiques de travail. Premièrement, celles-ci tendent à être régies par les règles et normes sociales nationales. Ainsi, l'importante réglementation du marché du travail qui existe dans beaucoup de pays européens et le rôle majeur des syndicats peuvent dissuader les EMN américaines d'exporter en Europe leurs pratiques sociales (Bloom *et al.*, 2008). Deuxièmement, la faible propension des EMN américaines à exporter leurs pratiques de travail peut aussi être due à des considérations stratégiques. L'expérience montre, par exemple, que les filiales locales tournées vers le marché intérieur tendent à être beaucoup plus discrètes sur la gestion de leurs ressources humaines que les entreprises plus orientées vers l'exportation. Enfin, la faible propension des EMN américaines à exporter leurs pratiques de travail tient peut-être simplement à un style de management qui leur est propre et n'est pas forcément représentative des EMN d'autres pays.

Il n'existe apparemment pas d'études systématiques sur la propension des multinationales à exporter leurs pratiques de travail vers les pays en développement. C'est dommage, car on peut se demander dans quelle mesure les résultats observables pour les pays développés se reproduisent dans les pays en développement. D'un côté, la mise en application de la réglementation du travail et le rôle des syndicats tendent à être plus faibles dans les pays en développement, ce qui réduit les contraintes institutionnelles qui obligerait les filiales étrangères des EMN à appliquer les mêmes pratiques de travail que dans les pays de l'OCDE. D'un autre côté, les pratiques socialement acceptables dans les pays en développement peuvent ne pas être acceptables pour les consommateurs et les investisseurs des pays développés, ce qui inciterait les EMN des pays développés à exporter leurs pratiques en matière de ressources humaines.

3.3. Les effets indirects de l'IDE sur les salaires et les conditions de travail

Outre ses effets directs sur les salaires et les conditions de travail dans les filiales de multinationales à l'étranger, l'IDE peut avoir des effets indirects sur les conditions d'emploi dans les entreprises locales. Cela peut se produire de deux manières : soit par un transfert aux entreprises locales de l'avantage de productivité des EMN, soit du fait des retombées sur le marché du travail local des pratiques des entreprises étrangères en matière d'emploi.

L'avantage dont bénéficient les EMN en termes de productivité peut se répercuter sur les entreprises locales pour diverses raisons¹⁴. Premièrement, les entreprises locales peuvent améliorer leur productivité en adoptant les pratiques de production ou de management des entreprises étrangères. Deuxièmement, les travailleurs qui passent d'une entreprise étrangère à une entreprise locale peuvent apporter à leur nouvel employeur leur connaissance des pratiques modernes de production et de management. Troisièmement, les entreprises étrangères peuvent « déteindre » sur leurs fournisseurs locaux lorsqu'elles collaborent avec eux pour s'assurer du respect des normes de qualité applicables aux productions intermédiaires et de la conformité des pratiques de travail avec les codes de conduite qu'elles ont adoptés. Enfin, l'IDE peut accroître la productivité des entreprises locales lorsque l'intensification de la concurrence sur le marché des produits encourage ces entreprises à éliminer les inefficiences du processus de production.

Les pratiques des entreprises étrangères en termes d'emploi peuvent avoir des retombées sur la situation du marché du travail local en influant sur la demande et l'offre de main-d'œuvre. L'arrivée d'entreprises étrangères ou l'extension de leurs activités peut augmenter cette demande, et par conséquent faire monter les salaires locaux. D'autre part, dans la mesure où les entreprises étrangères tendent à verser des salaires plus élevés, l'IDE peut aussi avoir pour effet de réduire l'offre de main-d'œuvre disponible pour les entreprises locales, qui attireront moins les travailleurs et auront peut-être tendance pour cette raison à augmenter leurs salaires.

Les travaux empiriques qui concluent à l'existence de retombées positives de l'IDE sur les salaires sont assez peu nombreux. Aitken *et al.* (1996), par exemple, ne constatent pas de retombées salariales positives de l'IDE sur les entreprises locales au Mexique et au Venezuela, même si les entreprises à capitaux étrangers versent des salaires sensiblement plus élevés. Cette absence de retombées positives peut être le signe que les établissements étrangers et les établissements locaux n'interviennent pas sur le même marché du travail et/ou que les retombées de productivité sont nulles, voire négatives. Les marchés du travail peuvent être segmentés entre entreprises étrangères et locales parce que les premières tendent à offrir de meilleures conditions de travail afin de limiter la rotation des travailleurs, ou en raison de différences institutionnelles telles qu'un plus grand respect de la législation du travail ou un plus grand pouvoir de négociation vis-à-vis des syndicats. Il peut aussi ne pas y avoir de retombées positives de productivité à cause de l'incapacité d'absorption des entreprises locales ou de l'effet d'éviction qu'exerce l'arrivée d'entreprises étrangères sur les concurrents locaux¹⁵.

Plusieurs études récentes apportent des preuves des retombées salariales positives de l'IDE en analysant son impact sur la demande et l'offre de main-d'œuvre. Sur la base des données relatives à l'industrie électronique britannique, Driffield et Girma (2003) constatent que l'IDE a un effet positif important sur les salaires des entreprises locales du fait de son impact sur la demande de main-d'œuvre, et un léger effet positif du fait de son impact sur l'offre. Par ailleurs, les retombées salariales apparaissent plus importantes pour les travailleurs qualifiés que pour les non-qualifiés, ce qui peut s'expliquer par une pénurie relative de main-d'œuvre qualifiée. Enfin, en analysant des données transversales au niveau des travailleurs pour l'Indonésie, Lipsey et Sjöholm (2004) constatent que l'IDE est associé de manière positive aux niveaux de salaire moyens dans les entreprises locales, particulièrement pour les travailleurs autres que les ouvriers.

D'autres études récentes ont essayé de voir comment les retombées de productivité et de salaire peuvent se produire en examinant les modes de relation spécifiques entre les entreprises locales et étrangères. Ainsi, Görg et Strobl (2005) étudient empiriquement le rôle de la mobilité des travailleurs dans les retombées de productivité à partir d'un panel d'entreprises industrielles ghanéennes. Ils constatent que les entreprises locales dont le dirigeant a précédemment travaillé dans une entreprise étrangère du même secteur sont plus productives que les autres. Balsvik (2006) analyse les retombées de productivité induites par la mobilité des travailleurs sur la base de données appariées employeurs-salariés en Norvège. Elle constate que les salariés ayant travaillé dans une multinationale tendent à apporter 20 à 25 % de plus à la productivité que les autres. De plus, la contribution à la productivité de l'entreprise est supérieure au rendement privé de la mobilité, ce qui donne à penser que la mobilité des travailleurs se traduit par de véritables externalités de productivité. Poole (2006) analyse pour le Brésil le rôle de la mobilité des travailleurs dans les retombées salariales à l'aide de données couplées employeurs-

salariés¹⁶. Elle trouve des indices de retombées salariales positives et constate que l'importance de ces retombées dépend du niveau de qualification des travailleurs précédemment employés par des EMN et des travailleurs en place.

Les liaisons amont sont une autre voie possible de retombées de l'IDE sur les entreprises locales. Diverses études ont montré à l'aide de tables d'entrées-sorties que les liaisons amont entre les établissements étrangers et les fournisseurs locaux s'accompagnent de retombées positives en termes de productivité (voir Javorcik, 2004, pour la Lituanie ; Blalock et Gertler, 2008, pour l'Indonésie). Intuitivement, cela peut refléter le fait que les entreprises étrangères tiennent souvent à aider les fournisseurs locaux à améliorer la qualité des intrants ou à veiller à ce qu'ils respectent les normes minimales en matière de conditions de travail (Moran, 2007, Sabel *et al.*, 2000). Il n'y a guère d'analyses systématiques qui examinent spécifiquement les effets des liaisons amont des EMN sur les salaires et les conditions de travail chez les fournisseurs. Harrison et Scorse (2006) font la démonstration indirecte que les EMN soucieuses de leur image ont aidé à relever les salaires des travailleurs non qualifiés dans les usines textiles indonésiennes, sans toutefois induire une réduction des emplois non qualifiés. Cela peut indiquer que les EMN n'ont pas seulement aidé à relever les salaires mais aussi la productivité.

Plusieurs études de cas ont analysé l'impact des codes de conduite adoptés par les multinationales sur les conditions de travail chez leurs fournisseurs. D'une façon générale, l'efficacité de ces codes dans la chaîne d'approvisionnement paraît limitée (ETI, 2006). Leurs effets positifs sont sans doute plus importants et plus durables lorsque ces codes sont intégrés dans les structures de gestion qui régissent la production et lorsque les intérêts des travailleurs sur le plan de l'emploi et de la productivité sont représentés dans des institutions effectives, ce qui a plus de chances d'être le cas lorsque les EMN s'impliquent directement auprès de leurs fournisseurs pour les aider à améliorer leurs pratiques de travail et leur productivité. Locke *et al.* (2007) constatent ainsi que la qualité des pratiques de travail chez les fournisseurs dépend dans une large mesure de l'implication des EMN dans le processus de production de ces entreprises. De même, Frenkel et Scott (2002) concluent leur étude consacrée à Adidas sur le constat que les modèles fondés sur des partenariats de longue durée ont plus de chances de donner des résultats que ceux qui se fondent sur une simple « police » des conditions de travail. Dans une autre étude, Locke et Romis (2007) comparent deux fabricants de t-shirts, fournisseurs de Nike, qui sont implantés dans la même région mais diffèrent radicalement par leurs conditions de travail (salaires, heures supplémentaires, satisfaction au travail et représentation des salariés). D'après les auteurs, cette situation s'expliquerait par la façon dont les deux établissements sont gérés : alors que l'un des fournisseurs considère les travailleurs comme une variable dont il faut réduire le coût autant que possible, l'autre au contraire voit dans la main-d'œuvre un facteur important pour améliorer la productivité et la qualité du produit. Il est intéressant de constater que, bien qu'elle paie des salaires plus élevés, l'usine qui offre de meilleures conditions de travail présente une productivité plus élevée et un coût unitaire de main-d'œuvre plus bas.

4. Nouvelles données de l'OCDE concernant les effets de l'IDE sur les filiales étrangères des EMN

Une nouvelle étude de l'OCDE (2008a) présente des données inédites concernant l'impact des entrées d'IDE sur les salaires et les conditions de travail dans trois économies développées (Allemagne, Portugal et Royaume-Uni) et deux économies émergentes (Brésil

et Indonésie). Les principales conclusions qui s'en dégagent sont résumées dans cette section, précédées d'une description des conditions de travail et de rémunération offertes par les EMN dans les régions concernées.

4.1. Simple comparaison de l'emploi, de la productivité, des salaires et des conditions de travail dans les pays d'accueil

À partir de données tirées de l'enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, des comparaisons simples entre EMN et entreprises locales montrent que les premières tendent à employer des effectifs plus nombreux et à offrir des emplois meilleurs que les entreprises locales des pays où elles investissent (graphique 4.6). Les résultats sont les suivants :

- En moyenne, une EMN emploie près de deux fois plus de salariés qu'une entreprise locale.
- Les salaires moyens versés par les EMN étrangères sont supérieurs de près de 50 % à ceux des entreprises locales. Les différences de salaire entre les EMN étrangères et les entreprises locales sont plus importantes en Asie et en Amérique latine, tout comme les écarts de technologie et de productivité.
- Dans toutes les régions, l'écart de productivité entre les entreprises étrangères et les entreprises locales semble être encore plus important que l'écart de salaire¹⁷.
- Les EMN étrangères tendent à offrir à leurs salariés davantage de possibilités de formation et les taux de syndicalisation y sont plus élevés que dans les entreprises locales. Ces deux facteurs – formation et syndicalisation – aident peut-être d'ailleurs à comprendre pourquoi les salaires tendent aussi à y être plus élevés.

Il convient toutefois d'interpréter ces résultats avec prudence, car les données présentent divers défauts qui peuvent introduire des distorsions et contribuer à une surestimation de l'effet de l'IDE sur les conditions de travail¹⁸. L'analyse économétrique des effets de la propriété étrangère sur les salaires et les conditions de travail présentée dans la suite de cette section tient compte de ces biais potentiels.

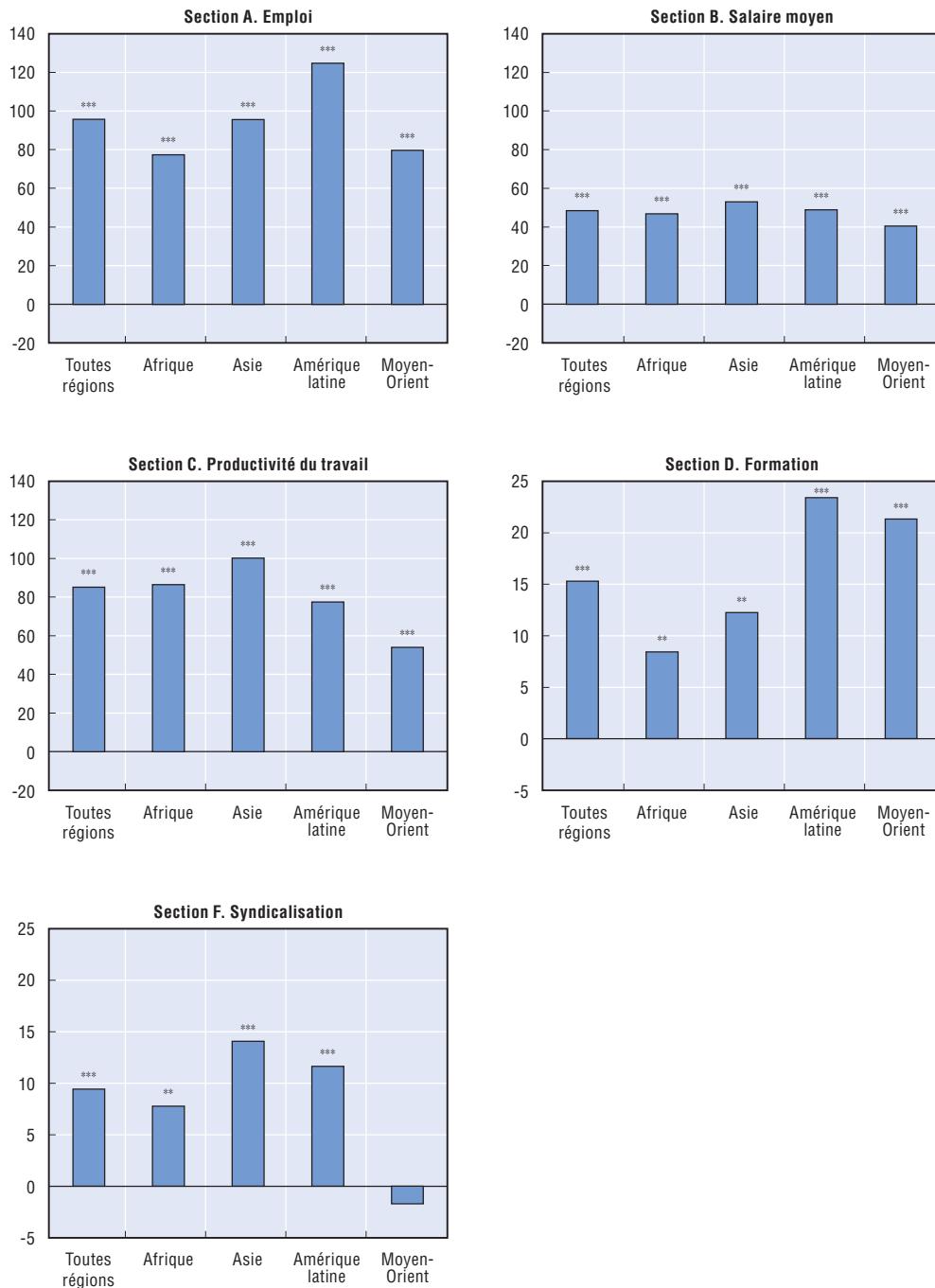
4.2. Effets directs de la propriété étrangère : analyse économétrique¹⁹

Les résultats présentés ci-après mettent en évidence les effets de la propriété étrangère sur les salaires et les conditions de travail en s'attachant aux changements de propriété intervenus dans trois pays développés (Allemagne, Portugal et Royaume-Uni) et deux économies émergentes (Brésil et Indonésie) au cours de la période 1997-2005. Cela permet de tenir compte des différences permanentes existant entre les caractéristiques observables des entreprises qui sont rachetées et de celles qui restent entre les mains d'intérêts locaux, mais l'analyse se limite nécessairement au court terme. Dans le cas présent, l'analyse fait ressortir l'effet moyen des changements de propriété au cours des trois années suivantes.

À partir de données au niveau de l'entreprise, la partie A du graphique 4.7 montre que les prises de contrôle étrangères d'entreprises locales tendent à augmenter les salaires moyens par rapport au *statu quo*, mais cet effet varie considérablement selon les pays. L'augmentation s'échelonne de 5 % au Royaume-Uni à 8 % au Portugal, 11 % au Brésil et 19 % en Indonésie, tandis qu'il est positif mais statistiquement non significatif en Allemagne. En règle générale, ces résultats sont conformes à ceux d'études précédentes qui mettaient en évidence des avantages de salaire à peine positifs dans les économies développées et potentiellement plus importants dans les pays en développement²⁰.

Graphique 4.6. Les multinationales offrent-elles de meilleurs emplois ?

Comparaison simple des conditions d'emploi et de la productivité¹ entre EMN étrangères et entreprises locales (différences moyennes en pourcentage par régions d'accueil²)



*, **, *** : statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement, intervalle de confiance basé sur des erreurs standard robustes.

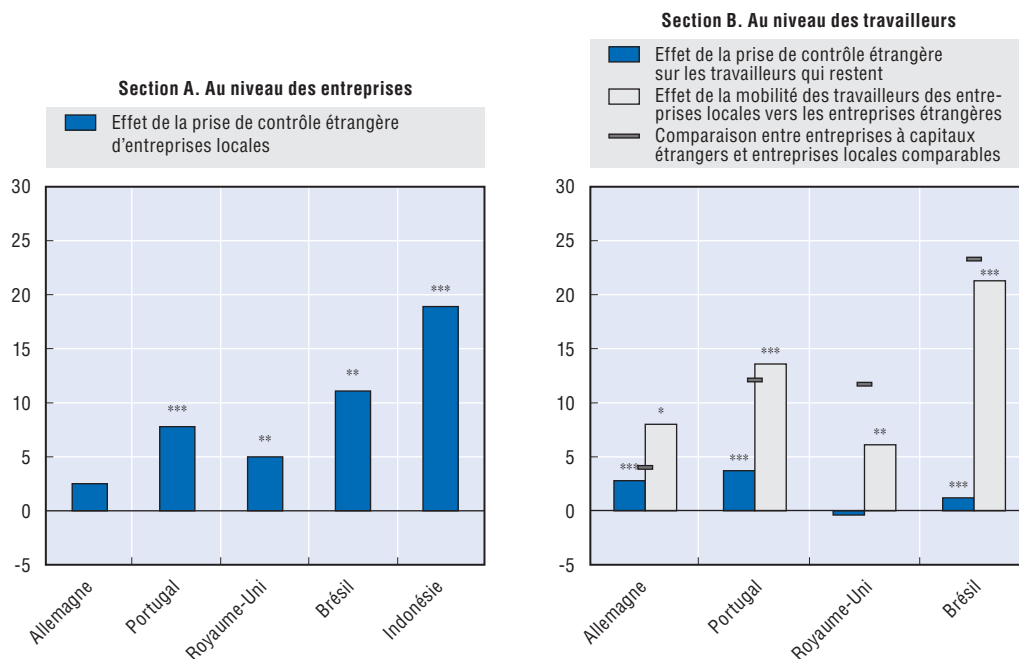
1. *Emploi* : somme des effectifs permanents à temps plein et des effectifs temporaires ou à temps partiel (ajustés pour tenir compte de la durée du contrat) ; *Salaire moyen* : masse salariale totale des effectifs permanents à temps plein en USD à prix constants divisée par l'emploi total ; *Productivité du travail* : log des ventes totales en USD à prix constants sur l'emploi ; *Formation* : variable indicatrice égale à un lorsque l'entreprise offre des possibilités de formation aux salariés permanents ; *Syndicalisation* : pourcentage de la main-d'œuvre qui est syndiquée.

2. Le groupe Toutes régions comprend les pays d'Europe centrale et orientale. L'Asie comprend seulement l'Asie à bas revenu.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données tirées de l'enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Graphique 4.7. Effets de la propriété étrangère sur les salaires

Différences moyennes en pourcentage



*, **, ***: statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement, intervalle de confiance basé sur des erreurs standard robustes.

Source : OCDE (2008a).

Les données concernant les travailleurs mettent en évidence les effets sur les salaires des personnes qui restent dans la même entreprise. Elles permettent aussi d'examiner les effets sur les salaires des travailleurs qui changent d'emploi entre entreprises locales et entreprises étrangères. La partie B du graphique 4.2 présente les résultats de l'analyse des effets de la prise de contrôle et de la mobilité dans l'emploi pour l'Allemagne, le Brésil, l'Indonésie, le Portugal et le Royaume-Uni. Il s'en dégage les conclusions suivantes :

- Les prises de contrôle étrangères d'entreprises locales tendent à avoir en moyenne un effet faiblement positif ou nul sur les salaires individuels des travailleurs qui restent dans la même entreprise par rapport aux travailleurs d'entreprises locales qui ne font pas l'objet d'une prise de contrôle. Les résultats suggèrent que l'effet est nul au Royaume-Uni et faiblement positif au Brésil, en Allemagne et au Portugal, de l'ordre de 1 à 4 %. L'absence d'effet positif au Royaume-Uni s'explique peut-être par la relative flexibilité du marché du travail britannique, comparé aux autres pays, qui fait qu'il est difficile de maintenir des différences de salaire entre les entreprises pour des travailleurs de même catégorie.
- Les données relatives à la mobilité indiquent d'importants gains salariaux pour les travailleurs qui passent d'une entreprise locale à une entreprise étrangère²¹. Cela donne à penser que les entreprises appartenant à des intérêts étrangers offrent un salaire plus élevé que les entreprises locales comparables pour des travailleurs identiques. De plus, l'avantage salarial que retirent les travailleurs qui passent d'une entreprise locale à une entreprise étrangère est nettement plus important que ce que l'on constate dans les prises de contrôle. Cela tient sans doute au fait que les entreprises étrangères partagent plus largement leur avantage sur le plan de la productivité avec les nouveaux travailleurs

qu'avec les travailleurs qui ne changent pas d'employeur. En outre, les effets de la propriété étrangère sur les salaires varient très largement d'un pays à un autre. Ils s'échelonnent de 6 % au Royaume-Uni à 8 % en Allemagne, 14 % au Portugal et 21 % au Brésil, ce qui corrobore l'idée généralement formulée dans les études empiriques selon laquelle les avantages salariaux étrangers sont plus importants dans les pays en développement que dans les pays développés.

- Les effets de la propriété étrangère sont potentiellement plus importants à long terme : on peut penser que les effets positifs dont profitent dans un premier temps les nouveaux recrutés finissent par se répercuter sur l'ensemble des effectifs, car d'importants écarts de salaire entre les anciens et les nouveaux salariés d'une entreprise risquent de poser problème dans la durée. Bien qu'il ne soit pas possible d'estimer l'effet à long terme des entrées d'IDE sur la base des données analysées dans ce chapitre, on peut déduire sa limite supérieure en comparant tout simplement les salaires versés à des travailleurs ayant des caractéristiques comparables dans des entreprises à capitaux étrangers et dans les entreprises locales comparables. La limite supérieure peut être estimée à 4 % en Allemagne, environ 12 % au Portugal et au Royaume-Uni, 23 % au Brésil et 32 % en Indonésie.

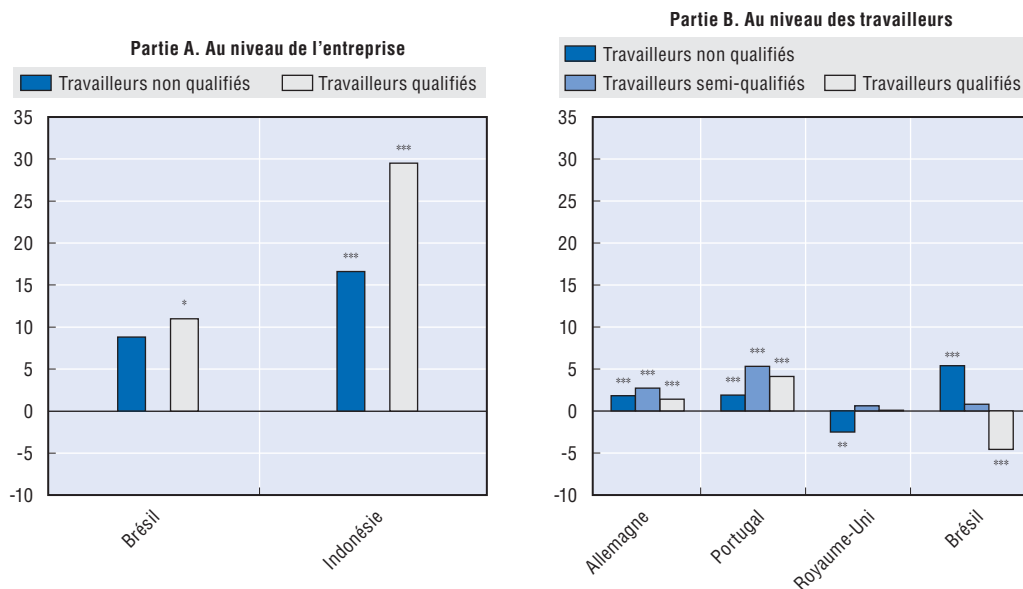
Ainsi, les résultats de l'analyse aussi bien au niveau de l'entreprise qu'au niveau du travailleur montrent que l'IDE peut avoir un effet positif important sur les salaires dans les entreprises étrangères dans le pays d'accueil. S'il faut être prudent avant de généraliser ces résultats, qui ne portent que sur quelques pays, ils sont en tout cas conformes à l'idée générale que les effets salariaux positifs ont des chances d'être plus marqués dans les pays en développement et les économies émergentes. Cela tient probablement au fait que l'avantage de productivité des EMN étrangères par rapport aux entreprises locales est plus important dans les pays moins développés. Les résultats obtenus au niveau du travailleur pour les prises de contrôle et les nouveaux recrutements montrent en outre que l'effet positif des IDE consiste essentiellement à offrir de meilleures possibilités d'emploi aux nouveaux recrutés plutôt qu'à offrir un meilleur salaire aux travailleurs restant en place dans des entreprises qui changent de propriétaire, du moins à court terme. Cela peut tenir à des conditions plus concurrentielles sur le marché du recrutement, qui permettent aux nouveaux recrutés de participer plus largement à l'avantage de productivité de l'EMN. À plus long terme, toutefois, on s'attendrait à ce que les effets positifs se diffusent dans la totalité des effectifs, étant donné qu'il est difficile de maintenir durablement des écarts de salaire entre nouveaux et anciens travailleurs.

Étant donné que les effets d'une prise de contrôle étrangère peuvent ne pas être également répartis entre des salariés ayant des qualifications différentes, l'OCDE (2008a) présente aussi des résultats par catégories de qualifications (graphique 4.8).

- Les résultats au niveau de l'entreprise pour le Brésil et l'Indonésie indiquent que les avantages de salaire étrangers peuvent être plus importants pour les travailleurs qualifiés que pour les travailleurs non qualifiés (partie A). En Indonésie, les avantages de salaire estimés varient beaucoup selon la qualification ; ils sont de 30 % pour les premiers et de 17 % pour les seconds. Au Brésil, on observe un effet positif de 11 % pour les travailleurs qualifiés et pas d'effet significatif pour les travailleurs non qualifiés.
- Les résultats au niveau des travailleurs font apparaître d'importantes différences entre pays quant aux effets d'une prise de contrôle étrangère sur des travailleurs ayant des qualifications, en termes à la fois qualitatifs et quantitatifs (partie B). Au Royaume-Uni,

Graphique 4.8. Effets à court terme des prises de contrôle étrangères d'entreprises locales sur les salaires, par niveaux de qualification

Différences moyennes en pourcentage



*, **, *** : statistiquement significatifs aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement, intervalle de confiance basé sur des erreurs standard robustes.

Source : OCDE (2008a).

les résultats indiquent un effet faiblement négatif sur les salaires des travailleurs peu qualifiés et un effet nul pour les travailleurs moyennement et hautement qualifiés. En Allemagne et au Portugal, au contraire, l'effet des prises de contrôle étrangères sur les salaires est positif pour les trois catégories de qualifications et les différences entre les trois sont modestes. Pour le Brésil, les résultats mettent en évidence d'importantes différences entre les catégories, avec un effet positif pour les travailleurs sans qualifications, un effet moins net mais toujours positif pour les travailleurs semi-qualifiés et un effet négatif pour les travailleurs qualifiés. Les résultats obtenus pour le Brésil diffèrent de ceux de la plupart des autres études économétriques, selon lesquelles les effets de la propriété étrangère sont plus importants pour les travailleurs qualifiés.

OCDE (2008a) estime aussi les effets des prises de contrôle étrangères sur diverses conditions de travail autres que le salaire moyen : temps de travail (heures hebdomadaires pour les travailleurs à temps plein), rotation des travailleurs (taux de départs), bas salaires (probabilité de percevoir un salaire inférieur ou égal au salaire minimum) et pouvoir de négociation des syndicats (avantage salarial lié aux conventions collectives). Les principales constatations qui s'en dégagent sont les suivantes :

- **Durée du travail.** Les comparaisons brutes entre entreprises étrangères et locales montrent que la durée effective de travail est plus longue dans les entreprises étrangères au Brésil, au Portugal et au Royaume-Uni²². Cependant, cela tient en grande partie aux caractéristiques spécifiques des entreprises rachetées. Si l'on se concentre sur les changements de propriétaire résultant de prises de contrôle étrangères, on observe un effet nul ou légèrement négatif sur la durée du travail. Les résultats ne sont généralement pas statistiquement significatifs, et même au Brésil où ils le sont, ils sont économiquement négligeables²³.

- *Rotation des effectifs.* Il apparaît qu'au Portugal les prises de contrôle étrangères ont tendance à accroître la rotation des effectifs, tandis qu'on n'observe pas de phénomène de ce type au Brésil ni en Allemagne. Il se peut que l'accroissement de la rotation des effectifs corresponde au processus de restructuration qu'accompagne, dans un premier temps, la prise de contrôle. Mais il se peut aussi que la rotation des effectifs soit plus élevée sur le long terme dans les entreprises étrangères car les multinationales ont tendance à ajuster plus rapidement leurs effectifs en fonction de l'évolution des conditions du marché et des salaires. Cela tient sans doute au fait qu'elles peuvent plus facilement remplacer les travailleurs d'un pays par des travailleurs d'autres pays en délocalisant leurs activités de production à l'échelle internationale. Les comparaisons de niveau entre entreprises locales et étrangères incitent à penser que les entreprises sous contrôle étranger se caractérisent aussi par une plus grande rotation à plus long terme.
- *Bas salaires.* S'il y a moins de chances que les travailleurs perçoivent un salaire égal ou inférieur au salaire minimum dans les entreprises étrangères que dans les entreprises locales²⁴, il n'en reste pas moins que les rachats étrangers paraissent accroître la probabilité de bas salaires au Brésil et au Portugal par rapport aux travailleurs comparables des entreprises non rachetées ; toutefois, on n'observe pas le même phénomène au Royaume-Uni. On notera qu'au Brésil et au Portugal, cela ne signifie pas nécessairement que la situation des travailleurs est plus mauvaise dans l'absolu, mais que les travailleurs qui se situent au bas de l'échelle des salaires ne bénéficient pas de la même hausse de salaire que si leur entreprise n'avait pas été rachetée par des intérêts étrangers.
- *Avantage salarial syndical.* L'analyse relative au Royaume-Uni et à l'Allemagne évalue la mesure dans laquelle les prises de contrôle étrangères modifient l'avantage salarial syndical pour les travailleurs couverts par une convention collective avant la prise de contrôle, par rapport aux travailleurs dont l'entreprise est rachetée par une entreprise étrangère mais qui n'étaient pas couverts par une convention collective. L'analyse fait apparaître un effet négatif pour le Royaume-Uni, ce qui incite à penser que les prises de contrôle étrangères réduisent le pouvoir de négociation des syndicats dans ce pays. Cela peut tenir au fait que ces derniers craignent que des revendications de salaire excessives entraînent une délocalisation de la production à l'étranger.

La question de savoir si les EMN favorisent de meilleures conditions de travail, en dehors du salaire moyen, est complexe et l'analyse empirique présentée dans OCDE (2008a) ne représente qu'une tentative préliminaire pour y répondre. Sous cette réserve, on peut en tirer les conclusions provisoires suivantes. Premièrement, les indices d'une influence des prises de contrôle étrangères sur les conditions de travail autres que le salaire moyen sont nettement plus ténus que pour l'augmentation du salaire moyen. Deuxièmement, à la différence aussi du salaire moyen, l'effet des prises de contrôle étrangères sur les autres conditions de travail n'est pas clairement positif. Troisièmement, si les prises de contrôle étrangères peuvent avoir un effet sur les conditions de travail autres que le salaire, on ne voit pas bien si cela tient à une politique de l'entreprise d'exportation de certaines pratiques de travail ou à la réponse des EMN aux circonstances locales. Globalement, il y a peu d'indices d'une exportation par les EMN des conditions de travail.

4.3. Les effets de l'IDE sur les salaires et les conditions de travail dans les entreprises locales

D'autres données présentées dans OCDE (2008a) donnent à penser que l'IDE – qu'il s'agisse de fusions-acquisitions internationales ou d'implantations nouvelles – peut avoir

des retombées positives sur les salaires et les conditions de travail des salariés des entreprises locales, mais que ces effets indirects tendent à être beaucoup plus limités que les effets directs sur les salariés des filiales étrangères des EMN. Elles confirment et prolongent en particulier les conclusions de Lipsey et Sjöholm (2004) pour l'Indonésie, selon lesquelles l'IDE est associé de manière positive aux niveaux de salaire moyens dans les entreprises locales, notamment pour les travailleurs autres que les ouvriers. Une augmentation de 10 % de l'indice de présence étrangère s'accompagne d'une hausse d'environ 2 % des salaires de cette main-d'œuvre dans les entreprises locales. Il semble que ces effets résultent en grande partie du lien entre les pratiques des entreprises en matière d'emploi et la hausse de la demande locale de main-d'œuvre, tandis que le rôle des retombées salariales liées à la productivité paraît limité. Les études empiriques sur les retombées de l'IDE en termes de productivité aboutissent à des résultats contrastés et suggèrent même que l'effet moyen de l'IDE sur la productivité des entreprises locales peut être négatif. Il se peut que l'absence d'indices robustes de retombées salariales positives par le biais de la productivité soit le signe d'une éviction des entreprises locales par la concurrence étrangère sur les marchés des produits et des moyens de production, y compris sur le marché local de la main-d'œuvre qualifiée.

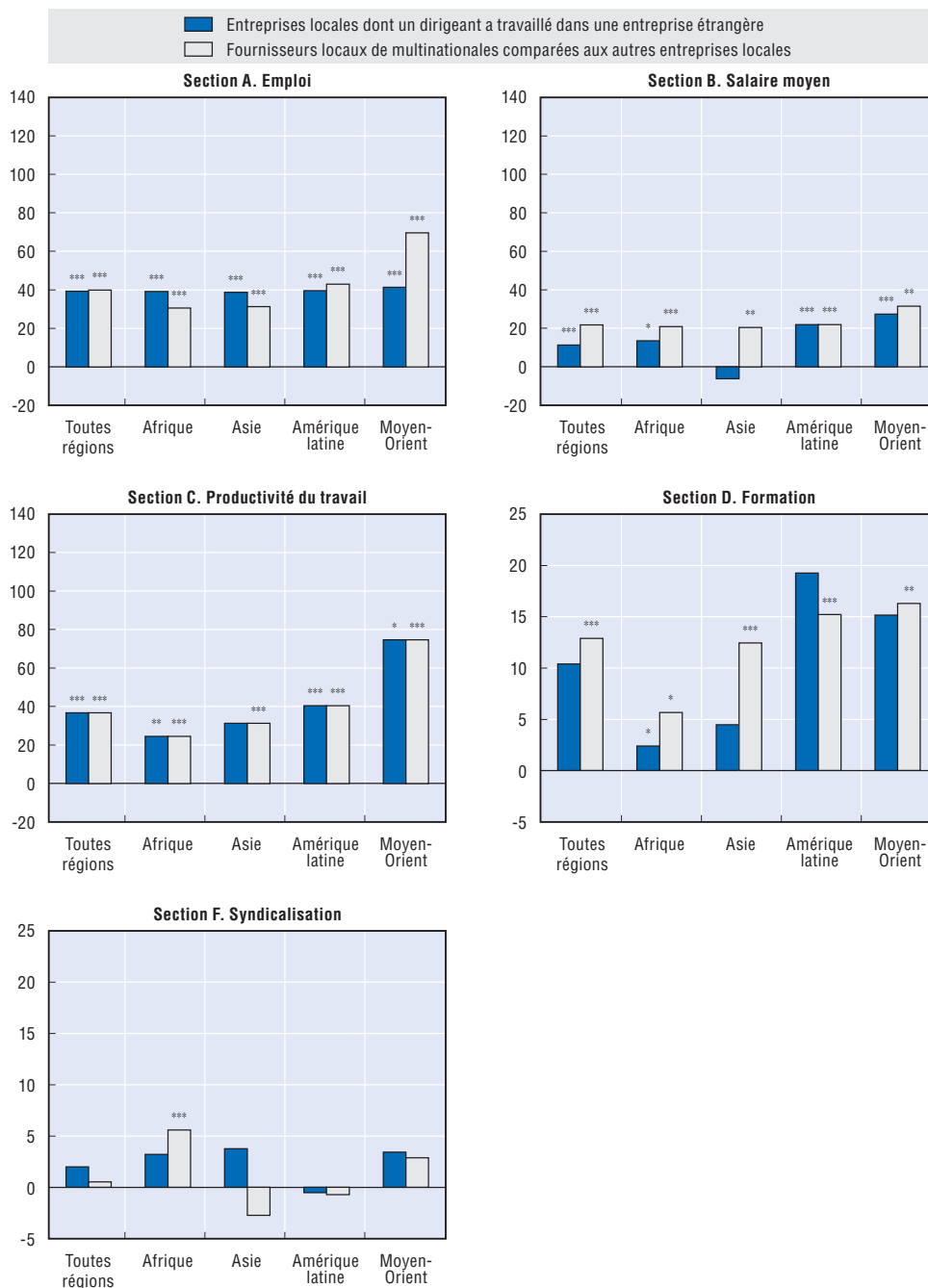
Si les données semblent indiquer que les retombées salariales positives dues à la productivité sont en moyenne limitées, leur importance varie probablement selon les entreprises locales en fonction des liens que celles-ci peuvent avoir avec des multinationales étrangères. Ces retombées, en particulier, ont des chances d'être plus importantes pour les entreprises locales qui sont en contact avec des EMN étrangères au sein de la chaîne d'approvisionnement, ou en cas de mobilité des travailleurs. Pour donner une idée du rôle des liens entreprises étrangères-entreprises locales pour les salaires et les conditions de travail dans les entreprises locales, le graphique 4.9 compare les conditions d'emploi et la productivité dans les entreprises locales qui n'ont pas de relations avérées avec des entreprises étrangères, d'une part, et celles des fournisseurs locaux d'entreprises étrangères ou des entreprises locales dont un dirigeant a précédemment travaillé dans une entreprise étrangère, d'autre part, par région d'accueil. On peut constater que :

- Les entreprises locales qui font partie de la chaîne d'approvisionnement d'entreprises étrangères ou qui recrutent des dirigeants ayant travaillé dans des entreprises étrangères tendent à être de plus grande taille, plus productives et à verser des salaires plus élevés que les entreprises locales qui n'ont pas de relations avérées avec les entreprises étrangères.
- Les entreprises locales qui ont des liens avec les entreprises étrangères sont aussi plus nombreuses à offrir des formations à leurs salariés.
- Il n'y a pas de différence apparente entre ces entreprises et les autres entreprises locales en ce qui concerne le taux de syndicalisation.

Les données comparatives du graphique 4.4 donnent à penser que les liaisons amont et la mobilité des travailleurs pourraient être des facteurs importants de retombées salariales entre les entreprises étrangères et locales. Cependant, ces simples comparaisons ne disent rien de définitif quant à l'effet du lien avec les entreprises étrangères sur les conditions de travail dans les entreprises locales. De fait, il semble plausible que les entreprises étrangères sélectionnent les fournisseurs les plus productifs et que les cadres ayant travaillé dans des entreprises étrangères préfèrent travailler dans des entreprises

Graphique 4.9. Les entreprises locales qui ont des liens avec les multinationales sont-elles différentes ?

Comparaison simple des conditions d'emploi et de la productivité¹ (différences moyennes en pourcentage par régions d'accueil²)



*, **, *** : statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement, intervalle de confiance basé sur des erreurs standard robustes.

1. *Emploi* : somme des effectifs permanents à temps plein et des effectifs temporaires ou à temps partiel (ajustés pour tenir compte de la durée du contrat) ; *Salaire moyen* : masse salariale totale des effectifs permanents à temps plein en USD à prix constants divisée par l'emploi total ; *Productivité du travail* : log des ventes totales en USD à prix constants sur l'emploi ; *Formation* : variable indicatrice égale à un lorsque l'entreprise offre des possibilités de formation aux salariés permanents ; *Syndicalisation* : pourcentage de la main-d'œuvre qui est syndiquée.

2. Le groupe Toutes régions comprend les pays d'Europe centrale et orientale. L'Asie comprend seulement l'Asie à bas revenu.

Source : OCDE (2008a).

productives. Malheureusement, les données dont on dispose ne permettent pas d'analyser ces corrélations.

L'étude de l'OCDE (2008a) s'intéresse aussi au salaire des travailleurs qui quittent une entreprise étrangère pour prendre un emploi dans une entreprise locale. Elle montre que la mobilité des travailleurs permet de véritables transferts du capital humain accumulé dans les entreprises étrangères, condition sans laquelle il ne peut y avoir de retombées salariales liées à la productivité. Cependant, l'analyse étant limitée aux rendements privés (c'est-à-dire aux primes salariales des travailleurs qui changent d'employeur), elle ne donne pas d'information sur les retombées salariales dont bénéficient peut-être aussi les travailleurs en place dans les entreprises locales. De nouveaux travaux seront nécessaires pour déterminer si la mobilité des travailleurs permet une retombée du capital humain accumulé dans les entreprises étrangères sur les travailleurs en place dans les entreprises locales.

5. Remarques en guise de conclusion

L'investissement direct étranger est l'une des composantes les plus dynamiques de l'économie mondiale depuis les dernières décennies. L'encours mondial d'IDE est passé de 8 % du PIB mondial en 1990 à 24 % en 2006. Cet accroissement quantitatif rapide s'est accompagné d'importants changements qualitatifs. Bien que la plus grande partie des IDE aient encore lieu entre les pays de l'OCDE, l'importance relative des pays non membres sur le plan des entrées et des sorties d'IDE s'est sensiblement accrue, ce qui a à la fois facilité et reflété une intégration de plus en plus poussée des pays en développement dans l'économie mondiale. De fait, les entrées d'IDE sont devenues la principale source de financement extérieur des pays en développement. De nombreux pays non membres de l'OCDE sont aussi devenus des investisseurs directs à l'étranger de plus en plus actifs, comme en témoigne le quasi-doublement de leur part dans l'encours mondial des sorties d'IDE entre 1990 et 2005.

Le rôle accru de l'IDE dans les pays en développement permet de penser qu'il peut contribuer de plus en plus au processus de développement de ces pays, en servant par exemple de canal de diffusion des compétences au niveau international. La création d'emplois de qualité est une illustration concrète des avantages que les économies locales peuvent retirer des IDE, lorsque des multinationales offrent de meilleures rémunérations et conditions de travail que les entreprises du pays d'accueil. Les EMN peuvent aussi accroître indirectement l'offre d'emplois de qualité en incitant les entreprises locales à améliorer leurs conditions d'emploi. Quant à savoir si les multinationales sont véritablement un important facteur d'amélioration des rémunérations et des conditions de travail, la question soulève de nombreuses incertitudes (et les avis sont très partagés).

Le présent document fait le point sur cette question en donnant un aperçu des travaux consacrés aux effets de l'IDE sur le marché du travail et en présentant les principaux résultats d'une nouvelle étude de l'OCDE. Globalement, les données montrent que les multinationales tendent à favoriser une amélioration des salaires dans les pays où elles déploient leurs activités. Leur effet salarial positif est plutôt concentré parmi les travailleurs qui sont directement employés par des EMN, mais il semble qu'il y ait aussi un petit effet positif sur les salaires dans les entreprises locales qui font partie de la chaîne d'approvisionnement mise en place par ces entreprises. Ces retombées sont plus importantes dans les pays en développement que dans les pays développés, probablement

parce que l'écart technologique entre les entreprises étrangères et les entreprises locales est plus grand dans les premiers. Quant à savoir si les EMN offrent aussi de meilleures conditions de travail que les entreprises locales, cela est moins évident. Si les conditions de travail sont généralement différentes dans les entreprises étrangères de ce qu'elles sont dans les entreprises locales comparables, elles ne s'améliorent pas nécessairement après un rachat par une entreprise étrangère.

Si la question des multinationales et de leurs effets sur le marché du travail appelle à l'évidence de nouvelles recherches, nous en savons néanmoins déjà assez pour tirer quelques leçons pratiques. D'abord, les données apportent la confirmation que l'IDE peut être un important vecteur d'amélioration des conditions de vie des travailleurs. Par conséquent, les gouvernements devraient s'efforcer de mettre en place un cadre pour l'investissement international qui facilite les formes d'IDE socialement et économiquement bénéfiques. Par ailleurs, le fait que l'impact des EMN sur les salaires et les conditions de travail varie de façon complexe selon les types d'investissement, les catégories de travailleurs et les contextes nationaux donne aussi à penser que les gouvernements et d'autres parties prenantes pourraient prendre des mesures pour renforcer la contribution de l'IDE au développement économique et social. Dans cette perspective, faire appliquer les normes du travail et promouvoir une conduite responsable des entreprises sont deux pistes à envisager parmi les initiatives publiques et privées qui pourraient s'avérer utiles.

Notes

1. Le chapitre 5 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE – Édition 2008* sera désigné sous la référence OCDE (2008a) pour plus de commodité.
2. La CNUCED a la série de données sur les stocks d'IDE la plus complète qui soit actuellement disponible en termes de couverture géographique et temporelle. C'est donc la meilleure source de données pour décrire les tendances mondiales de l'IDE. En l'absence de données sur l'IDE pour certains pays et certaines années, la CNUCED attribue, dans certains cas, des valeurs par défaut de manière à pouvoir procéder à des estimations représentatives au niveau mondial. Dans d'autres cas, elle procède à certains ajustements statistiques sur les données provenant de sources nationales afin d'améliorer leur comparabilité internationale. Pour ces deux raisons, les estimations de l'IDE fondées sur les données de la CNUCED peuvent être différentes de celles qui s'appuient sur des données fournies par l'OCDE ou le FMI (cf. Statistiques IDE de l'OCDE et Statistiques de balance des paiements du FMI). Voir OCDE (2008b) pour une analyse détaillée des normes méthodologiques internationales utilisées pour mesurer l'investissement direct international.
3. S'il est vrai qu'en principe les stocks totaux d'IDE entrants et sortants devraient être égaux à tout moment, dans la pratique on observe souvent des écarts appréciables. Cela tient pour une large part à des lacunes dans la couverture statistique et à des différences dans les systèmes de notification selon les pays (Patterson et al., 2004).
4. Cela étant, l'importance relative de l'IDE en tant que source d'apports financiers extérieurs est très variable suivant les régions. Par exemple, en Afrique subsaharienne, l'aide publique au développement est plus importante que l'IDE (Banque mondiale, 2006).
5. Si l'on fait une distinction entre la Chine continentale et Hong-Kong, on constate que Hong-Kong occupe une place beaucoup plus importante que la Chine continentale dans les entrées et sorties d'IDE. Dans la mesure où l'augmentation de l'IDE en Chine est due en partie au développement des investissements directs entre la Chine continentale et Hong-Kong, le graphique 4.3 surestime l'importance de l'IDE dans cette région. En fait, une part substantielle des investissements directs réalisés à Hong-Kong sont réinvestis dans d'autres pays, dont la Chine continentale.
6. Cependant, la Chine représente moins de 1 % du stock total d'IDE en Afrique et demeure très en retrait par rapport aux autres investisseurs traditionnels dans la région. La plus grande partie de

ses sorties d'IDE ont pour destination des pays riches en ressources, comme l'Afrique du Sud, l'Algérie, le Nigeria, le Soudan et la Zambie (OCDE, 2008c).

7. Les données concernant les fusions-acquisitions internationales confirment cette tendance. D'après CNUCED (2007), la part du secteur des services dans les fusions-acquisitions internationales est passée de 37 % en 1987-2000 à 58 % en 2002-2006, alors que celle du secteur primaire est tombée de 11 % à 5 % au cours de la même période.
8. On considère en général que la plus grande partie de l'IDE provient de fusions-acquisitions internationales, le reste prenant la forme d'investissements entièrement nouveaux. S'il peut être pratique de concevoir les fusions-acquisitions internationales comme une simple composante de l'IDE, CNUCED (2000) souligne que le lien entre fusions-acquisitions internationales et IDE est beaucoup plus complexe.
9. Les effets sur l'emploi seront sans doute particulièrement importants dans les pays où les possibilités d'emploi dans le secteur formel sont limitées.
10. Halegua (2007), par exemple, laisse entendre que les multinationales des États-Unis exerçant leurs activités en Chine ont eu tendance à s'opposer à la nouvelle loi sur les contrats de travail entrée en vigueur le 1er janvier 2008, car elles pourraient être amenées à appliquer ses dispositions de façon plus rigoureuse que leurs homologues locales en raison des pressions exercées par les consommateurs américains.
11. Heyman *et al.* (2007) montrent pour la Suède que la différence de salaire entre les implantations étrangères entièrement nouvelles et les entreprises locales comparables est généralement plus importante qu'entre celles-ci et les entreprises à capitaux étrangers issues d'opérations de fusion-acquisition.
12. D'autres études, par exemple Almeida (2007) pour le Portugal, Earle et Telegdy (2007) pour la Hongrie, et Huttunen (2007) pour la Finlande, mettent aussi en évidence un effet positif sur les salaires moyens des prises de contrôle d'entreprises locales par des intérêts étrangers.
13. De plus, l'analyse des mouvements de travailleurs prend en compte non seulement les entreprises locales qui ont été acquises par des intérêts étrangers, mais aussi les implantations étrangères nouvelles.
14. Voir Görg et Greenaway (2004) pour une étude documentaire sur la question.
15. Aitken *et al.* (1996) ne constatent pas de retombées positives pour le Venezuela. L'explication habituelle de l'effet négatif de l'IDE sur la productivité des entreprises locales est que l'arrivée d'entreprises étrangères évince les concurrents locaux, ce qui réduit la productivité des entreprises locales lorsque les rendements d'échelle augmentent (Aitken et Harrison, 1999).
16. Elle s'intéresse à la part des travailleurs de l'entreprise locale qui étaient auparavant employés dans une entreprise multinationale.
17. L'écart de productivité entre entreprises étrangères et locales est plus important que l'écart de salaire dans la plupart des pays, ce qui laisse supposer que les salaires représentent une plus faible part de la production totale dans les EMN. Cela pourrait vouloir dire que les travailleurs ont un moindre pouvoir de négociation dans les entreprises étrangères que dans les entreprises locales, peut-être parce que le marché du travail leur offre moins de possibilités d'emploi comparables. À supposer que cette interprétation soit juste, cela ne veut pas dire que les salariés des entreprises étrangères sont moins bien lotis que leurs homologues locaux, mais peut-être simplement que la prime de salaire dont bénéficient ces salariés parce qu'ils travaillent dans une société étrangère n'est pas aussi importante qu'elle pourrait l'être s'ils avaient davantage de pouvoir de négociation.
18. Il y a trois types de distorsion possibles : les biais d'agrégation, de composition et de sélection. Voir OCDE (2008a) pour plus de détails.
19. Voir OCDE (2008a) pour la méthode économétrique utilisée.
20. Les acquisitions locales d'entreprises étrangères ont en général un effet nul ou faiblement négatif sur le salaire moyen et l'emploi. Autrement dit, les effets des acquisitions étrangères d'entreprises locales et des acquisitions locales d'entreprises étrangères sont asymétriques. Cette asymétrie corrobore l'hypothèse selon laquelle les acquisitions étrangères s'accompagnent du transfert de pratiques modernes de production et de gestion de l'entreprise vers la filiale étrangère.
21. En revanche, les mouvements de travailleurs d'entreprises étrangères vers des entreprises locales n'ont pratiquement pas d'effet ou se traduisent par de faibles pertes de salaire.

22. En Allemagne, pays pour lequel les statistiques ne concernent pas le temps de travail effectif mais le temps de travail habituel, il n'y a pas de différence entre les entreprises étrangères et les entreprises locales.
23. La relation entre la propriété étrangère et la durée du travail est complexe parce qu'il faut tenir compte de la relation entre la propriété, d'une part, et les préférences des salariés et des employeurs, de l'autre, en matière de temps de travail (OCDE, 2008a).
24. Cela témoigne du fait que les entreprises étrangères emploient en moyenne moins de travailleurs à bas salaire que les entreprises locales.

Références

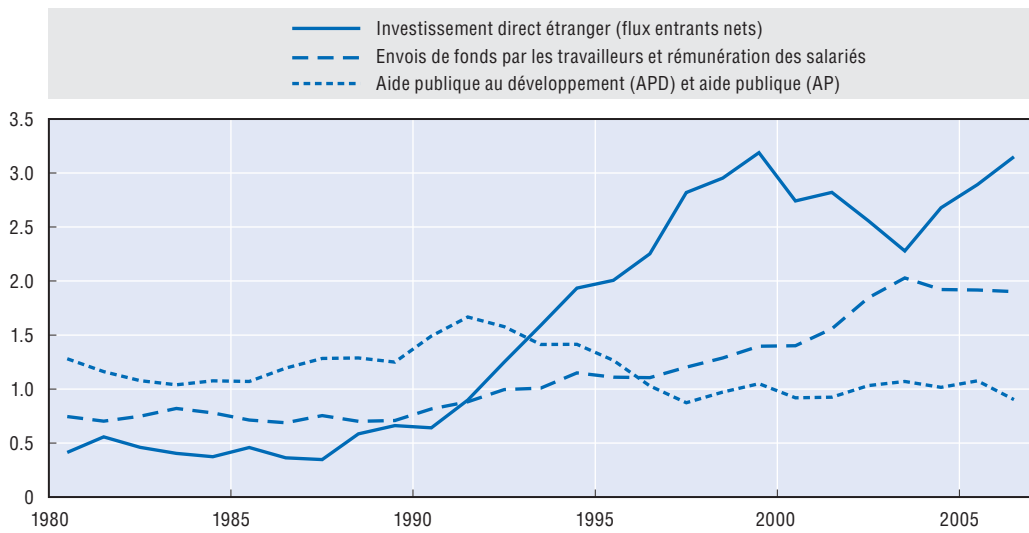
- Aitken, B., A.E. Harrison et R. Lipsey (1996), « Wages and Foreign Ownership: A Comparative Study of Mexico, Venezuela, and the United States », *Journal of International Economics*, Vol. 40, n° 3/4, p. 345-371.
- Aitken, B. et A.E. Harrison (1999), « Do Domestic Firms Benefit from Direct Foreign Investment? Evidence from Venezuela », *American Economic Review*, vol. 89, n° 3, p. 605-618.
- Almeida, R. (2007), « The Effects of Foreign Owned Firms on the Labor Market », *Journal of International Economics*, vol. 72, n° 1, p. 75-96.
- Almond, P. et A. Ferner (2006), *American Multinationals in Europe*, Oxford: Oxford University Press.
- Andrews, M., L. Bellmann, T. Schank et R. Upward (2007), « The Takeover and Selection Effects of Foreign Ownership in Germany: An Analysis Using Linked Worker-Firm Data », *GEP Research Paper*, 2007/08.
- Balsvik, R. (2006), « Is Mobility of labour a channel for spillovers from multinationals to local domestic firms? », Norwegian School of Economics, document interne.
- Beaudry, P. et J. DiNardo (1991), « The effect of implicit contracts on the movement of wages over the business cycle: Evidence from micro data », *Journal of Political Economy*, vol. 99, n° 4, p. 665-688.
- Blalock, G et P.J. Gertler (2008), « Welfare Gains from Foreign Direct Investment through Technology Transfert to Local Suppliers », *Journal of International Economics*, à paraître.
- Bloom, N., T. Kretschmer et J. Van Reenen (2008), « Work Life Balance, Management Practices and Productivity », in R. Freedman et K. Shaw (éd.), *International Differences in Business Practices and the Productivity of Firms*, NBER: University of Chicago, à paraître.
- Canyon M., S. Girma, S. Thompson et P. Wright (2002), « The productivity and wage effects of foreign acquisition in the United Kingdom », *Journal of Industrial Economics*, vol. 50, n° 1, p. 85-102.
- Driffield, N. et S. Girma (2003), « Regional Foreign Direct Investment and Wage Spillovers: Plant Level Evidence from the Electronics Industry », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 65, n° 4, p. 453-474.
- Earle, J.S. et A. Telegdy (2007), « Ownership and Wages: Estimating Public-Private and Foreign-Domestic Differentials with LEED from Hungary, 1986-2003 », *NBER Working Paper*, n° 12997.
- ETI – Ethical Trading Initiative (2006), *The ETI code of labour practice: Do workers really benefit?*, Londres, www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/09/impact-report/index.shtml.
- Freeman, R., D. Kruse et J. Blasi (2007), « The Same Yet Different: Worker Reports on Labour Practices and Outcomes in a Single Firm across Countries », *NBER Working Paper*, n° 13233.
- Frenkel, S.J. et D. Scott (2002), « Compliance, Collaboration and Codes of Labor Practice: The Adidas Connection », *California Management Review*, vol. 45, n° 1, p. 29-49.
- Girma, S. et H. Görg (2007), « Evaluating the foreign ownership wage premium using a difference-in-differences matching approach », *Journal of International Economics*, vol. 72, n° 1, p. 97-112.
- Görg, H. et D. Greenaway (2004), « Much ado about nothing? Do domestic firms really benefit from foreign direct investment? », *World Bank Research Observer*, vol. 19, n° 2, p. 171-197.
- Görg, H. et E. Strobl (2005), « Spillovers from Foreign Firms through Worker Mobility: An Empirical Investigation », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 107, n° 4, p. 693-709.
- Halegua A. (2007) « The Debate Over Raising Chinese labor Standards Goes International », *Harvard Law Policy Review*, 5 avril 2007.

- Harrison, A.E. et J. Scorse (2006), « Multinationals and Anti-sweatshop Activism », *NBER Working Paper*, n° 10492.
- Heyman, F., F. Sjöholm et P. Gustavsson Tingvall (2007), « Is there Really a Foreign Ownership Wage Premium? Evidence from Matched Employer-Employee Data », *Journal of International Economics*, à paraître.
- Huttunen, K. (2007), « The Effect of Foreign Acquisition on Employment and Wages: Evidence from Finnish Establishments », *Review of Economics and Statistics*, vol. 89, n° 3, p. 497-509.
- Javorcik, B. (2004), « Does Foreign Direct Investment Increase the Productivity of Domestic Firms? In Search of Spillovers through Backward Linkages », *American Economic Review*, vol. 94, n° 3.
- Lipsey, R.E et F. Sjöholm (2004), « FDI and Wage Spillovers in Indonesian Manufacturing », *Review of World Economics*, vol. 140 (2), p. 321-332.
- Lipsey, R.E et F. Sjöholm (2006), « Foreign Firms and Indonesian Manufacturing Wages: An Analysis with Panel Data », *Economic Development and Cultural Change*, vol. 55, n° 1, p. 201-221.
- Locke, R., F. Qin et A. Brause (2007a), « Does Monitoring Improve Labor Standards?: Lessons from Nike », *Industrial and Labor Relations Review*, n° 4612-06.
- Locke, R. et M. Romis (2007), « Improving Work Conditions in a Global Supply Chain », *MIT Sloan Management Review*, à paraître.
- Malchow Moller, N., J. Markusen et B. Schjerning (2007), « Foreign Firms, Domestic Workers », *NBER Working Paper*, n° 13001.
- Martins, P. (2006), « Do Foreign Firms Really Pay Higher Wages? Evidence from Different Estimators », document interne.
- Moran, T.H. (2007) *A Perspective from the MNE Declaration to the Present: Mistakes, Surprises and Newly Important Policy Implications*, BIT, Genève.
- Morrisey, O. et D.W. Te Velde (2003), « Do Workers in Africa Get a Wage Premium if Employed in Firms Owned by Foreigners? », *Journal of African Economies*, 12:1, p. 41-73.
- OCDE (2008a), « Les entreprises multinationales favorisent-elles l'amélioration des rémunérations et des conditions de travail ? », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris : OCDE.
- OCDE (2008b), *Définition de référence de l'OCDE des investissements directs internationaux : Quatrième édition*, Paris : OCDE.
- OCDE (2008c), *Examens de l'OCDE des politiques de l'investissement : Chine*, à paraître, Paris : OCDE.
- Patterson, N., M. Montanjees, J. Motala, C. Cardillo (2004), *Foreign Investment: Trends, data, Availability, Concepts and Recording Practices*, Fonds monétaire international, Washington DC.
- Poole, J.P. (2006), « Multinational Spillovers through Worker Turnover », University of California, San Diego, document non publié.
- Sabel, C., D. O'Rourke et A. Fung (2000), « Ratcheting Labor Standards: Regulation for Continuous Improvement in the Global Workplace », *KSG Working Paper*, n° 00-010.
- CNUCED (2000), « Cross-border Mergers and Acquisitions and Development », *Rapport sur l'investissement dans le monde*, CNUCED, Nations Unies : Genève.
- CNUCED (2007), « Sociétés transnationales, industries extractives et développement », *Rapport sur l'investissement dans le monde*, CNUCED, Nations Unies, Genève.
- Banque mondiale (2006), *Indicateurs de développement dans le monde 2006*, Washington DC, Banque mondiale.

ANNEXE 4.A1

Graphique 4.A1.1. Composantes du financement extérieur des pays en développement, 1980-2006

En pourcentage du PIB total de l'ensemble des pays en développement



Source : Calculs de l'OCDE à partir de la Base de données des Indicateurs de développement dans le monde de la Banque mondiale.

Tableau 4.1. **Tour d'horizon des études sur la prime salariale liée aux entreprises étrangères**

Étude	Pays	Échantillon	Objet de l'analyse ¹	Principaux résultats
I. Études transversales				
Aitken, Harrison et Lipsey (1996)	États-Unis, Mexique, Venezuela	1984-1990; 1987; 1977-1989, secteur manufacturier	Entreprises d'origine étrangère	Différences salariales positives et significatives pour le Mexique et le Venezuela, compte tenu de la taille de l'établissement, de la localisation géographique, de la gamme des compétences et de l'intensité capitalistique, mais pas pour les États-Unis.
Morrisey et Te Velde (2003)	Cameroun, Ghana, Kenya, Zambie, Zimbabwe	Coupes transversales regroupées pour différentes années durant la période 1990-1993, secteur manufacturier	Entreprises d'origine étrangère	La prime salariale liée à la présence d'entreprises étrangères est de l'ordre de 8 % à 23 % compte tenu des caractéristiques observables des travailleurs et des entreprises.
Sjöholm et Lipsey (2004)	Indonésie	1996, secteur manufacturier	Entreprises d'origine étrangère	Les salaires dans les établissements détenus par des entreprises étrangères sont de 12 % plus élevés pour les ouvriers et de 20 % pour les autres travailleurs que dans les établissements locaux.
II. Études longitudinales – Effets fixes des entreprises				
Almeida (2007)	Portugal	1991-1998, secteur manufacturier	Rachats par une entreprise étrangère	Les rachats par une entreprise étrangère ont un faible effet positif de 2 à 4 % sur le salaire moyen.
Canyon, Girma, Thompson, et Wright (2002)	Royaume-Uni	1989-1994, secteur manufacturier	Rachats, asymétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un faible effet positif de 3.3 % sur le salaire moyen.
Earle et Telegdy (2007)	Hongrie	1986-2003	Rachats, symétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un effet positif de 7 % sur le salaire moyen.
Görg et Girma (2007)	Royaume-Uni	1980-1994, secteur manufacturier	Rachats par une entreprise étrangère	Les rachats d'entreprises britanniques par des entreprises américaines accroissent à la fois le salaire des travailleurs qualifiés et celui des non-qualifiés (4 à 13 %), mais les rachats par des entreprises de l'UE hors Royaume-Uni n'ont pas d'effet.
Huttunen (2007)	Finlande	1988-2001, secteur manufacturier	Rachats par une entreprise étrangère	Les rachats par une entreprise étrangère ont un effet positif sur les salaires, qui se manifeste dans un délai de un à trois ans après l'acquisition.
Sjöholm et Lipsey (2006)	Indonésie	1975-1999, secteur manufacturier	Rachats, asymétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un effet positif de 10 % sur le salaire moyen des « cols bleus » et de 21 % sur celui des « cols blancs ».
III. Études longitudinales – Effets fixes des entreprises et des travailleurs				
Andrews, Bellman, Schank et Upward (2007)	Allemagne de l'Ouest et de l'Est	2000 et 2004	Rachats et changement d'emploi, asymétrique	Pour l'Allemagne de l'Ouest, les rachats par une entreprise étrangère sont associés à une augmentation de 3 % du salaire individuel. Les effets pour l'Allemagne de l'Est tendent à être insignifiants. Les personnes qui passent d'une entreprise locale à une entreprise étrangère voient leur salaire augmenter de 6 %.
Balsvik (2006)	Norvège	1990-2000, secteur manufacturier	Rachats et changement d'emploi, asymétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un faible effet positif de 3 % sur les salaires individuels. Les personnes qui passent d'une entreprise locale à une entreprise étrangère voient leur salaire augmenter de 8 %.
Heyman, Sjöholm et Gustavsson Tinvall (2007a)	Suède	1996-2000	Rachats, symétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un faible effet négatif de -2 % sur les salaires individuels.
Heyman, Sjöholm et Gustavsson Tinvall (2007b)	Suède	1996-2000	Rachats, asymétrique	Les rachats par une entreprise étrangère accroissent les salaires des travailleurs très qualifiés de 2 % et réduisent ceux des travailleurs moyennement et peu qualifiés respectivement de 4 % et 6 %.
Malchow-Møller, Markusen et Schjening (2007)	Danemark	2000-2002	Rachats, symétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un faible effet positif de 1 % sur les salaires individuels.
Martins (2006)	Portugal	1991-1999, secteur manufacturier	Rachats, symétrique	Les rachats par une entreprise étrangère ont un faible effet négatif de -3 % sur les salaires individuels.

1. Certaines études supposent une symétrie dans l'analyse. Dans le cas présent, cela signifie que les effets des changements de propriété des entreprises du statut local au statut étranger, et inversement, sont supposés être de même grandeur mais de signe opposé. Si cette hypothèse n'est pas retenue et que les deux changements sont envisagés, alors l'analyse est dite asymétrique.

PARTIE II

Chapitre 5

Développement et travail décent : nouvelles orientations des entreprises multinationales en vue d'une mondialisation juste

Cette note était destinée à l'exposé de M. José Manuel Salazar-Xirinachs, Directeur exécutif, responsable du secteur de l'emploi de l'OIT, à la Conférence OCDE-OIT sur la responsabilité sociale des entreprises. Elle examine comment les efforts des entreprises peuvent contribuer à promouvoir le travail décent et explique l'intérêt de la Déclaration EMN de l'OIT pour les entreprises, les syndicats et les organisations d'employeurs qui cherchent à mettre en place un cadre de politique maximisant les liens entre l'investissement direct étranger et un développement soutenable sur le plan économique, social et de l'environnement.

1. Introduction

Les entreprises multinationales (EMN) sont les principaux moteurs de la mondialisation. Leur influence et leur visibilité les mettent au cœur des préoccupations des critiques de la mondialisation comme de ses plus ardents partisans. Les EMN reconnaissent le rôle essentiel qu'elles peuvent jouer pour réaliser les objectifs du développement durable, d'une mondialisation juste et d'un travail décent pour tous, auxquels la communauté internationale a souscrit ; c'est pourquoi elles ont commencé à lancer une large gamme d'initiatives volontaires, par exemple des codes de conduite et d'autres pratiques.

La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation¹ a souligné qu'une mondialisation équitable devait être fondée sur des valeurs universellement partagées et elle a demandé des contributions de tous les acteurs de ce phénomène – États, société civile, entreprises, syndicats, organisations internationales et personnes. Elle a aussi demandé instamment que le travail décent – c'est-à-dire une augmentation et une amélioration généralisées des emplois pour les hommes et les femmes – soit reconnu comme un objectif fondamental au niveau national et international, en donnant la priorité à la création d'emplois, en protégeant les droits fondamentaux au travail, en renforçant la protection sociale et en favorisant le dialogue social.

Cet appel a été approuvé par un grand nombre de gouvernements et d'institutions internationales, notamment le Sommet de l'Assemblée générale des Nations Unies en 2005². L'OIT et d'autres agences multilatérales soutiennent activement les efforts nationaux et internationaux pour donner suite à l'engagement de promouvoir les objectifs de travail décent comme un moyen en vue d'une mondialisation plus juste et comme un élément important du programme de développement et de réduction de la pauvreté³. À ce propos, la Conférence internationale du travail a adopté récemment une *Déclaration sur la justice sociale et une mondialisation équitable*, destinée à renforcer la capacité de l'OIT à aider les États membres à atteindre l'objectif d'un travail décent pour tous⁴.

En ce qui concerne le rôle des entreprises multinationales, le défi est d'utiliser les initiatives individuelles des entreprises pour garantir une meilleure contribution des investissements directs étrangers (IDE) aux buts du développement, dont la réduction de la pauvreté ; c'est aussi de créer un contexte propice au développement durable et au travail décent dans les pays en développement qui accueillent des entreprises multinationales. La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration EMN) est un instrument clé pour les sociétés, les États d'accueil et d'origine ainsi que les organisations d'employeurs et de salariés qui se sont engagés à relever ce défi⁵.

Cet exposé examine comment les efforts des entreprises peuvent contribuer à promouvoir le travail décent et explique l'intérêt de la Déclaration EMN de l'OIT pour les sociétés, les gouvernements et les organisations patronales et syndicales qui cherchent à

mettre en place un cadre de politique maximisant les liens entre l'IDE et la durabilité du développement sur le plan économique, social et de l'environnement.

2. Les multinationales et l'emploi: contributions et problèmes

Le secteur privé, l'investissement et l'entrepreneuriat sont des facteurs essentiels pour générer et maintenir la croissance économique ; ils jouent donc un rôle central dans les tentatives de remédier à la pauvreté et aux faiblesses. Parce qu'ils ont reconnu ce fait, les éléments constitutifs de l'OIT – États, organisations patronales et syndicales – ont décidé de débattre « la promotion d'entreprises durables », lors de la Conférence internationale du travail de juin 2007. Au cours de ce débat, ils se sont accordés sur la nécessité de favoriser le développement des entreprises, de manière à faire coïncider leur croissance avec les objectifs de développement durable ainsi que la création d'emplois productifs et le travail décent⁶.

Dans le contexte d'une mondialisation croissante, les EMN constituent une partie importante du secteur privé de beaucoup de pays en développement et industrialisés. Elles ont été les acteurs principaux de la libération des forces du marché qui a balayé le monde en développement au cours des 30 dernières années. Dans un certain nombre de pays, l'IDE a manifestement concouru à la croissance économique et à la création d'emplois décents. Tous les experts s'accordent à reconnaître qu'il a eu des répercussions positives sur le plan des technologies et des compétences dans les pays d'accueil ; de cette façon, il a facilité l'apprentissage industriel et la diversification des exportations, qui sont des éléments indispensables pour approfondir et perpétuer la croissance économique.

Il y a aussi de nombreuses preuves que les investissements des entreprises multinationales ont suscité directement de bons emplois. Les personnes employées par les EMN bénéficient généralement de salaires, de conditions de travail et d'autres avantages qui sont au moins égaux, et souvent supérieurs, à ceux du personnel d'entreprises locales comparables. Cela peut parfois se répercuter sur les firmes et les usines à capitaux nationaux⁷.

Toutefois, dans la perspective générale du développement et du travail décent, la répartition géographique des investissements étrangers reste très inégale. À l'exception des investissements dans les industries d'extraction, qui sont spécifiques à certains lieux, l'IDE circule largement entre économies industrialisées ou se dirige seulement vers quelques grands pays du monde en développement. Trop de pays petits et pauvres ne sont pas en mesure de participer.

Tout aussi important est le fait que, même dans les pays en développement qui reçoivent des IDE, l'effet n'a été clairement bénéfique que là où il existait déjà des capacités industrielles locales et des gouvernements compétents⁸. L'IDE revêt des formes multiples, mais son incidence sur le pays d'accueil ne dépend pas seulement de la qualité globale de l'apport des EMN. C'est plutôt la capacité d'un pays à absorber et à utiliser cet apport – conjuguée à l'existence d'un contexte favorable au succès d'entreprises viables – qui peut générer un cercle vertueux. Là où cette capacité est faible et le contexte peu porteur, l'IDE ne peut guère à lui seul engendrer la croissance.

En outre, pour des raisons historiques et structurelles, la grande majorité de la main-d'œuvre des pays en développement est cantonnée dans la vaste économie informelle et ne peut guère profiter des possibilités offertes par l'IDE et la concurrence mondiale. On estime que les EMN emploient directement plus de 95 millions de personnes, concentrées

surtout dans les économies industrialisées. Cela ne représente que 3.4 % du total de l'emploi mondial, qui est de l'ordre de 2.8 milliards⁹.

Plusieurs facteurs expliquent la faiblesse des institutions des marchés du travail et le non respect du droit du travail, qui semblent répandus dans de nombreux pays en développement. Les ministères du travail et les autres agences chargées du marché du travail et des questions sociales sont souvent dépourvus des capacités ou des ressources nécessaires pour accomplir leur mission. Dans certains cas, la législation du travail n'est pas claire ou mal comprise des employeurs. Dans d'autres, son application stricte est compromise, parce que les pouvoirs publics ont l'impression que les investisseurs nationaux et étrangers pourraient préférer des juridictions plus laxistes¹⁰. Le dysfonctionnement des institutions, la rareté des ressources et le manque de compétences sont les principaux problèmes de politique à résoudre pour améliorer l'incidence des investissements sur le marché du travail dans les pays d'accueil en développement.

La Déclaration EMN de l'OIT reconnaît que le contexte politique et institutionnel des pays d'accueil est un facteur déterminant de l'effet de l'IDE sur la quantité et la qualité des emplois. Elle attire l'attention des dirigeants d'entreprises et des responsables des politiques publiques sur des questions comme : la formation en vue de créer et de développer des qualifications locales par le transfert de technologies et de savoir-faire ; les retombées sur le développement des fournisseurs locaux et des PME ; les mesures pour minimiser les effets des restructurations ; l'amélioration des conditions de travail ; la qualité des relations sociales. En mettant l'accent sur les problèmes fondamentaux des marchés du travail dans les pays en développement, la Déclaration EMN de l'OIT contribue à la coopération entre les EMN et les États pour surmonter les obstacles à une croissance plus équitable et à de meilleurs résultats sur les marchés du travail.

3. Un cadre d'action exhaustif: la Déclaration EMN de l'OIT

La Déclaration EMN de l'OIT donne des indications relatives au bon comportement des entreprises et à leur citoyenneté¹¹, sur la base des valeurs exprimées par les normes internationales du travail que les gouvernements et les représentants des employeurs et des salariés ont approuvées. Bien qu'elle soit un instrument volontaire, la Déclaration se réfère aux législations et aux pratiques nationales, aux normes internationales du travail concernées, aux pactes internationaux adoptés aux Nations Unies et à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

La Déclaration EMN de l'OIT est un instrument universel applicable à tous les États membres de l'OIT, à la fois dans les pays développés et en développement. Elle s'accompagne d'un système de suivi au moyen d'enquêtes périodiques, effectuées sous supervision tripartite, et comprend une procédure de demande d'interprétation de ses principes dans des conditions concrètes.

La Déclaration est reconnue comme une référence essentielle pour la consultation et la coopération sur les questions du travail et de l'emploi entre les gouvernements, les EMN et les organisations d'employeurs et de salariés. Il est de plus en plus courant que des initiatives volontaires renvoient aux normes internationales du travail qui couvrent beaucoup, sinon la plupart, des principaux domaines visés par la Déclaration, l'exception qui subsiste étant les relations sociales. De manière plus générale, dans le domaine des marchés financiers, les deux indices boursiers de l'investissement social responsable les

plus influents sur lesquels les EMN sont susceptibles d'être cotés – l'indice Sustainability Dow Jones et le FTSE-4-Good – se réfèrent à la Déclaration pour les pratiques du travail.

3.1. Contenu de la Déclaration EMN de l'OIT

La Déclaration EMN de l'OIT insiste sur le rôle capital que les gouvernements des pays d'accueil jouent en créant un « contexte porteur », qui encourage les multinationales et les autres entreprises à prendre des mesures favorisant le travail décent ; les gouvernements des pays en développement sont de plus en plus actifs sur ce point. Ainsi, le Ghana, dans le cadre d'un partenariat entre les employeurs et les travailleurs, a mis au point un code des affaires ; celui-ci porte sur des questions relatives aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement, à la lutte contre la corruption ainsi qu'aux pratiques éthiques des entreprises, et il vise à créer un contexte qui encourage les sociétés à opérer de façon socialement responsable.

La Déclaration incite aussi les gouvernements des pays d'origine à promouvoir de bonnes pratiques sociales conformes à ses principes, prenant en considération la législation, la réglementation et les pratiques sociales du travail dans les pays d'accueil de même que les normes internationales en rapport. Les gouvernements des pays d'accueil et d'origine sont invités à accepter de se consulter, quand cela s'avère nécessaire, à l'initiative de l'un ou de l'autre¹².

La Déclaration EMN de l'OIT s'applique à cinq domaines : politiques générales, emploi, formation, conditions de travail et de vie, relations sociales. Dans chacun d'entre eux, elle donne des indications à l'intention des États et des entreprises, tout en suggérant certaines modalités possibles de travail en commun pour maximiser la contribution des multinationales et des autres entreprises au développement économique et social. Une brève description des recommandations adressées aux entreprises dans chaque domaine figure ci-dessous (voir aussi l'annexe), accompagnée de certains exemples de mise en pratique de ces principes – par les entreprises seules ou en coopération avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

3.1.1. Politiques générales

La Déclaration insiste sur l'importance d'obéir aux lois nationales et de respecter les principes énoncés dans les normes internationales du travail, en particulier les principes et droits fondamentaux au travail. Les entreprises sont aussi encouragées à consulter les administrations ainsi que les organisations d'employeurs et de salariés pour s'assurer que leurs activités soient conformes aux priorités du développement national.

On peut citer certains exemples de la manière dont les entreprises ont appliqué ces principes :

- Une importante EMN sud-africaine a été à la pointe de la contestation du refus d'accorder aux mineurs noirs l'intégralité des droits syndicaux pendant la période de l'Apartheid ; elle continue à participer activement au dialogue local et national sur les questions d'intérêt commun pour cette société et les communautés au sein desquelles elle opère.
- Un leader mondial des services de placement soutient les dialogues internationaux entre représentants des directions et des travailleurs ; il s'associe aux États, aux syndicats, aux ONG et aux organisations internationales pour combattre les pires formes d'exploitation des travailleurs migrants.

3.1.2. *Emploi*

La Déclaration EMN de l'OIT demande aux entreprises d'améliorer, dans la mesure du possible, les possibilités et les normes d'emploi, en tenant compte des politiques et des objectifs des États en ce domaine. Elles doivent donner la priorité à l'emploi, au développement professionnel et à la promotion des nationaux du pays d'accueil ; utiliser des technologies qui génèrent, directement et indirectement, des emplois ; établir des liens avec les entreprises locales en acquérant des intrants locaux, afin de promouvoir la transformation sur place des matières premières ainsi que la fabrication de pièces détachées et d'équipements. On demande aussi instamment aux entreprises de faire progresser l'égalité des chances et de traitement dans le travail. Enfin, elles devraient jouer un rôle directeur pour favoriser la sécurité de l'emploi, en notifiant dans des délais raisonnables leur intention de modifier des activités et en s'abstenant de licenciements arbitraires.

Du seul fait de leurs activités, les entreprises contribuent à la création d'emplois. Mais certaines mènent une réflexion plus stratégique sur les moyens de renforcer leurs fournisseurs pour les aider à devenir plus compétitifs et donc à générer davantage d'emplois.

- Une EMN opérant au Brésil a travaillé avec les autorités nationales et locales pour s'assurer que la cession d'une activité n'entraîne aucune suppression de poste.
- Un producteur alimentaire international aide les agriculteurs locaux de pays en développement à améliorer leur productivité et leur compétitivité en développant les compétences, en transférant la technologie et en fournissant des microcrédits pour la rénovation et le développement d'infrastructures.
- Un important opérateur téléphonique s'est servi de ses mécanismes de relations sociales pour faire en sorte que les salariés et la direction concluent un accord visant à éliminer la discrimination ainsi qu'à améliorer la satisfaction et les performances professionnelles par l'égalité des chances entre femmes et hommes.
- Une société minière a procédé à des consultations avec son personnel et les collectivités locales dans le but d'offrir des emplois viables après la fermeture de la mine. Elles ont conçu ensemble un programme de recyclage dans l'agriculture et d'autres actions de formation professionnelle à l'intention des travailleurs affectés et de l'ensemble de la communauté.

3.1.3. *Formation*

La Déclaration EMN de l'OIT souligne qu'il est important que les multinationales et d'autres entreprises offrent à toutes les catégories de salariés une formation qui corresponde aux besoins des entreprises et aux politiques de développement du pays. Il convient que les EMN participent à des programmes d'encouragement à la formation et au développement des qualifications, tout en donnant aux cadres locaux des possibilités d'enrichir leur expérience.

Les entreprises ont coutume d'investir dans leur main-d'œuvre et un nombre croissant d'entre elles se rendent compte des avantages de l'investissement dans le développement des compétences des travailleurs de leurs chaînes logistiques. Certaines collaborent aussi avec les pouvoirs publics au niveau politique et institutionnel.

- En Tanzanie, par exemple, de nombreuses entreprises travaillent avec le gouvernement pour mettre au point un système de certification des qualifications.

- Une grande société de logiciels a mis en œuvre, dans plusieurs pays d'Amérique latine, des programmes de formation pour donner une forte impulsion à l'employabilité en offrant des cours gratuits sur les technologies de l'information aux chômeurs des régions les moins développées.
- Dans l'industrie automobile mexicaine, les constructeurs s'engagent à coopérer avec l'État pour officialiser la certification des compétences et la rendre transférable, ce qui permettra d'aider les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les marchés du travail internes et externes.

3.1.4. Conditions de travail et de vie

La Déclaration EMN de l'OIT demande aux multinationales et aux autres entreprises d'offrir des salaires, des avantages et des conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que ceux pratiqués par des employeurs comparables du pays concerné ; elle les encourage à ce que ces salaires, avantages et conditions de travail soient les meilleurs possibles, dans le cadre des politiques publiques, pour satisfaire les besoins de base des travailleurs et de leurs familles. En outre, les entreprises doivent respecter l'âge minimum d'entrée dans la vie active. Il leur appartient aussi de pratiquer les normes les plus élevées de santé et de sécurité au travail ; d'examiner les causes des risques pour la sécurité et la santé en milieu professionnel ; de donner des informations sur les bonnes pratiques observées dans d'autres pays ; de procéder aux améliorations nécessaires.

On peut citer des exemples concernant certaines entreprises :

- De nombreuses entreprises multinationales offrent des services médicaux aux salariés et à leurs familles, en particulier quand elles opèrent dans des secteurs où la vie privée est étroitement liée à l'activité professionnelle, comme celui des plantations. En Afrique, les services médicaux incluent souvent les traitements du VIH/sida et des conseils préventifs. Dans d'autres régions, comme l'Amérique latine, on peut aller jusqu'à aider les salariés à contrôler leur poids pour prévenir l'obésité et les complications qui y sont associées.
- En ce qui concerne l'élimination du travail des enfants, beaucoup de sociétés participent à des initiatives au niveau sectoriel et national, comme les projets tripartites de l'OIT pour supprimer cette pratique dans les secteurs du tabac et du cacao.
- Une société du secteur des plantations de canne à sucre et de la transformation contribue à élever le niveau des normes de sécurité et d'hygiène, en appliquant la même politique sur ce plan dans tous les pays où elle opère que dans son pays d'origine. Les principes d'application de cette politique sont traduits dans toutes les langues concernées et distribués à l'ensemble des travailleurs, qui reçoivent aussi une formation spécifique de même que les vêtements et les équipements personnels de protection nécessaires. Le suivi est constant pour que le nombre d'accidents soit minimum.

3.1.5. Relations du travail

La Déclaration EMN de l'OIT insiste sur l'importance de relations sociales saines. Dans ce domaine, il faut que les entreprises observent des normes non moins favorables que celles appliquées par des employeurs comparables. Elles doivent respecter la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, tout en fournissant les moyens matériels et les informations nécessaires à des négociations véritables. Il convient aussi que les entreprises pratiquent régulièrement des consultations sur les sujets d'intérêt commun et

examinent les griefs des travailleurs selon une procédure appropriée. Enfin, toutes doivent soutenir les organisations représentatives des employeurs.

On peut citer certains exemples de la manière dont les entreprises multinationales ont organisé de bonnes relations sociales dans leurs activités globales :

- De nombreuses EMN ont signé des accords cadres internationaux avec la fédération syndicale mondiale correspondante de leur secteur. Ces accords servent de fondement pour bâtir des relations confiantes et transformer les relations professionnelles dans les pays où le dialogue social n'est pas pleinement développé. Il existe actuellement plus de 50 accords de ce type.
- Un grand fabricant de produits domestiques agit beaucoup sur ce point, non seulement au sein de l'organisation patronale de son pays d'origine, mais aussi sur le plan international et dans ses filiales des pays d'accueil.
- Une société multinationale de plantation de thé a mis en place une politique exhaustive de rapports entre direction et syndicats, qui comporte, outre la négociation collective, des consultations régulières et des mécanismes paritaires, simples et efficaces pour résoudre les conflits.
- Une filiale d'une multinationale de l'industrie papetière pratique avec le syndicat qui représente son personnel une politique de communication transparente, y compris le partage d'informations sur ses performances.

La Déclaration EMN de l'OIT est riche en recommandations à l'intention des États et des entreprises. Mais son plus grand intérêt est de souligner l'importance de suivre une démarche coordonnée entre eux, à chaque fois que c'est possible, pour maximiser les effets positifs de l'activité des entreprises sur le développement économique et social. Cette partie présente les indications données par la Déclaration sur les moyens pour les entreprises et les États de contribuer, à la fois individuellement et de façon harmonisée, au travail décent ; la suivante donne des exemples concrets d'efforts collectifs des entreprises – au plan sectoriel et en liaison avec des institutions publiques – pour renforcer et étendre la protection du droit des travailleurs.

4. Exemples de solutions coordonnées aux déficits de travail décent dans les chaînes logistiques mondiales

Les préoccupations publiques à propos du respect des normes du travail dans les chaînes logistiques internationales ont conduit les EMN à instaurer des codes de conduite ainsi qu'à contrôler les conditions de travail dans leurs usines et chez leurs fournisseurs étrangers. Cette évolution a entraîné des améliorations dans certains domaines, mais a aussi montré des limites. Un examen du nombre croissant d'études du modèle de contrôle fait ressortir les problèmes suivants¹³ :

- La multiplication des contrôles du même fournisseur par chaque acheteur est source d'importantes inefficiences¹⁴ ;
- Les fournisseurs ont souvent tendance à tricher et à tenir une double comptabilité ;
- Les tiers et les contrôleurs internes disposent de moyens limités pour comprendre et détecter les violations, en particulier celles de la liberté syndicale ;
- On met l'accent sur la découverte de défauts et sur les sanctions, au lieu de conseiller et de résoudre les problèmes ;

- On a peu de possibilités d'entrer en contact avec les sous-traitants et les travailleurs occasionnels et à domicile, qui sont les plus vulnérables ;
- Au sein des entreprises, il existe un décalage entre la responsabilité sociale et les impératifs économiques ;
- Il y a un manque de collaboration avec les inspections publiques du travail et les autres mesures visant à améliorer en longue période la gouvernance et la conformité.

Il arrive aussi que l'on adopte une démarche sélective en matière de respect des principes et droits fondamentaux au travail, en laissant de côté des droits comme la liberté syndicale, la négociation collective ou la non discrimination. La reconnaissance de ces limites attire l'attention sur des méthodes différentes et plus exhaustives, qui englobent plusieurs ou la totalité des sujets traités par la Déclaration EMN de l'OIT.

On peut apporter des solutions aux problèmes du développement et du travail décent, qui concernent, directement et indirectement, les EMN, au moyen de projets faisant participer une multiplicité de parties prenantes – privées et publiques, nationales et internationales – au niveau territorial ou sectoriel. Ces solutions coordonnées visent à garantir un respect durable des normes du travail dans les chaînes logistiques mondiales, tout en donnant plus de possibilités d'emploi dans les pays à bas revenu et en aidant les EMN à conserver leur réputation. Elles conjuguent habituellement une action de suivi à un ensemble d'incitations ainsi qu'à la formation et à la constitution de capacités. On donne ci-dessous les grandes lignes de trois exemples de ces initiatives coordonnées.

4.1.a. Travailler mieux

Initiative commune de l'OIT et de la Société financière internationale (SFI) du groupe de la Banque mondiale, le programme « Travailler mieux » s'inspire d'un projet réussi lancé au Cambodge en 2001 et largement reconnu par les universitaires, les organismes de développement et les leaders d'opinion de la RSE comme le modèle le plus avancé d'amélioration du respect des normes du travail dans les chaînes logistiques mondiales¹⁵. Le projet d'amélioration des conditions de travail dans les usines du Cambodge (*Better Factories Cambodia* – BFC) a contribué au développement de l'industrie textile et de l'habillement, qui est devenue le principal moteur de la croissance nationale, représentant 80 % des exportations et plus de 65 % de l'emploi manufacturier. Il a notamment eu pour résultat le progrès des conditions de travail dans l'industrie, l'augmentation du nombre de syndiqués et la redistribution des revenus à la population rurale, en particulier aux femmes. Contrairement à ce que l'on a constaté dans certains pays en développement, l'industrie cambodgienne n'a pas souffert de l'expiration de l'accord multifibres: les exportations ont augmenté, parce que le pays est parvenu à occuper le créneau de fournisseur socialement responsable sur le marché international¹⁶.

À partir de l'expérience du Cambodge, *Travailler mieux* redéfinit la mise en conformité redéfinit le mode de conformité aux normes du travail dans les chaînes logistiques en mettant l'accent sur la conception de solutions durables dans les pays fournisseurs. Il conjugue les évaluations de conformité dans les usines à la formation et à la constitution de capacités. La clé du succès est l'engagement actif des organisations patronales et syndicales concernées, du gouvernement national et des acheteurs internationaux.

Jusqu'à présent, les activités menées dans les pays ont privilégié la mise en place de dispositifs sectoriels tripartites. La participation au projet peut permettre aux entreprises d'obtenir de nouveaux contrats d'acheteurs internationaux, contribuant ainsi à générer de

nouvelles possibilités d'emplois. Travailler mieux évalue le respect par les entreprises des normes internationales fondamentales du travail et de la législation nationale sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Les résultats des évaluations sont diffusés publiquement et communiqués aux acheteurs, ce qui crée des incitations immédiates à s'améliorer.

Dans tous les pays qui participent au projet, Travailler mieux formule une stratégie pour constituer des capacités et collaborer avec l'inspection publique du travail. Cette stratégie comprend : la formation sur le terrain des inspecteurs avec les équipes de Travailler mieux ; le partage des données agrégées sur la conformité en vue de la notation des risques ; la conception en commun de logiciels pour suivre les inspections.

Le programme conçoit actuellement des outils d'usage mondial et collabore avec le secteur de l'habillement dans trois pays : la Jordanie, le Lesotho et le Viêt Nam. Parallèlement à BFC, la première phase bénéficie directement à 1.2 million de travailleurs et pourrait atteindre des millions supplémentaires dans les secteurs comme l'agroalimentaire, l'industrie légère, les transports, les mines, la construction et l'électronique¹⁷.

4.2.b. L'Association pour le commerce éthique agricole et vinicole en Afrique du Sud (Wine and Agricultural Ethical Trade Association – WIETA)

En Afrique du Sud, la main-d'œuvre des secteurs vinicole et agricole, notamment les travailleurs temporaires et migrants, connaît de nombreux problèmes : insécurité de l'emploi, faiblesse des salaires, difficultés d'obtention des prestations, insuffisance dans les domaines de la garde des enfants et de la formation, absence ou médiocrité du logement dans les fermes. La recherche d'une solution a commencé par des discussions entre les syndicats, les ONG, les distributeurs et les producteurs de la région proche du Cap qui exporte au Royaume-Uni ; elle a abouti à la création d'une initiative locale de surveillance, appelée l'Association pour le commerce éthique dans le secteur du vin (WIETA)¹⁸.

Constituée officiellement en 2002 en tant qu'association à but non lucratif, WIETA a changé de dénomination en 2006 pour devenir l'Association du commerce éthique vinicole et agricole, élargissant sa portée pour englober tous les secteurs de l'agriculture. Elle comprend un nombre important de producteurs de vin, de distributeurs, de syndicats et d'ONG de l'Afrique du Sud ainsi que l'État et, depuis peu, les producteurs de fruits et de fleurs coupées. Sa mission est de promouvoir l'adoption d'un code de bonne pratique, tout en éduquant les producteurs et les travailleurs, en organisant un contrôle social indépendant et en suivant l'application de mesures correctrices en cas de non-conformité. Les fonds proviennent de diverses sources privées et publiques : un groupement britannique d'acheteurs de vin, le South African Wine Industry Trust, le gouvernement national et les autorités provinciales, l'Initiative pour le commerce éthique et des ONG locales.

Selon une évaluation indépendante, WIETA est parvenue à établir des liens entre les parties prenantes, des mécanismes locaux d'inspection et des contacts avec les autorités locales. Dans le domaine des conditions de travail, les améliorations suivantes ont été constatées : progrès dans les conditions d'emploi des travailleurs saisonniers et temporaires, amélioration du système de gestion de la santé et de la sécurité professionnelles ainsi que des mesures de contrôle des risques, paiement des heures

supplémentaires, réduction des horaires dans les cas extrêmes (illicites) de pointes saisonnières, fin des pratiques discriminatoires selon la race et le sexe ; à cela s'ajoutent de nombreux autres changements et un alignement des pratiques de gestion sur la législation du travail applicable à l'agriculture en Afrique du Sud¹⁹.

Dès le début, le ministère du Travail a participé en qualité d'observateur au comité exécutif pour maximiser les synergies avec les services de l'inspection du travail. Ces derniers ont aidé à fixer des références viables et pertinentes pour le suivi de la conformité et les décisions la concernant. Pour sa part, WIETA a contribué au programme de formation de l'inspection du ministère du Travail. Il en est résulté une amélioration significative du suivi de l'efficacité et de l'application des mesures correctrices. Ce sont des résultats importants, sachant que le secteur agricole fait entrer des devises et est un gros employeur. Le vin, en particulier, constitue la principale exportation agricole du pays : les producteurs ont sensiblement augmenté leur part du marché mondial ces dernières années, faisant de l'Afrique du Sud le neuvième exportateur mondial.

4.3.c. Le projet GTZ/OIT/Volkswagen pour l'amélioration de la santé et de la sécurité des fournisseurs

Ce programme pilote a été lancé en 2004 dans 3 pays – le Brésil, le Mexique et l'Afrique du Sud. Il constitue un bon exemple de la communauté d'intérêts entre les secteurs public et privé pour créer une situation saine sur le plan social, économique et de l'environnement dans les pays en développement. Le projet, qui s'inscrit dans le cadre du Pacte mondial de l'ONU, des normes internationales du travail de l'OIT et de la charte sociale de Volkswagen, visait à réduire les risques professionnels relatifs à la sécurité et la santé (SSP) pour les salariés de Volkswagen et pour ses fournisseurs dans les pays ciblés ; cela améliorerait la qualité et la productivité de la chaîne logistique et se traduirait finalement par une compétitivité accrue, grâce à une diminution de ces risques, du nombre d'accidents, des heures de travail perdues et de l'absentéisme ainsi qu'à une motivation plus forte de la main-d'œuvre.

Le projet comportait aussi des mécanismes pour assurer la viabilité nationale au moyen de la mise en place de commissions SSP et RSE, à l'introduction d'une méthode de conseil pour l'optimisation des processus et à la création d'un système de prévention basé sur Internet, pouvant être utilisé en dehors de la chaîne logistique de Volkswagen. Les inspecteurs du travail interviennent et participent aux visites d'entreprises, ce qui leur permet de recevoir une formation sur le terrain et d'apprendre de nouvelles méthodes de prévention. Le projet est en cours d'évaluation ; certains résultats préliminaires concernant l'Afrique du Sud indiquent des améliorations manifestes parmi les fournisseurs locaux²⁰.

Les projets Travailler mieux, WIETA et GTZ/OIT/Volkswagen présentent de nombreuses différences sur le plan de la portée, des objectifs ainsi que des secteurs et pays concernés. Mais, dans chaque cas, l'interaction des différents acteurs, privés et publics, a permis de renforcer la durabilité et la compétitivité d'un ensemble d'activités économiques, tout en améliorant les conditions de travail et le bien-être de la main-d'œuvre.

Ces programmes montrent que la démarche préconisée par la Déclaration EMN de l'OIT, fondée sur le dialogue et le partenariat entre les entreprises, les États et les syndicats, peut véritablement concourir à la réalisation d'importants buts communs. La contribution

de chaque programme au renforcement des capacités et du tissu institutionnel des services d'inspection du travail n'était pas toujours un objectif explicite majeur, mais elle pourrait bien constituer un résultat essentiel au service du développement durable et du travail décent.

5. L'avenir

L'OIT s'efforce de faire progresser la connaissance et l'application des riches et utiles recommandations formulées par la Déclaration EMN. Une composante importante de son action consiste à donner aux États, aux partenaires sociaux et aux entreprises les moyens de promouvoir et d'appliquer la Déclaration.

Pour ce faire, l'OIT concentre ses efforts dans les domaines suivants :

- Formuler des recommandations de politique à l'intention des gouvernements, afin de maximiser les bénéfices sociaux et économiques de l'activité des EMN.
- Créer des ressources d'information, des études de cas, des outils et des méthodologies pour encourager la coordination entre les pouvoirs publics et les entreprises, chaque fois que c'est possible, au niveau national, local et sectoriel.
- Fournir des formations et soutenir la constitution de capacités. Des instruments de formation ont été conçus pour aider les entités constituant l'OIT et les entreprises à utiliser la Déclaration. On prépare actuellement des moyens de formation plus spécialisés à l'intention des gouvernements et des partenaires sociaux ainsi que de cibles plus larges.
- Alimenter le partage des connaissances et le dialogue : l'existence de réseaux aux niveaux nationaux et régionaux est importante pour faire mieux prendre conscience des problèmes, encourager le dialogue social dans les domaines d'intérêt commun et soutenir les efforts des entreprises et des entités constituant l'OIT. Dans un certain nombre de pays, les bureaux de l'OIT et les programmes nationaux pour le travail décent constituent une plate-forme pour un dialogue tripartite qui pourrait promouvoir la connaissance et l'utilisation de la Déclaration EMN de l'OIT. La tendance à l'harmonisation des interventions des donateurs, le cadre d'aide au développement de l'ONU, les Documents de stratégie de réduction de la pauvreté et l'appel à une plus grande cohérence des politiques sont de nature à donner des possibilités et des structures pour ces dialogues.
- Fournir une aide technique pour les modalités spécifiques d'application. L'OIT lancera prochainement un bureau d'information des EMN, qui donnera des indications concrètes aux entreprises et aux autres éléments constitutifs sur les moyens pratiques de réalisation des principes énoncés par la Déclaration EMN de l'OIT et des normes internationales du travail.

En entreprenant les tâches mentionnées ci-dessus, il convient que l'OIT noue des partenariats avec d'autres organisations internationales, multilatérales et bilatérales concernées pour permettre à son avantage comparatif d'avoir davantage d'impact. C'est particulièrement important dans le cadre des réformes de l'ONU. La présente réunion avec l'OCDE souligne l'intérêt que représente pour nous cette démarche partenariale.

Notes

1. « Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous », Rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, OIT, Genève, 2004.
2. Le paragraphe 47 du document final du Sommet mondial des Nations Unies de 2005 est rédigé comme suit : « Nous sommes résolument en faveur d'une mondialisation équitable et décidons de faire du plein emploi et de la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif, les objectifs fondamentaux de nos politiques nationales et internationales en la matière et de nos stratégies nationales de développement, y compris celles qui visent à réduire la pauvreté, dans le cadre de nos efforts pour atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement. »
3. Voir « Rapport du Forum de l'OIT sur un travail décent pour une mondialisation équitable », Lisbonne, 31 octobre-2 novembre 2007. Le lien entre le travail décent et la réduction de la pauvreté est évoqué dans un rapport du directeur général de l'OIT à la conférence internationale du travail tenue à Genève en 2003, qui s'intitule « Working out of poverty ».
4. Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Conférence internationale du travail, 2008.
5. La Déclaration EMN de l'OIT, adoptée en 1977 par l'instance dirigeante de cette organisation et dont la dernière actualisation date de 2006, est le principal instrument volontaire international concernant les activités des EMN en matière d'emploi et de travail. Pour plus d'informations, consulter www.ilo.org/multi.
6. « La promotion d'entreprises durables (débat général et conclusions) », Conférence internationale du travail, 96^e session, Genève, 2007. Consultable sur : www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/pr-15.pdf.
7. Voir T. Moran, « A Perspective from the MNE Declaration to the Present: Mistakes, Surprises, and Newly Important Policy Implications », Employment Working Paper n° 11, OIT, Genève, 2008.
8. Sur ce point, voir « Échanges, investissements étrangers et emplois productifs dans les pays en développement », Commission de l'emploi et de la politique sociale de l'OIT, Genève, novembre 2004. La Commission mondiale a souligné l'importance d'un « État de plus en plus compétent, crédible et engagé » pour alimenter une croissance soutenue et bénéfique pour tous. C'est aussi un message central du « Rapport sur la croissance: stratégies pour une croissance durable et un développement inclusif », diffusé en mai 2008 par la Commission de la croissance et du développement ; voir www.growthcommission.org.
9. Voir Kee Beom Kim, « Direct employment in multinational enterprises: Trends and implications », EMP/MULTI working paper n° 1, OIT, Genève, 2006.
10. La manière dont l'existence d'institutions du marché du travail est pondérée dans des indicateurs de compétitivité nationale comme le rapport « Doing business » de la Banque mondiale montre que les employeurs y voient seulement un coût. Pour un examen exhaustif, voir Janine Berg et David Kucera (éd.), « In Defence of Labour Market Institutions: Cultivating Justice in the Developing World », Palgrave Macmillan, 2008.
11. « Conclusions concerning the Promotion of Sustainable Enterprises », Conférence internationale du travail, 96^e session, Genève, 2007, paragraphe 13 (5).
12. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1977, révisée en 2006), paragraphe 12.
13. Cette liste a été établie par le groupe OIT-SFI « Travailler mieux », à partir d'exemples tirés d'études comme: Institute of Development Studies (2006) ; Évaluation d'impact de l'initiative sur le commerce éthique (2007) *Business for Social Responsibility (2007)* ; *Beyond Monitoring: A New Vision for Sustainable Supply Chains*; O'Rourke, Dara, (2006) *Outsourcing Regulation: Non-Governmental Systems of Labour Standards and Monitoring*.
14. La prolifération de codes de conduite des entreprises augmente les coûts de conformité, surtout pour les plus petits fournisseurs, et risque de gêner leurs efforts de diversification et d'élargissement de la clientèle. Elle majore aussi les coûts d'information du consommateur responsable.
15. Le projet d'amélioration des conditions de travail dans les usines du Cambodge était lié à l'origine à un accord commercial novateur entre les États-Unis et le Cambodge, qui prévoyait des incitations, sous forme de quotas, en échange d'une amélioration des conditions de travail. Il est devenu ultérieurement une entité locale autofinancée, qui s'appuie sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) plutôt que sur des incitations commerciales ; voir www.betterfactories.org.

16. Voir Corinne Vargha, « Promouvoir des conditions de travail décentes dans les chaînes de production mondiales : l'expérience de l'industrie cambodgienne », dans Isabelle Daugareilh (éd.), *Responsabilité des entreprises transnationales et mondialisation de l'économie*, Bruylant – Bruxelles, à paraître, 2008; Don Wells, "Best practice" in the regulation of international labour standards: lessons of the US-Cambodia textile agreement, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 27, 357, p. 360; Sandra Polaski, *Combining Global and Local Forces; The Case of Labor Rights in Cambodia*, *Carnegie Endowment for International Peace Policy Brief*, 2006, p. 12.
17. Voir www.betterwork.org.
18. Voir www.wieta.org.za.
19. Voir « Initiatives pour améliorer le respect de la législation du travail : le cas de WIETA », Programme pour les entreprises multinationales, OIT, Genève, mimeo, 2007.
20. Global Compact Case Study, Better Health and Safety for Suppliers – A partnership project between Volkswagen, ILO>Z, by Maria Kristjansdottir, Reykjavik University, School of Law.

PARTIE II

Chapitre 6

Aperçu général d'une sélection d'initiatives et d'instruments relevant de la responsabilité sociale des entreprises*

Ce rapport fournit un aperçu général du statut et des caractéristiques uniques des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et du Pacte mondial de l'ONU. Ces instruments complètent les initiatives privées en matière de la responsabilité sociale des entreprises et sont des expressions essentielles de systèmes plus larges de gouvernance publique et privée dont découlent les initiatives privées.

* Ce rapport résulte des travaux effectués par Paul Hohnen en qualité de consultant externe de la Division des investissements de l'OCDE, ainsi que de contributions du Secrétariat de l'OIT et du Bureau de l'ONU pour le Pacte mondial. Les versions antérieures ont été révisées par le Groupe de travail du Comité de l'investissement. Toute demande concernant le rapport doit être adressée à Marie-France Houde (marie-france.houde@oecd.org).

« **R**enforcer les principes de responsabilité sociale des entreprises : nous nous engageons à promouvoir activement les normes de travail et de RSE internationalement reconnues (telles que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration tripartite de l'OIT), des normes strictes en matière d'environnement et une meilleure gouvernance par l'intermédiaire des Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE. Nous invitons les entreprises privées et les organisations commerciales à adhérer aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Nous encourageons les économies émergentes et les pays en développement à s'associer aux valeurs et aux normes figurant dans ces Principes directeurs, et nous invitons les grandes économies émergentes à participer à un dialogue de haut niveau sur la RSE en utilisant la plate-forme qu'offre l'OCDE.

Nous estimons en particulier que le Pacte mondial de l'ONU est une initiative importante en faveur de la RSE ; nous invitons les entreprises des pays du G8, des nations émergentes et des pays en développement à participer activement au Pacte et à favoriser la diffusion de cette initiative à l'échelle mondiale.

Pour renforcer le caractère volontaire de la RSE, nous encourageons les sociétés privées à mieux faire connaître leurs performances en la matière. Nous encourageons aussi la clarification du grand nombre de normes et de principes formulés dans ce domaine par beaucoup d'acteurs publics et privés différents. Nous invitons les sociétés cotées sur nos marchés boursiers, à évaluer, dans leurs rapports annuels, leur degré de conformité aux normes et principes de la RSE. Nous demandons à l'OCDE, en coopération avec le Pacte mondial et l'OIT, de recenser les normes de RSE les plus pertinentes pour donner plus de visibilité et de clarté aux divers principes et normes ».

Paragraphes 24 à 26 de la Déclaration du Sommet du G8 d'Heiligendamm, Allemagne
(7 juin 2007)

1. Résumé

Lors du sommet d'Heiligendamm, en 2007, les dirigeants du Groupe des huit (G8) ont souligné l'importance de la responsabilité sociale des entreprises. Notant que la RSE donne la possibilité de s'assurer que la mondialisation concerne aussi les questions sociales, ils ont mis en exergue la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT) et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (Principes de l'OCDE) ; ils ont également affirmé que le Pacte mondial de l'ONU constituait une initiative importante en ce domaine. Par ailleurs, les dirigeants du G8 ont demandé à l'OCDE de recenser, en coopération avec le Pacte mondial et l'OIT, les normes de RSE les plus pertinentes. Le présent rapport est une première tentative de réponse à cette demande.

La situation actuelle de la RSE est complexe et présente des aspects multiples. À l'heure actuelle, il y a littéralement des centaines d'initiatives privées, formulant souvent leur propre code ou ensemble de normes et de principes, qui prodiguent des conseils sur les problèmes sociaux et d'environnement. Leurs centres d'intérêt, composition, usage et structures sont très variables. En général, l'objectif poursuivi est de faire davantage

contribuer les entreprises à l'amélioration de la situation sociale et de l'environnement, ce qui inclut les droits des travailleurs et les autres droits de l'homme. Compte tenu de l'évolution des instruments existants et de l'apparition de nouveaux, il est presque impossible de dresser une liste qui soit à la fois exhaustive et accessible. On s'efforce plutôt ici de résumer la large palette d'initiatives existantes et leurs principales caractéristiques, dans le but d'aider les utilisateurs éventuels à mieux comprendre l'état actuel de la RSE.

Dans cet univers complexe, il existe deux instruments internationaux principaux intéressant la RSE – la Déclaration de l'OIT et les Principes de l'OCDE – et une initiative internationale importante – le Pacte mondial de l'ONU (PMNU) – tous ayant été conçus et agréés officiellement par les États ou ayant bénéficié de leur part d'une reconnaissance de haut niveau sur le plan international. En fait, les normes et principes fixés par l'OIT, les Principes de l'OCDE et le PMNU sont universels et procèdent directement de dispositifs normatifs internationaux. La Déclaration de l'OIT et les Principes de l'OCDE formulent des recommandations précises en faveur d'une conduite responsable des entreprises, tout en aidant ces dernières et les parties prenantes à établir une distinction entre la responsabilité des entreprises et celle de l'État. Le PMNU constitue un moyen très visible de mobiliser les entreprises et de les encourager à intégrer la RSE à leurs opérations quotidiennes.

Nous expliquons ici que les instruments de l'OIT, de l'OCDE et du PMNU ont un statut et des caractéristiques uniques. Tous trois complètent les initiatives privées en matière de RSE et sont des expressions essentielles de systèmes plus larges de gouvernance publique et privée dont découlent les initiatives privées. Ces dernières sont conçues à l'intention d'un ensemble divers de secteurs, de problèmes et de communautés, et il ne cesse d'en apparaître de nouvelles pour répondre à des défis nouveaux. En mettant l'accent sur les recommandations agréées ou reconnues par les États, nous ne cherchons pas à minimiser la valeur et la pertinence des initiatives privées. La section 2 donne une vue générale de ces initiatives.

2. État actuel des initiatives privées en matière de RSE¹

De nombreuses entreprises de toute dimension, opérant dans des pays développés ou en développement, se livrent depuis longtemps à des actions de RSE fondées sur leurs valeurs propres. Mais la RSE en tant qu'activité très consciente et publique, motivée au moins en partie par des attentes externes, qui concernent en particulier la gestion et le suivi de la chaîne logistique ainsi que l'information sur celle-ci, est un phénomène récent.

La première obligation d'une entreprise est d'appliquer la loi et les règlements. Une conduite responsable consiste aussi à répondre aux attentes de la société, qui peuvent être communiquées par des canaux autres que la loi (par exemple par les organisations internationales, sur le lieu de travail par des comités et syndicats locaux, par le dialogue avec des organisations représentatives de la société civile, la presse, etc.).

Les travaux de l'OCDE montrent que les initiatives privées en faveur de la responsabilité des entreprises ont créé un canal international au moyen duquel les différents acteurs – entreprises, associations professionnelles, autorités publiques, syndicats, organisations intergouvernementales et ONG – peuvent débattre diverses normes de conduite des affaires et de pratique de la gestion. Il y a eu entre ces acteurs beaucoup de dialogue et d'influence mutuelle, et il est important que cela continue. Les travaux de l'OCDE indiquent aussi que les initiatives volontaires de responsabilité des entreprises ont favorisé la constitution de l'expertise de gestion nécessaire à l'application

de la loi, des règlements et des attentes moins formelles de la société aux activités quotidiennes des entreprises. Les supports institutionnels de cette expertise – normes de gestion, associations professionnelles, services spécialisés de conseil et d'audit – permettent d'abaisser le coût de la mise en conformité juridique et éthique, et aussi de la rendre plus efficace².

Les initiatives privées de RSE sont diverses sur le plan des objectifs, de l'origine, des domaines couverts et des mécanismes d'application. Certaines visent à faire mieux prendre conscience de l'importance de la responsabilité des entreprises en général ; d'autres cherchent à promouvoir un code de conduite particulier ; d'autres encore privilégient la mise à disposition d'outils tels que des lignes directrices ou des services d'information, par exemple la certification et la labellisation. Les initiatives peuvent être propres à une entreprise, lancées par une profession ou être conçues et mises en œuvre par des acteurs de nombreux secteurs (elles font alors intervenir plusieurs parties prenantes).

Certaines initiatives privées de RSE traitent toute une série de problèmes, dont les droits de l'homme et les droits des travailleurs, le développement des communautés locales, les droits des consommateurs, l'usage des forces de sécurité, la corruption, la santé, la sécurité et les normes environnementales. D'autres s'attachent à quelques-uns d'entre eux, en général plus en profondeur. Elles concernent des questions portant sur les activités propres à des organisations ou des défis qui se posent à un secteur particulier.

Certaines initiatives de RSE ont été conçues seulement à l'intention du secteur des entreprises (comme les recommandations de la Chambre de commerce internationale sur la responsabilité de la chaîne logistique), alors que d'autres le sont à l'usage de toutes les organisations, privées ou publiques (comme la proposition de norme internationale ISO 26 000 sur la responsabilité sociale des entreprises, le Pacte mondial de l'ONU ou l'Initiative mondiale sur les rapports de performance).

L'encadré 6.1 présente le classement général fait par l'OIT des initiatives privées existantes en matière de RSE, alors que l'annexe 6.A1 donne des exemples de chaque catégorie.

On peut conclure de cette description que le nombre et la diversité des initiatives offrent aux entreprises une possibilité de souplesse, en évitant l'uniformité, et leur donnent plus de chances de trouver une solution à leurs préoccupations particulières.

Encadré 6.1. **Classement des initiatives privées existantes en matière de RSE**

Codes de conduite des entreprises. Ce sont des textes à caractère directif qui formulent des recommandations et prohibent certains types de comportement. Certains sont utilisés pour indiquer à une entreprise les effets environnementaux et sociaux de son activité propre ; d'autres se concentrent sur les effets de l'activité des fournisseurs ; d'autres encore s'appliquent aux deux. Il arrive que les codes concernant les fournisseurs contiennent des dispositions relatives au suivi de la conformité. C'est généralement dans les secteurs des biens de consommation, de l'alimentation, de la distribution et des industries extractives que l'on trouve le plus grand nombre d'entreprises dotées de codes de conduite.

Encadré 6.1. **Classement des initiatives privées existantes en matière de RSE** (suite)

Les initiatives de parties prenantes multiples. Les initiatives communes à une pluralité de parties prenantes font coopérer à des degrés divers de nombreux partenaires sociaux, dont des entreprises, des organisations représentatives des salariés et des employeurs, des ONG, des États ou une conjonction quelconque d'entre eux. Une initiative de cette nature peut traiter un problème spécifique (le travail, l'environnement, la corruption, etc.) ou englober l'ensemble des questions de RSE. Certaines intéressent une région particulière et d'autres un secteur particulier. Une partie d'entre elles vise à susciter une prise de conscience ; d'autres comportent un code de conduite auquel leurs membres doivent se conformer ; ils peuvent aussi être tenus de se prêter à un suivi et à une certification effectués par une société d'« audit social » ou par une ONG. D'autres encore, comme l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI), s'attachent à l'adoption d'une conception uniforme d'un aspect particulier de la RSE.

Certification et labellisation. Les initiatives de certification et de labellisation ont pour but de fournir aux acheteurs (consommateurs et entreprises) ce que l'on considère comme des informations fiables en vue de prendre des décisions d'achat. Elles portent généralement sur un seul problème, tel que le travail des enfants, le commerce équitable ou la conservation des forêts, mais peuvent aussi s'appliquer à plusieurs. La certification est sujette à un audit social, qui est réalisé par des sociétés d'audit accréditées. Dans les domaines où la non-conformité a été détectée, on prend souvent des mesures correctives qui donnent aux entreprises la possibilité de démontrer qu'elles s'améliorent dans le cadre d'un suivi constant.

Les codes modèles. Les codes modèles sont des codes de conduite établis par une initiative de parties prenantes multiples, une ONG, un syndicat ou un autre acteur, dont les entreprises peuvent s'inspirer pour concevoir leurs propres codes. Les codes modèles visent à établir une liste minimum de normes que tous les codes de conduite concernant certaines questions devraient comporter. Tout en donnant une référence aux entreprises qui cherchent à créer des codes, ce type d'initiative est souvent destiné à aider les organisations syndicales à négocier avec les entreprises et à participer avec les ONG à des campagnes concernant les codes de conduite. Les codes modèles servent souvent de référence pour évaluer unilatéralement les codes de pratiques du travail qui sont adoptés.

Initiatives sectorielles. Les initiatives à l'échelle d'un secteur ou d'une industrie visent à traiter des problèmes répandus dans un secteur particulier (au sein d'un pays, d'une région ou à l'échelle internationale), tout en définissant une méthode commune applicable aux activités directes ou à la gestion de la chaîne logistique. Elles peuvent être prises par des entreprises ou relever intrinsèquement de multiples parties prenantes. Si certaines recherchent une meilleure prise de conscience, d'autres prévoient un code de conduite pour l'ensemble d'une industrie, auquel les entreprises adhèrent. Ces codes concernent généralement la gestion des chaînes logistiques mondiales, qui sont souvent longues et complexes. Quand les entreprises ont des fournisseurs communs, une norme applicable à toute une industrie leur permet de travailler plus efficacement avec eux pour en assurer le respect. Les initiatives sectorielles assurent une certaine uniformité dans l'ensemble du secteur, en fixant une norme à l'intention de nombreuses entreprises (et, idéalement, en faisant participer ces fournisseurs, par le truchement de leurs organisations d'employeurs locales et internationales, à la définition de la norme sectorielle), au lieu que chaque entreprise ait son propre code, ce qui risque d'entraîner des contradictions entre codes, de la confusion et des coûts de suivi superflus pour les fournisseurs.

Encadré 6.1. **Classement des initiatives privées existantes en matière de RSE** (suite)

Les accords-cadres internationaux. Les syndicats nationaux et les fédérations professionnelles internationales négocient ensemble des accords-cadres internationaux (ACI) avec les entreprises multinationales. L'objectif est de s'assurer que l'entreprise concernée respecte les mêmes normes de travail dans tous les pays où elle opère et dans la totalité de sa chaîne logistique. Ces accords sont conçus de façon à être utilisés conjointement avec les politiques nationales du travail et à servir de base à des négociations supplémentaires au plan national. Comme ils résultent de négociations entre les syndicats et les directions des entreprises, ils placent les travailleurs dans une position plus solide pour garantir le respect des engagements pris par une entreprise.

L'investissement socialement responsable (ISR). Des initiatives sont également prises dans le secteur financier. Dans le passé, elles ont été centrées sur les activités propres des institutions financières, mais elles portent de plus en plus sur le caractère socialement responsable des décisions d'investissement. En matière de prêts, l'impulsion est largement donnée par la Société financière internationale (SFI), branche de la Banque mondiale opérant dans le secteur privé, qui a adopté des normes de performance pour guider ses investissements. D'autres institutions chargées de financer le développement font de même, tandis que de nombreuses banques privées ont intégré ces normes de performance à leur activité de financement de projet en adhérant aux Principes de l'Équateur. Sur le plan de l'équité, l'investissement socialement responsable (ISR) incorpore des éléments de la RSE dans le cadre de ce que l'on appelle souvent l'optique du « résultat triple ». L'adoption des Principes de l'ONU pour l'investissement responsable, qui guident les gestionnaires de fonds et les autres investisseurs, a donné un nouvel élan à ce mouvement.

Source : Secrétariat de l'OIT.

3. Normes entérinées par les États

Bien qu'il incombe à chaque entreprise de choisir sa démarche en matière de RSE, l'État a un rôle important à jouer pour contribuer à faire comprendre aux entreprises ce que l'on attend généralement d'elles. Au niveau international, les États ont adopté des normes et des principes inscrits dans des conventions et des déclarations qui constituent un cadre normatif international. Le tableau 6.1 montre l'articulation entre ce cadre normatif, les normes de conduite responsable dans les affaires reconnues par les pouvoirs publics et les recommandations d'origine privée. L'annexe 6.A2 présente un échantillon représentatif du cadre normatif international actuel.

Il y a quatre voies par lesquelles les États ont entériné des normes relevant de la RSE. Ce sont :

- a) *Les instruments internationaux conçus et officiellement reconnus par des États*, qui jouissent aussi du soutien officiel d'organisations professionnelles et syndicales. Dans cette catégorie figurent deux instruments principaux, à savoir la Déclaration de l'OIT et les Principes directeurs de l'OCDE. Pour sa part, l'OIT est unique dans la mesure où c'est la seule organisation internationale à composition tripartite. Si la composition de l'OCDE n'est pas universelle (elle compte 30 membres), les Principes à l'intention des EMN ont plusieurs caractéristiques « universelles ». Ainsi, 10 pays non membres de l'OCDE y ont souscrit (Argentine, Brésil, Chili, Égypte, Estonie, Israël, Lettonie, Lituanie, Roumanie et

Tableau 6.1. Rôle et articulation des normes reconnues internationalement, des recommandations agréées par les États et des principes de conception privée relevant de la RSE

Instrument et rôle	Exemples
Conventions et Déclarations internationales • S'inspirent de principes normatifs internationalement reconnus. Destinées surtout aux États en vue d'une application interne. Elles peuvent aider les entreprises à comprendre <i>ce qu'il faut faire</i> .	Déclaration universelle des droits de l'homme Convention cadre de l'ONU sur le changement climatique Conventions de l'OIT Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail Objectifs de l'ONU pour le Millénaire du développement Plan d'application du Sommet mondial sur le développement durable Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales
Recommandations officiellement agréées ou reconnues • Donnent des indications autorisées au secteur privé sur le comportement attendu de lui. Concourent aussi à faire comprendre <i>ce qu'il faut faire</i> et quelquefois <i>comment</i> .	Déclaration de l'OIT sur les EMN Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des EMN Principes du Pacte mondial de l'ONU Normes de performance de la Société financière internationale Principes de l'initiative pour la transparence dans les industries d'extraction (EITI)
Principes de conception privée • Donnent des indications aux entreprises/à la société civile sur le comportement attendu d'elles. Ils indiquent aussi quelquefois <i>comment</i> les appliquer. Ils peuvent ou non s'inspirer de normes internationales.	Normes ISO (par exemple famille ISO 14 000) Principes directeurs d'information sur la durabilité (GRI) Principes directeurs du programme « Engagement de progrès » Principes de développement durable du CIMM Code de conduite de l'industrie électronique

Slovénie) et ils sont applicables à toutes les entreprises de ces 40 pays, quel que soit leur lieu d'activité dans le monde. Il existe des instruments d'un autre niveau, reconnus par un petit nombre d'États et auxquels ont contribué des entreprises et la société civile, mais qui sont destinés à un seul secteur. Il s'agit de l'Initiative pour la transparence dans les industries d'extraction (EITI) et des Principes volontaires en matière de sécurité et de droits de l'homme.

- b) *Les initiatives internationales prises par des entités intergouvernementales.* Le Pacte mondial de l'ONU est au premier rang de cette catégorie. Il a été reconnu à maintes reprises par l'Assemblée générale de l'ONU ainsi que par tous les chefs d'État et de gouvernement dans le document final du Sommet mondial. Les normes environnementales et sociales de la Société financière internationale (SFI) constituent un autre exemple : elles ont été conçues dans un cadre gouvernemental, avec parfois un apport significatif des entreprises et d'autres secteurs. Bien qu'elles ne fassent pas explicitement référence à des instruments interétatiques, elles procèdent de plusieurs des instruments susmentionnés.
- c) *Les initiatives internationales entérinées par des États.* En raison du caractère volontaire des initiatives de RSE, les États n'ont généralement pas participé activement à leur conception. Il y a néanmoins une catégorie à l'égard de laquelle des organisations intergouvernementales sont intervenues activement et/ou des États ont reconnu des initiatives essentiellement non étatiques. Les instruments de cette catégorie comprennent les normes de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) et les Principes directeurs de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI) (le Sommet mondial sur le développement durable de 2002 et le G8 se sont référés aux deux).
- d) *Les initiatives nationales conçues et entérinées par des États.* On mentionne cette dernière catégorie pour un certain nombre de raisons. En premier lieu, parce que certains gouvernements se sont efforcés de faciliter au niveau national la création d'instruments, généralement en liaison avec les entreprises et la société civile. En second lieu, parce que ces instruments peuvent susciter un intérêt international et être appliqués par des entreprises tout au long de leur chaîne logistique dans les pays tiers.

On en a l'exemple avec l'Initiative de commerce éthique (ETDI), lancée avec l'appui du gouvernement britannique.

Toutefois, au sein de cet ensemble, la Déclaration de l'OIT, les Principes de l'OCDE et le Pacte mondial de l'ONU ont bénéficié d'une reconnaissance éminente du G8, de l'OCDE³ et de diverses instances de l'ONU⁴. En outre, il se trouve qu'ils font aussi partie des instruments ou des initiatives les plus cités ou utilisés dans la documentation à caractère de conseil conçue par les entreprises. Plus important encore, l'existence de liens directs avec les États ainsi que le degré élevé de participation des organisations professionnelles et syndicales les distingue clairement de tous les autres instruments ou initiatives, comme l'indique le tableau 6.2 ci-dessous. Les annexes 6.A3 à 6.A5 donnent aussi davantage de précisions sur leurs traits les plus distinctifs.

Tableau 6.2. **Participation des États et des parties prenantes à la Déclaration de l'OIT, aux Principes de l'OCDE et au Pacte mondial des Nations Unies**

	Caractère mondial ?	Étatique ?	Dérivé d'un traité ?	Partenaires sociaux ?
Déclaration de l'OIT sur les EMN	Oui	Oui. La Déclaration révisée a été adoptée en 1977, puis révisée en 2000 et 2006 par l'OIT.	Oui. Les références comprennent la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les conventions fondamentales et un certain nombre d'autres instruments de l'OIT.	Oui. L'OIT est une entité tripartite, dans laquelle les organisations représentatives des employeurs et des salariés sont des partenaires officiels.
Principes de l'OCDE à l'intention des EMN	Oui	Oui. La totalité des 30 pays membres de l'OCDE souscrit aux Principes. Dix autres pays y ont aussi adhéré. Les Principes de l'OCDE font partie d'une Déclaration adoptée au niveau ministériel et leur application par les États adhérents est régie par des décisions contraignantes de l'OCDE.	Oui. Les références sont : la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT relative aux Principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ainsi que l'Agenda 21, la déclaration de Copenhague sur le développement social.	Oui. Des organisations professionnelles et syndicales ont été associées à l'élaboration des Principes et les ont officiellement reconnus comme un élément de référence important.
Pacte mondial des Nations Unies	Oui	Oui. Le PMNU, initialement initiative du Secrétaire général, a été reconnu depuis à plusieurs reprises par l'Assemblée générale. La résolution la plus récente de l'AG concernant le PMNU (A/RES/62/211) a renforcé le mandat du Bureau du Pacte mondial. Tous les deux ans, le Bureau prépare le rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale sur les partenariats mondiaux, qui présente aussi le rôle du PMNU.	Oui. Les références sont : la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, la convention de l'ONU contre la corruption. Les quatre principes du PMNU en matière de travail émanent de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.	Oui. Des organisations professionnelles et syndicales ainsi que des organisations représentatives de la société civile participent aux fonctions de gouvernance et de conseil. Globalement, le plus grand nombre de participants représente les entreprises.

4. Complémentarités et synergies entre la Déclaration de l'OIT, les Principes de l'OCDE et le Pacte mondial des Nations Unies

Bien que la Déclaration de l'OIT sur les EMN, les Principes de l'OCDE et le Pacte mondial de l'ONU diffèrent par leur histoire, leurs inspirateurs et leurs démarches, ils ont en commun un certain nombre de thèmes. Comme l'indique le tableau 6.3 ci-dessous, ils abordent par exemple des questions essentielles relatives à l'emploi, tandis que tous sont conçus pour aider les entreprises, en particulier, à trouver un équilibre entre les facteurs économiques et ceux relatifs à leur rôle dans la société. À eux trois, ils couvrent assez complètement les problèmes économiques, sociaux et d'environnement.

Certes, ils ont été conçus indépendamment et peuvent être utilisés de même. Néanmoins, une organisation commerciale peut souhaiter bénéficier de la complémentarité et de la diversité des recommandations formulées.

Tableau 6.3. **Problèmes du travail traités par la Déclaration de l'OIT, les Principes de l'OCDE et le Pacte mondial des Nations Unies**

	Principes OCDE pour les EMN	Déclaration de l'OIT sur les EMN	PMNU
Liberté syndicale et de négociation collective	Paras. 49-56 Principal point de référence : OIT C.87 et C.98	Section IV.1.a) 4.7,4.8	Principe 3
Elimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire	Paras. 8-9, 34	Section IV.1.c)	Principe 4
Abolition du travail des enfants	Para. 36	Section IV.1.b)	Principe 5
Non discrimination dans l'emploi	Paras. 21-23	Section IV.1.d)	Principe 6
Développement général	Paras. 8-12, 19-20	Section II.1	
Promotion	Paras. 13-18, 24-28		
Formation	Paras. 29-32	Section II.4 ;	
Salaires et avantages annexes	Paras. 33-35	Section IV.1.a)	
Durée du travail	Para. 34	Section IV.4.a)	
Sécurité et hygiène	Paras. 37-40	Section IV.4.b)	
Protection sociale	Paras. 25-28	Section IV.6	
Relations collectives	Paras. 41-59	Chapitre IV	

Sur les questions du travail, la Déclaration de l'OIT, les Principes de l'OCDE et le PMNU jouent le rôle de guides à l'égard des normes de travail internationalement reconnues qui sont applicables sur le lieu d'activité ; en outre, les conventions et recommandations de l'OIT leur confèrent un caractère autorisé. La Déclaration de l'OIT constitue le résumé le plus clair et le plus exhaustif, en couvrant tous les domaines des droits des travailleurs qui concernent les entreprises. Une entreprise qui participe au PMNU peut se servir de la Déclaration de l'OIT et des Principes de l'OCDE pour mieux apprécier les questions visées par les quatre principes du PMNU relatifs au travail. De la même façon, une entreprise déjà familiarisée avec la Déclaration de l'OIT et les Principes de l'OCDE peut souhaiter utiliser le cadre du PMNU pour échanger des connaissances avec d'autres organisations et communiquer publiquement ses progrès.

Dans les domaines non couverts par la Déclaration de l'OIT (comme l'environnement et la corruption), une entreprise peut élargir ou affiner sa compréhension en se référant aux Principes de l'OCDE à l'intention des EMN et au PMNU. Le tableau 6.4 indique celles des questions traitées par les Principes de l'OCDE où il y a chevauchement.

En utilisant la Déclaration de l'OIT, les Principes de l'OCDE et le PMNU, conçus ou soutenus par les États et dérivés de principes internationalement reconnus, une entreprise peut être sûre de répondre aux attentes consensuelles de bon comportement.

Tableau 6.4. **Questions traitées par les Principes de l'OCDE**

	Déclaration de l'OIT sur les EMN	Principes OCDE pour les EMN	PMNU
Principes généraux	✓	✓	✓
Information	✓		✓
Emploi	✓	✓	✓
Droits de l'homme	✓	✓	✓
Environnement	✓		✓
Corruption	✓		✓ (lutte contre la corruption)
Intérêts des consommateurs	✓		
Concurrence	✓		
Fiscalité	✓		

Il y a des synergies manifestes, qui pourraient être encore développées, entre le chapitre sur l'emploi des Principes de l'OCDE et les normes de travail inscrites dans la Déclaration de l'OIT et le PMNU. C'est pourquoi des efforts ont été faits, ces dernières années, pour clarifier les synergies entre les trois et avec d'autres instruments ou initiatives. Ainsi, une documentation explique les rapports entre les Principes de l'OCDE et le PMNU. L'OIT a mis au point une formation destinée à expliquer les relations entre sa Déclaration, les Principes de l'OCDE et le PMNU. Des accords spéciaux ont été conclus récemment pour renforcer les liens opérationnels entre les Principes de l'OCDE et le PMNU (voir encadré 6.2). Une liste de ces documents prodiguant des conseils figure à l'annexe 6.A7 sous le titre « Guide des références à l'usage des utilisateurs sur les initiatives et les instruments relevant de la RSE ».

Encadré 6.2. **Renforcement des liens opérationnels entre les Principes de l'OCDE et le PMNU**

Plusieurs PCN de l'OCDE font état d'une coordination accrue au sein des États entre les activités relatives aux Principes à l'intention des EMN et à d'autres instruments relevant de la RSE, comme le Pacte mondial des Nations Unies. Le rapport annuel 2006 sur les PCN en donne deux exemples :

- Le PCN allemand a été contacté par le réseau allemand du PMNU, qui lui a demandé d'exercer une médiation dans les cas éventuels de non-observation des principes du PMNU. Il a bien accueilli cette requête et suggéré une procédure en deux étapes. Le PMNU devrait d'abord tenter de résoudre les problèmes éventuels dans son propre réseau. En l'absence de solution, le problème pourrait être soumis au PCN allemand en tant que « circonstance spécifique ». La médiation s'effectuerait alors selon les Principes de l'OCDE et les dispositions du « Guide de procédure de l'OCDE ». Les parties prenantes du PMNA pour l'Allemagne ont approuvé et officialisé cette possibilité de coopération.
- La Suède rapporte également que son PCN et le Partenariat mondial suédois ont des rapports très étroits avec le PMNU et ses réseaux locaux. Le Partenariat est aussi en contact étroit avec le réseau nordique du PMNU et la présidence du PCN suédois, qui participe à ses réunions annuelles.

L'OIT a conçu un module de formation pour expliquer les relations entre la Déclaration de l'OIT, les Principes de l'OCDE et le PMNU.

5. Conclusions

On trouve à l'annexe 6.A6 une vue d'ensemble d'un échantillon d'initiatives et d'instruments, présenté en fonction des questions traitées.

En définitive, l'une des principales responsabilités de l'État est de faire en sorte que les marchés fonctionnent dans l'intérêt de la population et que les entreprises puissent prospérer dans le cadre de règles claires. Dans cette perspective, l'État reconnaît qu'il y a place pour des instruments à la fois réglementaires et volontaires, opérant de façon complémentaire et efficace. C'est pourquoi les pouvoirs publics s'intéressent à certains instruments facultatifs de la RSE.

Les États sont conscients que le rôle des entreprises est devenu crucial dans la mondialisation et dans les efforts pour promouvoir un développement durable. Leurs décisions ont une incidence directe à tous les niveaux de la société : économique, social et

environnemental. Les attentes d'une contribution des entreprises à chacun de ces niveaux continueront à augmenter.

À ce titre, elles sont confrontées à un certain nombre de défis. Il s'agit de savoir comment :

- comprendre et utiliser l'évolution des instruments et des initiatives relevant de la RSE pour concevoir des programmes internes et des systèmes de gestion qui manifestent leur engagement de bonne citoyenneté ainsi que de bonne conduite des activités et à l'égard des salariés ;
- contribuer à la poursuite du développement et de l'amélioration de la RSE, tout en s'assurant que ses instruments soient disponibles pour les organisations de toute taille, opérant dans la totalité des régions et des langues ;
- concourir au suivi de l'application des normes de responsabilité des entreprises et mesurer leur apport aux biens publics mondiaux ainsi que leur respect des législations nationales ;
- maximiser les avantages opérationnels (et minimiser les coûts de transaction) qu'entraîne pour l'entreprise elle-même et la société en général l'usage des instruments de RSE.

Les entreprises doivent se demander dans quelle mesure les initiatives privées de RSE reflètent et renforcent les accords gouvernementaux sur les normes sociales et environnementales. Cette liaison avec les normes internationalement agréées est essentielle pour garantir que l'instrument ait un fondement solide et mettre en situation d'égalité l'ensemble des activités de la chaîne logistique et les relations d'investissement à l'échelle mondiale.

Dès lors, comment les entreprises doivent-elles aborder pratiquement la large gamme d'instruments ou d'initiatives relevant de la RSE ? Au-delà de la conformité aux lois locales, comment une société multinationale indienne opérant en Europe peut-elle le mieux comprendre ce que l'on attend d'elle ? Quelles sont les normes applicables à une société américaine qui opère en Chine ? Quelles normes les PME doivent-elles connaître – partout dans le monde – pour participer avec succès à la concurrence au sein des chaînes logistiques mondiales ?

S'il appartient à chaque société de choisir la démarche de RSE qui lui convient, il existe de nombreuses initiatives utiles d'origine privée, dont plusieurs s'adressent à un secteur spécifique. Certaines d'entre elles, comme les normes ISO et les principes GRI, ont été reconnues par les États et offrent un moyen pratique de suivre la Déclaration de l'OIT, les Principes de l'OCDE et le PMNU. Les instruments ou initiatives à caractère sectoriel qui comportent un aspect gouvernemental (comme l'EIT et les Principes volontaires) bénéficient d'une grande crédibilité. Il est possible que les entreprises présentes dans un secteur où de tels instruments ou initiatives existent souhaitent s'en servir ou forger des instruments spécifiques pour améliorer leur démarche de RSE. Des instruments tels que les Principes de l'investissement responsable ajoutent souvent d'utiles précisions. Mais on doit prendre la précaution de s'assurer que ces instruments ou initiatives propres à un secteur ou à un problème n'ignorent ou n'obscurcissent pas les principes reconnus par les États, qui continuent à faire autorité. Les entreprises et les autres organisations qui participent à la préparation d'initiatives volontaires visant à promouvoir des pratiques responsables dans la vie des affaires doivent chercher à assurer leur cohérence avec les normes internationales agréées.

Quand elles définissent leurs propres démarches de RSE, les entreprises sont guidées par des normes et principes dérivés des conventions de l'OIT, de l'ONU et de l'OCDE ainsi que par d'autres actes qui ont été adoptés au niveau multilatéral, selon une procédure intergouvernementale, après consultation des associations professionnelles, des syndicats et des autres parties prenantes. Ces normes et principes sont présentés dans la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et les politiques sociales ainsi que dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ; on les trouve également exprimés dans le Pacte mondial des Nations Unies.

Notes

1. Bien que l'on se soit efforcé de donner un aperçu exact des nombreuses initiatives de RSE existantes, on ne prétend pas que les exemples cités soient collectivement exhaustifs ou individuellement complets. Les références aux instruments ou initiatives autres que ceux de l'OIT, de l'OCDE et du Pacte mondial de l'ONU ont seulement un but d'information et ne doivent pas être interprétées comme un entérinement ou une reconnaissance de ces instruments ou initiatives.
2. OCDE (2001), Responsabilité des entreprises : initiatives privées et objectifs publics. Cette étude a servi de base à un rapport du Comité de l'investissement de l'OCDE aux ministres, lors de la réunion ministérielle annuelle de l'OCDE de 2001.
3. Ainsi, ils sont spécifiquement mentionnés dans le Cadre d'action OCDE pour les investissements adopté en 2006 par le Conseil de l'OCDE, instance dirigeante de cette organisation.
4. Le Conseil de sécurité des Nations Unies, par exemple, a fait plusieurs fois référence aux Principes de l'OCDE et au PMNU à propos de la conduite responsable des entreprises dans les zones à gouvernance défaillante.

ANNEXE 6.A1

Exemples illustrant des initiatives privées de RSE

Cette annexe donne un choix d'exemples qui illustrent différentes catégories, largement définies, d'initiatives volontaires. Comme ces catégories peuvent se recouper, certaines initiatives (marquées d'une*) figurent dans plusieurs rubriques.

Catégorie	Exemples servant d'illustration*
Codes de conduite d'entreprises	Actuellement, la plupart des entreprises multinationales et nationales ont adopté des codes de conduite.
Initiatives de parties prenantes multiples*	<ul style="list-style-type: none"> • Initiative sur les rapports de performance (GRI)* • Initiative sur le commerce éthique (ETI)* • Règlement EMAS • Guide des meilleures pratiques du Groupe sur les activités minières à petite échelle (CASM)* • Association pour l'équité dans le travail (Fair Labour Association)* • Social Accountability International* • Worldwide Responsible Accredited Production* • Norme de responsabilité sociale ISO 26 000 (en préparation) • Norme de certification des produits pour les gaz à effet de serre (GHG)* • Code ISEAL des bonnes pratiques pour la fixation de normes sociales et environnementales *
Certification et labellisation (y compris diffusion d'informations)	<ul style="list-style-type: none"> • Norme ISO responsabilité sociale 8 000 – responsabilité sociale internationale* • Règlement EMAS • Alliance internationale d'accréditation et de labellisation sociales et environnementales* • Système de certification du processus de Kimberley* • Normes de gestion environnementales ISO 14 000 • Norme de certification des produits pour les gaz à effet de serre (GHG)* • Norme d'assurance-responsabilité AA1000 • Principes directeurs GRI d'information sur la durabilité * • Campagne « vêtements propres »* • Conseil de bonne gestion marine (Marine Stewardship Council)* • Conseil de bonne gestion forestière (Forest Stewardship Council)* • Accréditation mondiale de la production responsable*
Codes modèles	<ul style="list-style-type: none"> • Initiative pour le commerce éthique* • Code commun de la communauté du café* • Code de conduite sur le lieu de travail de l'Association pour l'équité dans le travail* • Initiative mondiale pour l'e-durabilité (GeSI) • Code de conduite de la Confédération des industries papetières européennes* • Code ISEAL des bonnes pratiques pour la fixation de normes sociales et environnementales* • Code de base des pratiques du travail de la Confédération internationale des syndicats (ITUC) • Principes d'Amnesty International à l'intention des entreprises en matière de droits de l'homme • Chambre de commerce internationale (CCI) Charte des entreprises pour le développement durable • Principes mondiaux de Sullivan • Principes de Transparency International pour la lutte contre la corruption dans les affaires • Principes de conduite des affaires de la Table ronde de Caux • Règles CCI de conduite des affaires pour lutter contre l'extorsion de fonds et la corruption • Recommandations de la CCI sur la responsabilité de la chaîne logistique • Campagne « vêtements propres »* • Norme de certification des produits pour les gaz à effet de serre (GHG)* • Alliance internationale d'accréditation et de labellisation sociales et environnementales*

Catégorie	Exemples servant d'illustration*
Initiatives sectorielles ⁺	<ul style="list-style-type: none"> • Système de certification du processus de Kimberley* • Initiative des chefs d'entreprise pour les droits de l'homme • Compléments sectoriels à l'initiative GRI (par exemple, automobile, services d'électricité, services financiers, mines et métaux, agences publiques, télécommunications)⁺ • Code commun de la communauté du café⁺⁺ • Code de conduite de l'industrie électronique (EICC) • Code de conduite de la Confédération des industries papetières européennes* • Système de certification du processus de Kimberley⁺ (commerce des diamants) • Guide des meilleures pratiques du Groupe sur les activités minières à petite échelle (CASM)* • Codes internationaux CCI des pratiques de marketing et de publicité • Engagement de progrès (industrie chimique) • Principes de développement durable du Conseil international des mines et des métaux (CIMM) • Principes directeurs de l'industrie pétrolière pour l'information sur les émissions de gaz à effet de serre (IPIECA) • Initiative CARE du Conseil international de l'industrie du jouet (ICTI) • Principes et normes de la Fédération internationale des mouvements d'agriculture biologique (IFOAM) • Principes et critères du Conseil de bonne gestion forestière (Forest Stewardship Council)** • Consortium sur les droits de l'homme⁺ • Norme environnementale du Conseil de bonne gestion marine (Marine Stewardship Council)** • Initiative pour un meilleur coton⁺ • Campagne « vêtements propres »⁺⁺
Accords-cadres internationaux	A la fin de 2007, il y avait 62 accords-cadres internationaux. Ils ont été négociés entre les fédérations syndicales internationales et de grandes entreprises multinationales. Ils couvrent une large gamme de secteurs, allant de l'agriculture et du tourisme aux industries d'extraction et à l'habillement.
Investissement socialement responsable/finances	<ul style="list-style-type: none"> • Guide des meilleures pratiques du Groupe sur les activités minières à petite échelle (CASM)* • Principes de l'Équateur (financement de projets)* • Principes de l'ONU pour l'investissement responsable • Principes du CERES

* Certaines initiatives sectorielles (indiquées par un signe⁺) ont été lancées par de multiples parties prenantes.

Source : Informations communiquées par le Secrétariat de l'OIT.

ANNEXE 6.A2

Le cadre normatif international

Aux termes de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, « tous les individus et tous les organes de la société » doivent s'efforcer « de promouvoir le respect de ces droits et libertés » et « d'en assurer, par des mesures progressives, d'ordre national et international, la reconnaissance et l'application universelles et effectives ». En tant qu'« organes » importants de la société, les entreprises ont la responsabilité de promouvoir le respect des droits de l'homme à l'échelle mondiale.

Les *Conventions de l'OIT* établissent des normes qui portent sur tous les aspects des conditions de travail et des relations collectives du travail. Certaines des plus importantes concernent les droits fondamentaux de l'homme sur le lieu de travail. Il s'agit de la liberté syndicale, du droit de s'organiser et de négocier collectivement ainsi que de la protection contre le travail forcé. Les conventions de l'OIT engagent tous les pays qui les ont ratifiées.

La *Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale* est un instrument mondial conçu pour guider les États ainsi que les organisations d'employeurs et de salariés dans les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et des relations collectives du travail. Toutes les normes de base de la vie du travail sont couvertes. Bien qu'il s'agisse d'un instrument non contraignant, son application fait l'objet d'examen périodiques.

La *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* s'appuie sur les normes fondamentales dont les Conventions de l'OIT formulent les grandes lignes. Bien que la Déclaration n'ait pas de caractère contraignant, elle s'applique à tous les États membres de l'OIT. Élément d'une stratégie visant à permettre aux pays de disposer de marchés du travail efficaces, elle prévoit un mécanisme d'examen annuel des mesures prises par les États membres qui n'ont pas encore ratifié les normes du travail de base. En outre, la Déclaration contribue à l'application de ces normes par les instruments privés à caractère volontaire.

La *Déclaration de Rio de 1992* fixe 27 principes qui définissent les droits et les responsabilités des États en matière de développement humain et de bien-être. L'accord Agenda 21 donne des indications aux États, aux entreprises et aux individus sur les moyens de contribuer aux efforts faits pour rendre le développement durable sur le plan social, économique et de l'environnement. Son chapitre 30 reconnaît l'intérêt de promouvoir un « entrepreneuriat responsable ».

Les *Objectifs du Millénaire pour le développement* consistent en une série d'objectifs et d'échéanciers agréés par les États à propos de problèmes comme la réduction de la

pauvreté, l'amélioration de la santé et de l'éducation des enfants ainsi que la promotion de l'égalité des sexes.

La *Déclaration de Johannesburg sur le développement durable (2002)* affirme que le secteur privé a « le devoir de contribuer à l'évolution de communautés et de sociétés équitables et viables » et que « les entreprises privées doivent faire preuve de responsabilité ». Son Plan d'application souligne la nécessité de « renforcer la responsabilité environnementale et sociale des entreprises ». La Convention-cadre des Nations Unies sur le changement climatique et la Convention sur la biodiversité ont aussi été signées par une majorité d'États.

La déclaration finale du *Sommet mondial de 2005* a réaffirmé l'importance d'un respect intégral des droits au travail, des droits de l'homme et des engagements concernant l'environnement ; elle a aussi encouragé « les pratiques responsables des entreprises, telles que celles recommandées par le Pacte mondial ».

En vertu de la *Convention de 2003 des Nations Unies contre la corruption*, les pays qui l'ont ratifiée se sont engagés à : donner une qualification pénale à une série de pratiques de corruption ; créer des institutions nationales pour prévenir ces pratiques et poursuivre leurs auteurs ; coopérer avec d'autres États pour récupérer le produit des vols ; se soutenir mutuellement pour lutter contre la corruption.

ANNEXE 6.A3

Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale

Parrainage : les 181 États membres de l'OIT ainsi que leurs organisations de salariés et d'employeurs. Fondée en 1919, l'OIT est devenue en 1946 la première agence spécialisée de l'ONU. C'est la seule qui soit « tripartite », puisqu'elle réunit des représentants des États, des employeurs et des salariés pour élaborer ensemble des politiques et des programmes.

Mission : la Déclaration a pour but d'encourager les EMN à contribuer positivement au progrès économique et social, tout en minimisant et en résolvant les difficultés découlant de leurs activités. Elle a été l'un des tout premiers instruments internationaux portant sur l'aspect social de la vie des affaires. Négociée en 1977 entre les États et les organisations de salariés et d'employeurs, elle représente le premier consensus international tripartite sur le comportement souhaitable des entreprises dans le domaine du travail et de la gestion sociale.

Portée : la Déclaration fixe des principes en matière de politique générale, d'emploi, de formation, de conditions de travail et de vie ainsi que de relations collectives du travail. Il est recommandé à tous les États, comme à toutes les organisations syndicales et professionnelles, d'observer volontairement les principes.

Les principaux domaines couverts par la Déclaration sont :

- Les politiques générales (respect de la législation nationale et des normes internationales).
- L'emploi (promotion de l'emploi ; égalité des chances et de traitement ; sécurité de l'emploi).
- La formation (développement de politiques de formation et d'orientation professionnelles).
- Les conditions de travail et de vie (salaires, prestations, conditions de travail, âge minimum, sécurité et hygiène).
- Les relations collectives du travail (liberté syndicale et droit de s'organiser ; négociation collective ; consultation ; réclamations et conflits du travail).

On a révisé la Déclaration en 2000 pour y incorporer les Principes et les droits fondamentaux au travail. Elle a été de nouveau révisée en 2006 pour actualiser les références à d'autres instruments de l'OIT. À cette occasion, la liste des Conventions de l'OIT que les États membres sont invités à ratifier a été élargie à toutes les Conventions fondamentales. En outre, une recommandation spécifique a été ajoutée, afin d'encourager les entreprises, multinationales et nationales, à prendre des mesures immédiates et efficaces de leur ressort, pour assurer de façon urgente l'interdiction et l'élimination des pires formes du travail des enfants.

On a également ajouté des références aux instruments suivants de l'OIT : l'Agenda global pour l'emploi ; la Recommandation (n° 169) sur la politique de l'emploi et la Recommandation (n°189) concernant les conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises ; les codes de pratiques de l'OIT concernant le VIH/sida et le monde du travail (2001) ainsi que la gestion des handicaps sur le lieu de travail (2002).

Destinataires : si les entreprises multinationales sont les destinataires essentiels, les principes de la Déclaration qui concernent les aspects sociaux des EMN sont également à l'usage des PME, des États et des organisations d'employeurs et de salariés. Toutes les parties sont incitées à concourir à la réalisation de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. On demande également aux États de ratifier, outre les conventions déjà référencées, celles portant sur l'âge minimum et le travail des enfants. L'OIT procède périodiquement à des enquêtes sur la mise en œuvre de la Déclaration EMN. N'ayant pas une structure à base de membres, elle ne demande pas aux organisations intéressées d'informer de leur utilisation de la Déclaration.

Gouvernance : l'OIT a mis en place une sous-commission de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail de son instance de direction, pour superviser la Déclaration et discuter la politique de l'OIT en matière de RSE. L'OIT met l'accent sur l'amélioration du recueil d'informations, l'analyse et la diffusion ainsi que sur la cohérence de l'action, en s'appuyant sur son caractère tripartite et en réunissant les contributions de toutes les composantes de l'organisation. Elle effectue aussi des enquêtes sur l'utilisation de la Déclaration. La Déclaration sur les EMN prévoit des procédures pour l'examen des différends relatifs à son application. De plus, l'OIT dispose d'une commission permanente tripartite sur la liberté syndicale, qui s'occupe des plaintes à ce propos et de la négociation collective.

La Déclaration EMN a ceci d'unique qu'elle donne aux entreprises et aux États des recommandations explicites sur les moyens de travailler ensemble pour faire avancer les objectifs de développement économique et social nationaux et locaux – elle a préconisé le partenariat public-privé bien avant que ce terme n'apparaisse. En outre, dans le domaine des investissements étrangers directs, elle encourage les pays d'origine et les pays hôtes à dialoguer, liant les initiatives en matière de RSE à une concertation plus générale sur les échanges et les investissements. En replaçant la RSE dans le contexte plus vaste des politiques publiques qui ont une incidence cruciale sur les décisions des entreprises, la Déclaration EMN souligne que la RSE constitue un complément important de la réglementation étatique, mais jamais un substitut.

Rapports avec d'autres instruments : La Déclaration EMN se réfère à d'autres instruments internationaux faisant autorité, comme la Déclaration universelle des droits de l'homme. Du fait de la complémentarité thématique et sectorielle entre la Déclaration de l'OIT et les Principes de l'OCDE, il existe une bonne collaboration entre les deux organisations. En juin 2008, elles ont organisé ensemble une conférence sur la RSE, dans le but de promouvoir une conduite responsable des affaires dans l'économie en voie de mondialisation. La Déclaration EMN se réfère aussi à des instruments tels que les Objectifs du Millénaire pour le développement et le Pacte mondial des Nations Unies.

L'OIT est en train de mettre en place un bureau d'assistance à l'intention des entreprises, des initiatives sectorielles, des employeurs, des salariés et des États, afin de favoriser une assimilation complète et exacte des principes de la Déclaration EMN.

Résumé :

- un cadre mondial volontaire en faveur d'une conduite responsable des affaires ;
- conçu et entériné par des États, des associations professionnelles et des organisations syndicales ;
- fondé sur les conventions et les recommandations reconnues de l'OIT ;
- d'application universelle, indépendamment de la ratification ;
- une référence fondamentale pour d'autres initiatives dans le domaine du travail ;
- objet d'un suivi et de réexamens réguliers.

Pour plus d'informations : www.ilo.org.

ANNEXE 6.A4

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

Parrainage : la totalité des trente pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) souscrivent aux Principes directeurs à l'intention des EMN. Dix autres pays non membres y ont également adhéré (Argentine, Brésil, Chili, Égypte, Estonie, Israël, Lettonie, Lituanie, Roumanie et Slovaquie). Quatre autres demandes d'adhésion sont en cours d'examen à l'OCDE. Le Comité consultatif économique et industriel (BIAC) et la Commission syndicale consultative (TUAC) ont participé à l'élaboration des Principes et les ont entérinés. OECD Watch, réseau qui regroupe plus de 65 organisations représentatives de la société civile, les soutient aussi. Le Conseil de sécurité de l'ONU et d'autres entités non OCDE intéressées s'y réfèrent.

Mission : les Principes ont pour objectif d'offrir un code équilibré, internationalement reconnu et exhaustif, qui exprime les valeurs partagées par les États adhérents. Ce sont des « recommandations adressées conjointement par les gouvernements aux entreprises multinationales », qui formulent « des principes et des normes de bonne pratique conformes aux lois applicables ». En indiquant clairement ce qui est attendu des entreprises multinationales, les Principes cherchent à les encourager à contribuer positivement au progrès économique, social et environnemental.

Portée : les principes sont un ensemble de recommandations volontaires qui portent sur tous les grands domaines de la citoyenneté des entreprises, c'est-à-dire l'emploi et les relations professionnelles, les droits de l'homme, l'environnement, l'information, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité. Ils font partie d'un instrument plus large de l'OCDE concernant les investissements, la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales, conçue pour promouvoir les investissements directs ainsi que le développement et la croissance économiques dans le monde.

Pour mettre en œuvre les Principes, on recourt à une conjonction unique d'éléments contraignants et volontaires. Les États adhérents s'engagent à promouvoir les Principes auprès des entreprises multinationales opérant sur leur territoire ou à partir de celui-ci. Le mécanisme distinctif d'application de l'instrument fait intervenir les Points de contact nationaux (PCN), qui sont des services de l'État chargés de faire progresser les Principes et d'effectuer des enquêtes dans le contexte national. Les PCN utilisent aussi une procédure unique de médiation et de conciliation – appelée « circonstances spécifiques » – pour traiter les plaintes pour non-respect des Principes. Depuis 2000, quelque 160 circonstances

spécifiques ont été examinées par les PCN. La procédure peut être déclenchée même si une entreprise n'a pas reconnu les Principes.

Destinataires : les Principes sont principalement destinés aux EMN, mais ils ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre les entreprises multinationales et nationales. La conduite des unes et des autres est donc sujette aux mêmes attentes là où les Principes sont applicables. De même, bien que les PME ne disposent peut-être pas des mêmes moyens que les entreprises de taille supérieure, elles sont invitées à observer les Principes « dans la plus grande mesure possible ». Les Principes sont mis librement à la disposition de toutes les organisations d'utilisateurs. Comme ils n'obligent pas ceux qui s'en servent à en faire publiquement état, le nombre effectif d'utilisateurs n'est pas connu. Néanmoins, les enquêtes conduites auprès de grandes entreprises indiquent qu'une proportion significative se réfère aux Principes dans leur politique de RSE.

Gouvernance : le Comité d'investissement de l'OCDE assure la supervision des Principes, en consultation avec BIAC et TUAC. Chacun des États adhérents est responsable de la promotion de l'usage des Principes et du traitement des « circonstances spécifiques » au moyen de son PCN. Ils se réunissent annuellement à l'OCDE et font rapport au Comité de l'investissement, qui procède à un examen par les pairs de la mise en œuvre des Principes.

Rapports avec d'autres instruments : les Principes ont été expressément conçus pour renforcer le cadre normatif international existant. Entre autres normes, ils se réfèrent à la Déclaration universelle des droits de l'homme, à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, à la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, à l'Agenda 21 et à la Déclaration de Copenhague sur le développement social.

On peut facilement utiliser les Principes en conjonction avec d'autres instruments. Des documents ont été mis au point pour expliquer leurs rapports avec le Pacte mondial des Nations Unies, les Principes de l'investissement responsable et les Principes de l'Initiative sur les rapports de performance (GRI).

Résumé :

- un cadre mondial volontaire pour une conduite responsable des affaires ;
- conçu par des États, après consultation approfondie des entreprises, des syndicats et d'autres organisations non gouvernementales, et reconnu officiellement par des États ;
- fondé sur des normes internationales agréées ;
- objet de références fréquentes dans le monde des affaires ;
- compatible avec les autres instruments relevant de la RSE ;
- existence d'un mécanisme d'examen des performances ;
- suivi régulier.

Pour plus d'informations : www.oecd.org/daf/investment/guidelines.

ANNEXE 6.A5

Le pacte mondial des Nations Unies

Parrainage : le Secrétaire général, l'un des principaux organes des Nations Unies, avec l'appui d'agences de l'ONU, de gouvernements, de représentants des entreprises, des travailleurs et d'autres organisations de la société civile. Le PMNU accepte en permanence de nouveaux adhérents provenant de toutes les catégories de la société. Il a été reconnu à de nombreuses reprises par l'Assemblée générale de l'ONU, par tous les chefs d'État et de gouvernement, dans le cadre du document final du Sommet mondial de l'ONU (2005), et par le G8.

Mission : le PMNU a deux grands objectifs. Le premier est de faire prévaloir dans les activités des entreprises du monde entier dix principes fondamentaux relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Le deuxième est d'encourager les actions favorables à la réalisation des buts plus généraux de l'ONU, comme les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Il s'agit d'une initiative à caractère volontaire et non d'un code de conduite. Le Pacte propose « un cadre de politique pour organiser et développer des stratégies d'entreprise en faveur de la durabilité, tout en offrant une plate-forme – fondée sur des principes universels – pour encourager des initiatives novatrices et des partenariats entre la société civile, les États et d'autres parties prenantes ».

Portée : le Pacte mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence les dix principes suivants :

Droits de l'homme

Principe 1 : les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection des droits de l'homme proclamés à l'échelle internationale ;

Principe 2 : à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Normes de travail

Principe 3 : les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître effectivement le droit de négociation collective ;

Principe 4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : l'abolition effective du travail des enfants ;

Principe 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principe 7 : les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe 8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

Principe 9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe 10 : les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Destinataires : le PMNU s'adresse en premier lieu au secteur des entreprises, mais c'est une initiative de parties prenantes multiples qui fait participer toutes sortes d'acteurs sociaux, notamment des agences publiques, des organisations syndicales et des entités qui représentent la société civile. Les entreprises qui adhèrent au Pacte expriment d'abord leur soutien en adressant une lettre de leur directeur général. Chacune s'engage, entre autres, à : intégrer les principes à sa stratégie d'organisation, à sa culture et à ses activités ; à faire publiquement campagne en faveur du Pacte mondial et de ses principes ; à publier annuellement un « communiqué sur ses progrès », décrivant les moyens par lesquels elle manifeste son appui au Pacte mondial et à ses dix principes.

Depuis son lancement en juillet 2000, l'initiative s'est développée jusqu'à toucher plus de 5 000 participants, dont 3 600 entreprises de 120 pays. Beaucoup la considèrent comme l'initiative mondiale la plus importante en matière de citoyenneté des entreprises.

Gouvernance : la gouvernance du Pacte est organisée de façon polycentrique. Il y a un sommet tri-annuel des dirigeants, un forum annuel des réseaux locaux, le Bureau du Pacte mondial et une équipe inter-agences de l'ONU. À cela s'ajoute un Conseil mondial de 20 personnes, composé de représentants des milieux d'affaires, de la société civile, des syndicats et de la famille de l'ONU.

Rapports avec d'autres instruments : les principes du Pacte sont dérivés de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ainsi que de la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Le Pacte global a conçu une documentation de conseil qui aide les utilisateurs à comprendre son articulation avec les Principes EMN de l'OCDE et avec les Principes GRI. Le Pacte approuve, mais ne demande pas, l'utilisation de ces derniers pour établir les communiqués sur les progrès réalisés.

Résumé :

- un instrument qui offre un cadre d'action mondial volontaire ;
- conçu par le Secrétariat d'une organisation intergouvernementale et reconnu par des États ;
- dérivé de normes internationales agréées ;
- un cadre d'apprentissage, de dialogue et de partenariat ;
- un mécanisme d'information publique sur les progrès réalisés ;
- largement utilisé par le monde des affaires ;
- compatible avec d'autres instruments.

Pour plus d'informations : www.unglobalcompact.org.

ANNEXE 6.A6

*Catégories d'instruments et d'initiatives relevant
de la RSE classées en fonction des questions couvertes :
exemples à caractère d'illustration*

Objet	Parrainage ou soutien de l'État	Parrainage du secteur	Parrainage d'un partenariat	Parrainage de syndicats ou d'ONG
Général, dont instruments relatifs à des aspirations	Principes EMN de l'OCDE Pacte mondial des Nations Unies	Principes pour la conduite des affaires de la Table ronde de Caux Principes mondiaux de Sullivan Chambre de commerce internationale (CCI) Charte des entreprises pour le développement durable CCI : l'entreprise dans la société : pour une contribution positive et responsable	Charte de la Terre	
Publication d'informations par les entreprises	Principes de l'OCDE sur la gouvernance des entreprises Principes EMN de l'OCDE Pacte mondial des Nations Unies		Initiative sur les rapports de performance (GRI) Principes directeurs sur la durabilité	
Travail	Déclaration de l'OIT sur les EMN Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail Principes EMN de l'OCDE Pacte mondial des Nations Unies		Cadre et Principes de l'Initiative pour le commerce éthique (Royaume-Uni) Norme SA 8 000 sur la responsabilité sociale Code de conduite sur le lieu de travail de la Fair Labour Association	Code de base des pratiques du travail de la Confédération internationale des syndicats (ITUC)
Droits de l'homme	Pacte mondial des Nations Unies Principes EMN de l'OCDE Déclaration de l'OIT sur les EMN			Principes d'Amnesty international en matière de droits de l'homme à l'intention des entreprises
Environnement	Pacte mondial des Nations Unies		Normes de gestion de l'environnement ISO 14 000 Règlement EMAS Principes du Ceres	
Corruption	Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption Convention de l'ONU sur la lutte contre la corruption Principes EMN de l'OCDE Pacte mondial des Nations Unies	Règles CCI de conduite des affaires pour lutter contre l'extorsion de fonds et la corruption		Principes de Transparency International sur la lutte contre la corruption dans les affaires

Objet	Parrainage ou soutien de l'État	Parrainage du secteur	Parrainage d'un partenariat	Parrainage de syndicats ou d'ONG
Risques	Outil OCDE de sensibilisation au risque des entreprises multinationales dans les zones à déficit de gouvernance Pacte mondial des Nations Unies Guide des entreprises pour évaluer l'incidence des conflits et gérer les risques			
Gestion de la qualité/assurance vérification			Norme de gestion de la qualité ISO 9000 Norme d'assurance-responsabilité AA1000	
Codes des chaînes logistiques		Recommandations de la CCI sur la responsabilité de la chaîne logistique		
Codes d'accréditation, de certification et de labellisation			Famille de normes ISO 14020 sur les labels et les déclarations concernant l'environnement Code ISEAL des bonnes pratiques pour la fixation de normes sociales et environnementales	
Consommateur	Principes directeurs de l'ONU pour la protection des consommateurs Principes EMN de l'OCDE Critères éthiques de l'OMS pour la promotion des médicaments Principes directeurs de l'OCDE pour la protection des consommateurs dans le domaine du commerce électronique		Normes de satisfaction des consommateurs ISO 10000	
Information			Principes directeurs GRI sur l'information en matière de durabilité	
Exhaustif (par exemple, « responsabilité sociale », « durabilité »)	Normes de performance sur la durabilité sociale et environnementale du Groupe de la Banque mondiale		Principes GRI Norme ISO 26000 (en préparation)	
Travail avec les parties prenantes			Norme AA1000 sur l'engagement des parties prenantes	
Sectoriel				
Publicité		Codes internationaux CCI des pratiques de marketing et de publicité		
Agriculture			Principes et normes du Conseil international des mouvements d'agriculture biologique (IFOSM) Code commun de la communauté du café	
Habillement			Supplément sectoriel GRI pour l'habillement	
Chimie		Programme Engagement de progrès		
Énergie			Protocole WRI/WBCSD sur les gaz à effet de serre Normes ISO 14064-65 de mesure des émissions de gaz à effet de serre Supplément sectoriel GRI pour les services de fourniture d'électricité	Norme de certification des produits pour les gaz à effet de serre (GHG)

Objet	Parrainage ou soutien de l'État	Parrainage du secteur	Parrainage d'un partenariat	Parrainage de syndicats ou d'ONG
Industries d'extraction	Principes et critères de l'Initiative pour la transparence dans les industries d'extraction (EITI) Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme Système de certification du processus de Kimberley Guide des meilleures pratiques du Groupe sur les activités minières à petite échelle (CASM)	Conseil international des mines et des métaux (CIMM) Principes de performance pour un développement durable Code de gestion internationale du cyanide	Supplément sectoriel GRI pour les mines et les métaux Initiative pour une assurance responsable dans les mines (IRMA) (principes en préparation) Initiative sur le développement des diamants (DDI) – (<i>normes de qualité en préparation</i>)	
Investissement	Normes de performance de la Société financière internationale (SFI) Performance Standards Principes d'investissement responsable	Principes de l'Équateur		
Industrie électrique		Code de conduite de l'industrie électronique (EICC)		
Activités forestières		Code de conduite de la Confédération des industries papetières européennes (CEPI)	Principes et critères du Conseil de bonne gestion forestière (Forest Stewardship Council) ISO 14061:1998 Informations pour aider les entreprises forestières à utiliser les normes de gestion de l'environnement ISO 14001 et ISO 14004	
Pêche			Normes environnementales du Conseil de bonne gestion marine (Marine Stewardship Council)	
Pétrole et gaz		Principes directeurs de l'industrie pétrolière pour l'information sur les émissions de gaz à effet de serre (IPIECA)		
Jouets		Initiative CARE du Conseil international de l'industrie du jouet (ICTI)		

ANNEXE 6.A7

Références pour les utilisateurs sur les initiatives et les instruments relevant de la RSE

Documents utiles comparant les initiatives et les instruments reconnus par les États

Global Compact/GRI, Making the Connection: The GRI Guidelines and the Global Compact Communication on Progress, 2007.

GRI, Synergies between the OECD Guidelines for Multinational Enterprises (MNEs) and the GRI 2002 Sustainability Reporting Guidelines, 2004.

ILO, International Instruments and Corporate Social Responsibility. A Booklet to Accompany the Training Programme the Labour Dimension of CSR: from Principles to Practice, 2007.

OCDE, « Les Principes directeurs de l'OCDE et les autres instruments en matière de responsabilité des entreprises : une comparaison » publié dans le *Rapport annuel de 2001 sur les Principes directeurs de l'OCDE*, OCDE, 2001.

OCDE, Le pacte mondial des Nations-Unies et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : complémentarité et contributions spécifiques, dans le *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE*, 2005.

OCDE, Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Principes de l'Équateur : points communs, différences et synergies, dans le *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE*, 2007.

OCDE, Les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : complémentarités et spécificités, dans le *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE*, 2007.

Documents généraux utiles sur les initiatives et les instruments

Bohman, Anna and Minter, Graham, International Initiatives to Promote Responsible Business: Confusion or Coherence? International Business leaders Forum, 2007.

Cragg, Wesley, Ethics Codes, Corporations and the Challenge of Globalization, 2005.

Goel, Ran, Guide to Instruments of Corporate Responsibility: An overview of 16 tools for labour fund trustees, 2005.

EU Commission, ABC of the main instruments of Corporate Social Responsibility, 2004.

IFC, International Finance Corporation's Guidance Notes: Performance on Social and Environmental Sustainability, 2007.

ILO Governing Body discussion paper, InFocus Initiative on Corporate Social responsibility (CSR), 2005.

ILO, The promotion of sustainable enterprises, 2007.

KPMG/University of Amsterdam International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2005.

McKague, Kevin and Cragg, Wesley, Compendium of Ethics Codes and Instruments of Corporate Responsibility, 2007.

Leipziger, Deborah, The Corporate Responsibility Code Book, 2003.

Webb, Kernaghan (ed.), Voluntary Codes: Private Governance, the Public Interest and Innovation, 2004.

OCDE, Responsabilité des entreprises : initiatives privées et objectifs publics, OCDE, 2001.

OCDE, L'environnement et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : instruments et méthodes pour les entreprises, OCDE, 2005.

OECD, Policies for Promoting Responsible Business Conduct, in *Policy Framework for Investment: A Review of Good Practices*, 2006.

OCDE, chapitre 7 : Politiques en faveur d'un comportement responsable des entreprises, dans le *Cadre d'action pour l'investissement*, 2006.

Nations Unies, Les entreprises et les droits de l'homme : analyse des normes internationales relatives à la responsabilité sociale et à la transparence des entreprises, rapport du Représentant spécial du Secrétaire général [chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises], 2007.

United Nations, Human Rights Council, Promotion and Protection of All Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development, Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, Report of the Special Representative of the Secretary-General, 2008.

Appendices

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 Internet 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 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 macroéconomique 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'efficacité des activités du secteur public. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* s'engagent à améliorer constamment leurs politiques nationales et internationales en vue d'accroître le bien-être et d'élever les niveaux de vie de tous.

I. Concepts et principes

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

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

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

la répartition effective des responsabilités entre elles, on attend des différentes entités qu'elles coopèrent et se prêtent concours pour faciliter l'observation des *Principes directeurs*.

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

5. Les gouvernements souhaitent encourager un respect aussi large que possible des *Principes directeurs*. Tout en reconnaissant que les petites et moyennes entreprises peuvent ne pas avoir les mêmes moyens que les grandes entreprises, les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* les encouragent néanmoins à respecter les *Principes directeurs* dans toute la mesure du possible.

6. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* ne doivent pas s'en servir à des fins protectionnistes ni d'une manière qui mette en cause l'avantage comparatif d'un pays où les entreprises multinationales investissent.

7. Les gouvernements ont le droit de réglementer les conditions de fonctionnement des entreprises multinationales dans les limites de leurs compétences, sous réserve du droit international. Les entités d'une entreprise multinationale situées dans divers pays sont soumises aux lois applicables dans ces pays. Lorsque les entreprises multinationales se voient imposer des obligations contradictoires de la part de pays souscrivant aux *Principes directeurs*, les gouvernements concernés coopéreront de bonne foi en vue de résoudre les problèmes qui peuvent en résulter.

8. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* les ont établi en prenant l'engagement d'assumer la responsabilité qui leur incombe de traiter les entreprises d'une façon équitable et en conformité avec le droit international et leurs obligations contractuelles.

9. Le recours à des mécanismes internationaux adéquats de règlement des différends, y compris l'arbitrage, est encouragé afin de faciliter le règlement des problèmes juridiques susceptibles de surgir entre les entreprises et les gouvernements des pays d'accueil.

10. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* conviennent de les promouvoir et d'en encourager l'usage. Ils créeront des Points de contact nationaux qui auront pour tâche de promouvoir les *Principes directeurs* et serviront de forum de discussion pour toutes les questions concernant les *Principes directeurs*. En outre, ils participeront à des procédures adéquates d'examen et de consultation pour les questions concernant l'interprétation des *Principes directeurs* dans un monde en mutation.

II. Principes généraux

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

1. Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable.
2. Respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil.

3. Encourager la création de capacités locales en coopérant étroitement avec la communauté locale, y compris les milieux d'affaires locaux, tout en développant les activités de l'entreprise sur le marché intérieur et sur les marchés extérieurs d'une manière compatible avec de saines pratiques commerciales.
4. Encourager la formation de capital humain, en particulier en créant des possibilités d'emploi et en facilitant la formation des salariés.
5. S'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire concernant l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou d'autres domaines.
6. Appuyer et faire observer des principes de bon gouvernement d'entreprise et mettre au point et appliquer de bonnes pratiques de gouvernement d'entreprise.
7. Élaborer et appliquer des pratiques d'autodiscipline et des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une relation de confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités.
8. Faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait des politiques de l'entreprise et s'y conforment, en les diffusant comme il convient, notamment par des programmes de formation.
9. S'abstenir d'engager des actions discriminatoires ou disciplinaires à l'encontre de salariés qui auraient fait des rapports de bonne foi à la direction ou, le cas échéant, aux autorités publiques compétentes, concernant des pratiques contraires à la loi, aux *Principes directeurs* ou aux politiques de l'entreprise.
10. Encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite des affaires conformes aux *Principes directeurs*.
11. S'abstenir de toute ingérence induite 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 :

I. Les Points de contact nationaux

1. Les pays qui ont souscrit aux *Principes directeurs* établiront des Points de contact nationaux chargés d'entreprendre des activités de promotion, de répondre à des demandes de renseignements et d'engager des discussions avec les parties

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

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

II. Le Comité de l'investissement

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

III. Réexamen de la Décision

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

Lignes directrices de procédure

I. Points de contact nationaux

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

A. Modalités institutionnelles

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

En conséquence, le PCN :

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

B. Information et promotion

Les Points de contact nationaux :

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

C. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques

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

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

D. Établissement de rapports

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

II. Comité de l'investissement

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

APPENDICE C

Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

Bureau international du Travail
Genève

Introduction

Les activités des entreprises multinationales ont donné lieu, au cours des années soixante et soixante-dix, à des discussions soutenues qui ont conduit à l'élaboration d'instruments internationaux visant à fixer à leur intention des règles de conduite et à définir les modalités de leurs relations avec les pays hôtes, principalement dans le monde en développement. Les problèmes posés par les activités de ces entreprises touchaient au travail et à la politique sociale. Les travaux de l'Organisation internationale du travail en vue de l'établissement de directives internationales dans le domaine de sa compétence ont abouti à l'adoption, en 1977, par le Conseil d'administration du Bureau international du travail, de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (la Déclaration sur les EMN).

Les principes énoncés par cet instrument de portée universelle sont destinés à guider les entreprises multinationales, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans des domaines tels que l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles. Ses dispositions s'appuient sur celles d'une série de conventions et de recommandations internationales du travail que les partenaires sociaux sont instamment priés d'avoir à l'esprit et d'appliquer dans toute la mesure possible. L'adoption en 1998 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a souligné combien le respect des conventions fondamentales est important pour la réalisation des objectifs de l'OIT, et c'est pourquoi la Déclaration sur les EMN tient compte des objectifs de la Déclaration de 1998.

Aujourd'hui, étant donné le rôle prédominant que jouent les entreprises multinationales dans le processus de mondialisation économique et sociale, l'application des principes de la Déclaration sur les EMN est aussi nécessaire et d'actualité que lors de l'adoption de cet instrument. À l'heure où s'intensifient dans de nombreuses régions du monde les efforts faits pour attirer et encourager les investissements directs étrangers, une nouvelle occasion s'offre à toutes les parties de s'inspirer des principes de la Déclaration pour renforcer les effets positifs des activités des entreprises multinationales dans le domaine social et le domaine du travail.

Pour suivre l'effet donné à la Déclaration par les entreprises multinationales, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, le BIT conduit une enquête périodique. Un résumé et une analyse des réponses reçues sont soumis au Conseil d'administration pour discussion. Ces documents, ainsi que d'autres renseignements et publications de travaux de recherche, sont accessibles sur le site Internet www.ilo.org/multi.

En cas de différend relatif à l'application de la Déclaration, les parties peuvent, grâce à une procédure instituée en 1981, adresser au BIT une demande d'interprétation de ses dispositions. Le texte de cette procédure est annexé à titre d'information. Une assistance et des conseils peuvent être obtenus auprès du BIT en ce qui concerne la soumission des demandes d'interprétation.

La Déclaration établit des principes de politique sociale dans un secteur d'activité sensible et fort complexe. L'adhésion à ses principes par toutes les parties concernées contribuerait à l'instauration d'un climat plus propice à la croissance économique et au progrès social.

Organisation internationale du travail Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

(adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du travail à sa 204^e session (Genève, novembre 1977), telle qu'amendée par le Conseil à sa 279^e session (Genève, novembre 2000) et à sa 295^e session (mars 2006))

Le Conseil d'administration du Bureau international du travail ;

Rappelant que l'Organisation internationale du travail s'occupe depuis de nombreuses années de certains problèmes sociaux liés aux activités des entreprises multinationales ;

Notant en particulier que diverses commissions d'industrie et conférences régionales ainsi que la Conférence internationale du travail ont demandé, depuis 1965 environ, que le Conseil d'administration prenne des mesures appropriées dans le domaine des entreprises multinationales et de la politique sociale ;

Ayant été informé des activités d'autres organisations internationales, en particulier la Commission des sociétés transnationales des Nations Unies et l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE) ;

Considérant que l'OIT, du fait de sa structure tripartite unique, de sa compétence et de sa longue expérience dans le domaine social, a un rôle essentiel à jouer en élaborant des principes pour orienter les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que les entreprises multinationales elles-mêmes ;

Rappelant qu'il avait convoqué, en 1972, la Réunion tripartite d'experts sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale qui a recommandé un programme de recherche et d'études de l'OIT et, en 1976, la Réunion consultative tripartite sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale, aux fins de passer en revue le programme de recherche de l'OIT et de suggérer une action appropriée de l'OIT dans le domaine social et celui du travail ;

Gardant à l'esprit les délibérations de la Conférence mondiale de l'emploi ;

Ayant décidé par la suite de constituer un groupe tripartite chargé d'élaborer un projet de Déclaration de principes tripartite englobant tous les secteurs du ressort de l'OIT qui ont trait aux aspects sociaux des activités des entreprises multinationales, y compris la création d'emplois dans les pays en voie de développement, en tenant toujours compte des recommandations formulées par la Réunion consultative tripartite qui s'est tenue en 1976 ;

Ayant également décidé de convoquer de nouveau la Réunion consultative tripartite afin qu'elle examine le projet de Déclaration de principes que le groupe tripartite a élaboré ;

Après avoir étudié le rapport et le projet de Déclaration de principes qui lui étaient soumis par la Réunion consultative tripartite convoquée une nouvelle fois,

Par les présentes, approuve la déclaration ci-après, qui sera dénommée Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du travail, et invite les gouvernements des États membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et les entreprises multinationales exerçant leurs activités sur leurs territoires à respecter les principes qu'elle contient.

1. Les entreprises multinationales jouent dans les économies de la plupart des pays et dans les relations économiques internationales un rôle important qui intéresse de plus en plus les gouvernements ainsi que les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives. Ces entreprises peuvent, grâce à leurs investissements directs internationaux et par d'autres moyens, apporter aux pays du siège comme aux pays d'accueil des bénéfices tangibles en contribuant à l'utilisation plus efficace du capital, des techniques et de la main-d'œuvre. Dans le cadre des politiques de développement instaurées par les gouvernements, elles peuvent aussi contribuer largement à la promotion du bien-être économique et social, à l'amélioration des niveaux de vie et la satisfaction des besoins essentiels, à la création, directement ou indirectement, de possibilités d'emploi et à la jouissance des droits fondamentaux de l'homme, y compris la liberté syndicale, dans le monde entier. Mais les progrès réalisés par les entreprises multinationales dans l'organisation de leurs activités hors du cadre national peuvent conduire à des concentrations abusives de puissance économique et donner lieu à des conflits avec les objectifs des politiques nationales et avec les intérêts des travailleurs. En outre, la complexité des entreprises multinationales et le fait qu'il est difficile de discerner clairement la diversité de leurs structures, de leurs opérations et de leurs politiques suscitent parfois des préoccupations dans les pays du siège, dans les pays d'accueil ou dans les uns et les autres.

2. La présente Déclaration de principes tripartite a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever, compte tenu des résolutions des Nations Unies préconisant l'instauration d'un nouvel ordre économique international et d'initiatives comme le Pacte mondial et les objectifs du Millénaire pour le développement, prises par la suite au sein des Nations Unies.

3. Cet objectif sera favorisé grâce à une législation, une politique, des mesures et des initiatives appropriées qu'adopteront ou prendront les gouvernements, ainsi que par une coopération entre gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les pays.

4. Les principes énoncés dans la présente Déclaration sont préconisés à l'intention des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs des pays du siège et des pays d'accueil et des entreprises multinationales elles-mêmes.

5. Ces principes sont destinés à guider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les entreprises multinationales en prenant telles mesures et initiatives et en adoptant telles politiques sociales, y compris celles qui se fondent sur les principes énoncés dans la Constitution et dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, qui soient de nature à encourager le progrès social.

6. Une définition juridique précise des entreprises multinationales n'est pas indispensable pour que la présente Déclaration puisse répondre à son but; le présent paragraphe est destiné à mieux faire comprendre la Déclaration et non à donner une telle définition. Les entreprises multinationales comprennent des entreprises, que leur capital soit public, mixte ou privé, qui possèdent ou contrôlent la production, la distribution, les services et autres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège. Le degré d'autonomie de chaque entité par rapport aux autres au sein des entreprises multinationales est très variable d'une entreprise à l'autre, selon la nature des liens qui unissent ces entités et leur domaine d'activité et compte tenu de la grande diversité en matière de forme de propriété, d'envergure, de nature des activités des entreprises en question et des lieux où elles opèrent. Sauf indication contraire, le terme « entreprise multinationale », tel qu'il est utilisé dans la présente Déclaration, se réfère aux diverses entités (société mère ou entités locales ou les deux, ou encore tout un groupe) en fonction de la répartition des responsabilités entre elles, dans l'idée qu'elles coopéreront et s'entraideront, le cas échéant, pour être mieux à même d'observer les principes énoncés dans cette Déclaration.

7. Dans la présente Déclaration sont exposés des principes concernant les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et de vie et des relations professionnelles qu'il est recommandé aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux entreprises multinationales d'observer sur une base volontaire; ses dispositions n'ont pas pour effet de restreindre ou de modifier en quoi que ce soit les obligations découlant de la ratification d'une convention de l'OIT.

Politique générale

8. Toutes les parties que la présente Déclaration concerne devraient respecter les droits souverains des États, observer les législations et réglementations nationales, tenir dûment compte des pratiques locales et se conformer aux normes internationales pertinentes. Elles devraient respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Pactes internationaux correspondants que l'Assemblée générale des Nations Unies a adoptés, de même que la Constitution de l'Organisation internationale du travail et ses principes en vertu desquels la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu. Elles devraient contribuer à la réalisation de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée en 1998. Elles devraient également tenir les engagements pris librement par elles, en conformité de la législation nationale et des obligations internationales acceptées.

9. Les gouvernements des États qui n'ont pas encore ratifié les conventions n^{os} 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 et 182 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n^{os} 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 et 190¹. Sans préjudice de l'obligation incombant aux gouvernements de faire observer les conventions ratifiées par eux, dans les pays où les conventions et recommandations citées au présent paragraphe ne sont pas observées, toutes les parties devraient s'en inspirer dans leur politique sociale.

10. Les entreprises multinationales devraient tenir pleinement compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent. Leurs activités devraient s'harmoniser avec les priorités du développement ainsi qu'avec les structures et les objectifs sociaux du pays où elles s'exercent. À cet effet, des consultations devraient avoir

lieu entre les entreprises multinationales, le gouvernement et, le cas échéant, les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs intéressés.

11. Les principes formulés dans la présente Déclaration ne visent pas à instaurer ou à faire subsister des différences de traitement entre entreprises multinationales et entreprises nationales. Ils traduisent de bonnes pratiques pour toutes les entreprises. Chaque fois que les principes de la présente Déclaration sont applicables tant aux entreprises multinationales qu'aux entreprises nationales, on devrait attendre des unes et des autres la même conduite en général et les mêmes pratiques sociales en particulier.

12. Les gouvernements des pays du siège devraient encourager, conformément à la présente Déclaration de principes, de bonnes pratiques sociales, compte tenu de la législation, de la réglementation et des pratiques sociales dans les pays d'accueil, ainsi que des normes internationales pertinentes. Les gouvernements aussi bien des pays d'accueil que des pays du siège devraient être prêts à avoir des consultations réciproques, chaque fois que besoin en est, à l'initiative des uns ou des autres.

Emploi

Promotion de l'emploi

13. Pour stimuler la croissance et le développement économiques, relever le niveau de vie, faire face aux besoins de main-d'œuvre et remédier au chômage et au sous-emploi, les gouvernements devraient formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi².

14. Cela est particulièrement important dans le cas des gouvernements des pays d'accueil situés dans les régions en développement du globe où les problèmes de chômage et de sous-emploi revêtent le plus de gravité. À cet égard, il convient de garder à l'esprit les conclusions générales adoptées par la Conférence mondiale tripartite sur l'emploi, la répartition du revenu, le progrès social et la division internationale du travail (Genève, juin 1976)³ ainsi que l'Agenda global pour l'emploi (Genève, mars 2003)⁴.

15. Les paragraphes 13 et 14 tracent le cadre dans lequel il devrait être dûment tenu compte, aussi bien dans les pays du siège que dans les pays d'accueil, de l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi.

16. Les entreprises multinationales devraient, surtout lorsqu'elles exercent leur activité dans des pays en développement, s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise.

17. Avant de commencer leurs activités, les entreprises multinationales devraient, dans tous les cas appropriés, consulter les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que praticable leurs plans concernant la main-d'œuvre avec les politiques nationales de développement social. Elles devraient poursuivre ces consultations, comme dans le cas des entreprises nationales, avec toutes les parties intéressées, y compris les organisations de travailleurs.

18. Les entreprises multinationales devraient donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil à tous les niveaux, en coopération, le cas échéant, avec les représentants des travailleurs qu'elles emploient ou des organisations de ces derniers et avec les autorités gouvernementales.

19. Lorsqu'elles investissent dans des pays en développement, les entreprises multinationales devraient prendre en considération l'importance de l'utilisation de techniques génératrices d'emploi soit directement, soit indirectement. Dans toute la mesure possible, compte tenu de la nature du procédé et des particularités du secteur économique en cause, elles devraient adapter les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil. Elles devraient aussi participer, lorsque cela est possible, à l'élaboration de techniques appropriées dans les pays d'accueil.

20. Pour promouvoir l'emploi dans les pays en développement, dans le contexte d'une économie mondiale en expansion, les entreprises multinationales devraient, chaque fois que cela est faisable, envisager de conclure avec des entreprises nationales des contrats pour la fabrication de pièces et d'équipements, d'utiliser des matières premières locales et d'encourager progressivement la transformation sur place des matières premières. Elles ne devraient pas utiliser de tels arrangements pour éluder les responsabilités contenues dans les principes de la présente Déclaration.

Egalité de chances et de traitement

21. Tous les gouvernements devraient poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale⁵.

22. Les entreprises multinationales devraient s'inspirer dans toutes leurs activités de ce principe général, sans préjudice des mesures envisagées au paragraphe 18 ou des politiques gouvernementales conçues pour corriger des situations historiques de discrimination et pour promouvoir ainsi l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi⁶. Les entreprises multinationales devraient en conséquence faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel à tous les échelons.

23. Les gouvernements ne devraient jamais exiger des entreprises multinationales – ou les encourager dans cette voie – de pratiquer une discrimination fondée sur l'une des caractéristiques mentionnées au paragraphe 21. Ils sont encouragés à fournir, dans des cas appropriés, une orientation continue en vue d'éviter une discrimination de ce genre dans l'emploi.

Sécurité de l'emploi

24. Les gouvernements devraient étudier soigneusement l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels. Les gouvernements, de même que les entreprises multinationales, de tous les pays devraient prendre des mesures appropriées pour faire face aux répercussions des activités de ces entreprises sur l'emploi et le marché du travail.

25. Les entreprises multinationales devraient, au même titre que les entreprises nationales, s'efforcer d'assurer par une planification active de la main-d'œuvre un emploi stable à leurs travailleurs et s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale. En raison de la souplesse que les entreprises multinationales peuvent avoir, elles devraient s'efforcer de jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi, en particulier dans les pays où la cessation de leurs activités serait susceptible d'accentuer le chômage à long terme.

26. Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter à leurs activités des modifications (y compris celles qu'occasionnent les fusions, rachats ou transferts de production) pouvant avoir des effets importants sur l'emploi devraient signaler suffisamment à l'avance ces modifications aux autorités gouvernementales appropriées et aux représentants des travailleurs qu'elles emploient, ainsi qu'à leurs organisations, afin que les répercussions puissent en être examinées en commun et qu'en soient atténuées le plus possible les conséquences défavorables. Cela est particulièrement important dans le cas de la fermeture d'une entité entraînant des congédiements ou des licenciements collectifs.

27. Les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées⁷.

28. Les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs à l'emploi desquels il est mis fin⁸.

Formation

29. Les gouvernements devraient, en coopération avec toutes les parties intéressées, développer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi⁹. Tel est le cadre dans lequel les entreprises multinationales devraient poursuivre leur politique de formation.

30. Les entreprises multinationales devraient veiller, en déployant leurs activités, à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays. Cette formation devrait, dans la mesure possible, développer des aptitudes utiles en général et promouvoir les possibilités de carrière. Cette responsabilité devrait s'exercer, le cas échéant, en coopération avec les autorités du pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions locales, nationales ou internationales compétentes.

31. Les entreprises multinationales exerçant leur activité dans des pays en développement devraient participer de même que les entreprises nationales à des programmes, y compris des fonds spéciaux, encouragés par les gouvernements des pays d'accueil et soutenus par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces programmes devraient viser à encourager l'acquisition et le développement de compétences ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle. Ils devraient être administrés en commun par les parties qui les soutiennent. Autant que praticable, les entreprises multinationales devraient, à titre de participation au développement national, fournir les services de personnel de formation qualifié pour aider à mettre en œuvre les programmes de formation organisés par les gouvernements.

32. Les entreprises multinationales devraient, en coopération avec les gouvernements et dans la mesure admissible pour ne pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise, offrir dans l'entreprise tout entière des possibilités pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux dans des domaines appropriés tels que les relations professionnelles.

Conditions de travail et de vie

Salaires, prestations et conditions de travail

33. Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause.

34. Lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement où il peut ne pas exister des employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre de la politique du gouvernement¹⁰. Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. Lorsque des entreprises multinationales font bénéficier leurs travailleurs d'avantages essentiels tels que le logement, les soins médicaux ou l'approvisionnement en denrées alimentaires, ces avantages devraient être d'un niveau correct¹¹.

35. Les gouvernements, en particulier ceux des pays en développement, devraient s'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin d'assurer que les groupes à bas revenus et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales.

Âge minimum

36. Les entreprises multinationales ainsi que les entreprises nationales devraient respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, en vue d'assurer l'abolition effective du travail des enfants, et devraient prendre d'urgence, dans leur domaine de compétence, des mesures efficaces ayant un effet immédiat pour obtenir l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants¹².

Sécurité et hygiène

37. Les gouvernements devraient faire en sorte que les entreprises tant multinationales que nationales fassent bénéficier leurs travailleurs de normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT (n° 119) sur la protection des machines, 1963, la protection contre les radiations (n° 115), le benzène (n° 136) et le cancer professionnel (n° 139) sont instamment priés, néanmoins, d'appliquer dans toute la mesure possible les principes énoncés dans ces conventions ainsi que dans les recommandations correspondantes (n°s 118, 114, 144 et 147). La liste des maladies professionnelles et les recueils de directives pratiques et les guides figurant sur la liste des publications du BIT consacrées à la sécurité et à l'hygiène du travail devraient également être pris en considération¹³.

38. Les entreprises multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées, conformément aux exigences nationales, compte tenu de leur expérience correspondante acquise dans l'entreprise tout entière, y compris la connaissance de risques particuliers. Elles devraient aussi mettre à la disposition des représentants des travailleurs dans l'entreprise et, sur leur demande, des autorités compétentes et des organisations de travailleurs et d'employeurs de tous les pays où elles exercent leur activité des informations sur les normes de sécurité et d'hygiène applicables à leurs activités locales qu'elles observent dans d'autres pays. En particulier, elles devraient faire connaître aux intéressés tous les risques particuliers et les mesures de protection correspondantes qui sont associés à de nouveaux produits et procédés. De même que les entreprises nationales comparables, elles devraient être appelées à jouer un rôle prépondérant dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et d'hygiène du travail et dans l'application, dans l'entreprise tout entière, des améliorations qui en découlent.

39. Les entreprises multinationales devraient coopérer à l'activité déployée par les organisations internationales qui s'occupent de préparer et d'adopter des normes internationales de sécurité et d'hygiène.

40. Les entreprises multinationales devraient, conformément à la pratique nationale, coopérer pleinement avec les autorités compétentes en matière de sécurité et d'hygiène, les représentants des travailleurs et leurs organisations et les organismes établis de sécurité et d'hygiène. Le cas échéant, les questions concernant la sécurité et l'hygiène devraient figurer dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

Relations professionnelles

41. Les entreprises multinationales devraient appliquer, en matière de relations professionnelles, des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent des employeurs comparables dans le pays en cause.

Liberté syndicale et droit d'organisation

42. Les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient jouir, sans distinction d'aucune sorte, du droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières¹⁴. Ils devraient également bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi¹⁵.

43. Les organisations représentant les entreprises multinationales ou les travailleurs employés par elles devraient bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration¹⁶.

44. Lorsque les circonstances locales s'y prêtent, les entreprises multinationales devraient donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives.

45. Les gouvernements qui ne le font pas encore sont instamment priés d'appliquer les principes de la convention n° 87, article 5, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix.

46. Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective.

47. Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales ne devraient pas être empêchés de se réunir pour se consulter et échanger leurs points de vue, étant entendu que le fonctionnement des opérations de l'entreprise et les procédures normales régissant les relations avec les représentants des travailleurs et leurs organisations n'en pâtissent pas.

48. Les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'entrée de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui viennent d'autres pays et sont invités par des organisations locales ou nationales intéressées aux fins de

consultations sur des questions d'intérêt commun, du seul fait qu'ils sollicitent l'entrée dans cette capacité.

Négociation collective

49. Les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient avoir le droit, conformément à la législation et à la pratique nationales, de faire reconnaître des organisations représentatives de leur propre choix aux fins de la négociation collective.

50. Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives¹⁷.

51. Les entreprises multinationales, de même que les entreprises nationales, devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces¹⁸.

52. Les entreprises multinationales devraient faire en sorte que les représentants dûment autorisés des travailleurs employés par elles puissent, dans chacun des pays où elles exercent leur activité, mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion.

53. Lors des négociations menées de bonne foi avec les représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, les entreprises multinationales ne devraient pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation; elles ne devraient pas non plus déplacer des travailleurs de leurs filiales dans des pays étrangers pour nuire aux négociations de bonne foi engagées avec les représentants des travailleurs ou à l'exercice par les travailleurs de leur droit de s'organiser.

54. Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application et des dispositions assurant le respect mutuel des droits et des responsabilités.

55. Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et, lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre 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 ensemble¹⁹.

56. Les gouvernements devraient fournir aux représentants des organisations de travailleurs, à leur demande et pour autant que la législation et la pratique le permettent, des informations sur les branches dans lesquelles opère l'entreprise qui puissent leur être utiles pour définir des critères objectifs dans le cadre de la négociation collective. A cet égard, tant les entreprises multinationales que les entreprises nationales devraient répondre constructivement aux gouvernements qui leur demandent des informations pertinentes sur leurs activités.

Consultation

57. Dans les entreprises tant multinationales que nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations

régulières sur les questions d'intérêt mutuel. Ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives²⁰.

Examen des réclamations

58. Les entreprises multinationales, comme les entreprises nationales, devraient respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de faire examiner toutes leurs réclamations de manière conforme aux dispositions suivantes: tout travailleur qui, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice et de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée²¹. Cela est particulièrement important lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays qui n'observent pas les principes des conventions de l'OIT relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective, à la discrimination, au travail des enfants et au travail forcé²².

Règlement des conflits du travail

59. Les entreprises multinationales, tout comme les entreprises nationales, devraient, de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs qu'elles emploient, s'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire et adapté aux circonstances nationales, pouvant comporter des dispositions relatives à l'arbitrage volontaire, afin de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs. Ce système de conciliation volontaire devrait comporter l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs²³.

Genève, 28 mars 2006.

Liste récapitulative des conventions et recommandations internationales du travail

Citées dans la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

(adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du travail à sa 204^e session (Genève, novembre 1977), telle qu'amendée par le Conseil à sa 279^e session (novembre 2000) et à sa 295^e session (mars 2006))

Conventions

- No. 29 concernant le travail forcé ou obligatoire, 1930
- No. 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- No. 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- No. 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951
- No. 105 concernant l'abolition du travail forcé, 1957
- No. 110 concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations, 1958
- No. 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958
- No. 115 concernant la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes, 1960
- No. 119 concernant la protection des machines, 1963
- No. 122 concernant la politique de l'emploi, 1964
- No. 130 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
- No. 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, 1971
- No. 136 concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène, 1971
- No. 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973
- No. 139 concernant la prévention et le contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérigènes, 1974
- No. 142 concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- No. 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999

Recommandations

- No. 35 concernant la contrainte indirecte au travail, 1930
- No. 69 concernant les soins médicaux, 1944
- No. 90 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951
- No. 92 concernant la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951
- No. 94 concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, 1952
- No. 110 concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations, 1958
- No. 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958
- No. 114 concernant la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes, 1960
- No. 115 concernant le logement des travailleurs, 1961
- No. 116 concernant la réduction de la durée du travail, 1962
- No. 118 concernant la protection des machines, 1963
- No. 119 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963
- No. 122 concernant la politique de l'emploi, 1964
- No. 129 concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise, 1967
- No. 130 concernant l'examen des réclamations dans l'entreprise en vue de leur solution, 1967
- No. 134 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
- No. 144 concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène, 1971
- No. 146 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973
- No. 147 concernant la prévention et le contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérigènes, 1974
- No. 169 concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- No. 189 concernant les conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- No. 190 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999
- No. 194 concernant la liste des maladies professionnelles et l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, 2002
- No. 195 concernant la mise en valeur des ressources humaines: éducation et formation tout au long de la vie, 2004

ADDENDUM I

*Liste des conventions et recommandations
internationales du travail adoptées depuis 1977
qui contiennent des dispositions pertinentes
au regard de la Déclaration de principes tripartite
sur les entreprises multinationales et la politique sociale*

*adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du travail à sa 238^e session
(Genève, novembre 1987), telle que modifiée par le Conseil à sa 264^e session
(Genève, novembre 1995), à sa 279^e session (Genève, novembre 2000)
et à sa 295^e session (Genève, mars 2006).*

Il est fait référence, dans les notes de bas de page de la Déclaration et dans son annexe, à un certain nombre de conventions et recommandations internationales du travail qui comprennent certaines dispositions pertinentes au regard de la Déclaration. Ces notes de bas de page n'affectent pas la signification des dispositions de la Déclaration auxquelles elles se réfèrent. Elles doivent être considérées comme des références aux instruments pertinents adoptés par l'Organisation internationale du travail dans les domaines correspondants, qui ont contribué à la formulation des dispositions de la Déclaration.

Depuis l'adoption de la Déclaration par le Conseil d'administration, le 16 novembre 1977, de nouvelles conventions et recommandations ont été adoptées par la Conférence internationale du travail. La liste ci-après résulte de la fusion des listes de conventions et recommandations adoptées depuis 1977 (y compris celles adoptées en juin 1977), qui contiennent certaines dispositions pertinentes au regard de la Déclaration. De même que les notes de bas de page incluses dans la Déclaration lors de son adoption, ces nouvelles références n'affectent pas la signification des dispositions de la Déclaration.

En conformité avec le caractère volontaire de la Déclaration, toutes ces dispositions, qu'elles dérivent de conventions et de recommandations, ou d'autres sources, revêtent le caractère de recommandations, sauf bien entendu pour les dispositions des conventions qui lient les États membres qui les ont ratifiées.

Liste des conventions et recommandations adoptées depuis 1977 (inclusivement) qui contiennent des dispositions pertinentes au regard de la Déclaration

Numéro et titre complet des conventions	Paragraphes de la Déclaration et recommandations concernés
Conventions	
No. 148 concernant la protection des travailleurs contre les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail, 1977	37
No. 154 concernant la promotion de la négociation collective, 1981	9, 50
No. 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, 1981	37
No. 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	21
No. 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1982	9, 26, 27, 28
No. 161 concernant les services de santé au travail, 1985	37
No. 162 concernant la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, 1986	37
No. 167 concernant la sécurité et la santé dans la construction, 1988	37
No. 168 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	13
No. 170 concernant la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, 1990	37
No. 173 concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	28
No. 174 concernant la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	37
No. 176 concernant la sécurité et la santé dans les mines, 1995	37
No. 184 concernant la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	37
Recommandations	
No. 156 concernant la protection des travailleurs contre les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail, 1977	37
No. 163 concernant la promotion de la négociation collective, 1981	52, 55, 56
No. 164 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, 1981	37
No. 165 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	21
No. 166 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1982	9, 26, 27, 28
No. 171 concernant les services de santé au travail, 1985	37
No. 172 concernant la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, 1986	37
No. 175 concernant la sécurité et la santé dans la construction, 1988	37
No. 176 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	13
No. 177 concernant la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, 1990	37
No. 180 concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	28
No. 181 concernant la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	37
No. 183 concernant la sécurité et la santé dans les mines, 1995	37
No. 192 concernant la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	37

ADDENDUM II

*(adopté par le Conseil d'administration du Bureau international du travail à sa 277^e session
(Genève, mars 2000))*

La Conférence internationale du travail a adopté, en juin 1998, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Par cette adoption, les membres ont renouvelé leur engagement de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail suivants: a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; c) l'abolition effective du travail des enfants; d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Cet instrument s'adresse pour l'essentiel aux États. Néanmoins, la contribution des entreprises multinationales à sa mise en œuvre peut s'avérer un élément important pour la réalisation de ses objectifs. Dans ce contexte, l'interprétation et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, dont l'objet est d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, devraient pleinement prendre en considération les objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Cette référence n'affecte en rien le caractère volontaire ou la signification des dispositions de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Procédure pour l'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale par interprétation de ses dispositions

*(adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du travail à sa 232^e session
(Genève, mars 1986)*)*

1. L'objet de la procédure est d'interpréter les dispositions de la Déclaration lorsque cela est nécessaire pour résoudre un désaccord relatif à leur signification, survenant lors d'une situation concrète, entre des parties à l'intention desquelles la Déclaration est préconisée.
2. La procédure ne devrait en aucune manière faire double emploi ou entrer en conflit avec des procédures nationales ou des procédures de l'OIT en vigueur. Ainsi, elle ne peut être invoquée :
 - a) en ce qui concerne la législation et la pratique nationales ;
 - b) en ce qui concerne les conventions et recommandations internationales du travail ;
 - c) en ce qui concerne les questions relevant de la procédure en matière de liberté syndicale.

Ce qui précède signifie que les questions relevant de la législation et de la pratique nationales devraient être examinées par des organismes nationaux appropriés; que les questions relatives aux conventions et recommandations internationales du travail devraient l'être conformément aux diverses procédures prévues aux articles 19, 22, 24 et 26 de la Constitution de l'OIT, ou encore à la demande de gouvernements sollicitant du Bureau une interprétation officielle, et que les questions concernant la liberté syndicale devraient être étudiées conformément aux procédures spéciales de l'OIT applicables en la matière.

3. Quand une demande d'interprétation de la Déclaration est reçue par le Bureau international du travail, le Bureau en accuse réception et la porte à la connaissance du bureau de la Commission sur les entreprises multinationales. Le Bureau informe le gouvernement et les organisations centrales d'employeurs et de travailleurs intéressées de toute demande d'interprétation reçue directement d'une organisation conformément au paragraphe 5b) et c).
4. Le bureau de la Commission sur les entreprises multinationales décide à l'unanimité, après consultation au sein des groupes, de la recevabilité de la demande au titre de la procédure. S'il ne peut parvenir à un accord, la demande est transmise à la commission dans son ensemble pour décision.

* *Bulletin officiel* (Genève, BIT), 1986, vol. LXIX, série A, n^o 3, pp. 220-221 (en remplacement de la partie IV des procédures adoptées par le Conseil d'administration à sa 214^e session (novembre 1980)) ; voir *Bulletin officiel*, 1981, vol. LXIV, série A, n^o 1, pp. 94-96.

5. Les demandes d'interprétation peuvent être adressées au Bureau :
 - a) en principe par le gouvernement d'un État membre agissant soit de sa propre initiative, soit à la demande d'une organisation nationale d'employeurs et de travailleurs ;
 - b) par une organisation nationale d'employeurs ou de travailleurs, qui est représentative au niveau national ou sectoriel, sous réserve des conditions énoncées au paragraphe 6. De telles demandes doivent être normalement acheminées par le canal des organisations centrales du pays concerné ;
 - c) par une organisation internationale d'employeurs ou de travailleurs au nom d'une organisation représentative nationale affiliée.
6. Dans les cas prévus au paragraphe 5b) et c), les demandes peuvent être soumises s'il peut être prouvé :
 - a) que le gouvernement intéressé a refusé de soumettre la demande au Bureau ; ou
 - b) que, depuis que l'Organisation s'est adressée au gouvernement, trois mois se sont écoulés sans que ledit gouvernement ait manifesté ses intentions.
7. En cas de demande recevable, le Bureau prépare un projet de réponse en consultation avec le bureau de la Commission sur les entreprises multinationales. Toutes les sources d'informations appropriées doivent être utilisées, y compris les sources émanant du gouvernement, des employeurs et des travailleurs du pays concerné. Le bureau de la commission peut demander au Bureau de fixer un délai pour la communication des informations.
8. Le projet de réponse à une demande recevable doit être examiné et approuvé par la Commission sur les entreprises multinationales avant d'être soumis au Conseil d'administration pour approbation.
9. La réponse approuvée par le Conseil d'administration doit être envoyée aux parties intéressées et publiée au *Bulletin officiel* du Bureau international du Travail.

Notes

1. Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ; convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ; convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; convention (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964 ; convention (n° 138) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 ; convention (n° 182) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999 ; recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930 ; recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; recommandation (n° 119) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963 ; recommandation (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964 ; recommandation (n° 146) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 ; recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 ; recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998 ; recommandation (n° 190) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999.
2. Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964 ; recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, et recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.
3. OIT, Conférence mondiale de l'emploi, Genève, 4-17 juin 1976.
4. Agenda global pour l'emploi de l'OIT, 2003, BIT, Genève.

5. Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; convention (n° 100) et recommandation (n° 90) en matière d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951.
6. Voir le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail (Genève, BIT, 2001) et le Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail (Genève, BIT, 2002).
7. Recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963.
8. *Ibid.*
9. Convention (n° 142) et recommandation (n° 150) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines: éducation et formation tout au long de la vie, 2004, rappelant la nature volontaire du contenu de la négociation collective et du niveau auquel elle est menée.
10. Recommandation (n° 116) concernant la réduction de la durée du travail, 1962.
11. Convention (n° 110) et recommandation (n° 110) concernant les plantations, 1958; recommandation (n° 115) concernant le logement des travailleurs, 1961; recommandation (n° 69) concernant les soins médicaux, 1944 ; convention (n° 130) et recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.
12. Convention n° 138, art. 1 ; convention n° 182, art. 1.
13. Recommandation (n° 194) concernant la liste des maladies professionnelles et l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, 2002. Les conventions et recommandations de l'OIT dont il est fait mention sont indiquées dans le *Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health*, édition 2000, BIT, Genève. Voir aussi www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm.
14. Convention n° 87, art. 2.
15. Convention n° 98, art. 1.1.
16. Convention n° 98, art. 2.1.
17. Convention n° 98, art. 4.
18. Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, 1971.
19. Recommandation (n° 129) concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise, 1967.
20. Recommandation (n° 94) concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, 1952 ; recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.
21. Recommandation (n° 130) concernant l'examen des réclamations dans l'entreprise en vue de leur solution, 1967.
22. Convention (n° 29) concernant le travail forcé ou obligatoire, 1930 ; convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ; convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; convention (n° 105) concernant l'abolition du travail forcé, 1957 ; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 ; convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ; recommandation (n° 35) concernant la contrainte indirecte au travail, 1930 ; recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; recommandation (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973 ; recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.
23. Recommandation (n° 92) concernant la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.

APPENDICE D

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

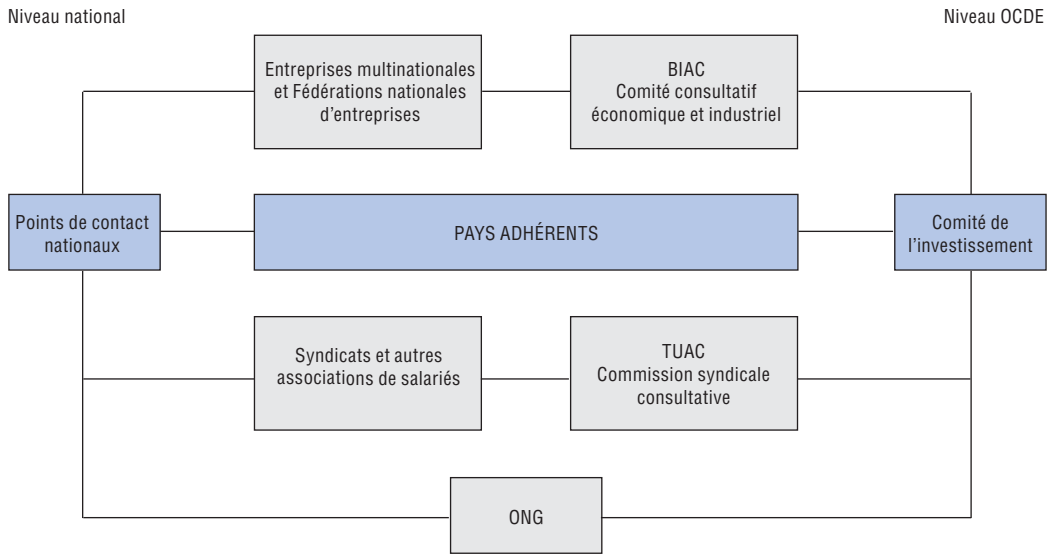
Les institutions chargées de promouvoir et de mettre en œuvre les Principes directeurs sont désignées dans la Décision du Conseil de l'OCDE, déclaration contraignante à laquelle ont souscrit tous les pays qui adhèrent aux Principes. En vertu de la Décision du Conseil, chacun de ces pays doit établir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

Institutions participant à la mise en œuvre des Principes directeurs



APPENDICE E

Coordonnées des Points de contact nationaux

Allemagne – Germany

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie	Tel. :	(49-30) 2014 75 21
– Auslandsinvestitionen VC3	Fax :	(49-30) 2014 50 7577
Scharnhorststrasse 34-37	E-mail :	<i>buero-vc3@bmwi.bund.de</i>
D-10115 Berlin	Web :	<i>www.bmwi.de/go/nationale-kontaktstelle</i>

Argentine – Argentina

Ambassador Rodolfo I. Rodríguez	Tel. :	(54-11)4819 7602 /8124 7607
Deputy Director of the National Directorate for Economic International Negotiations	Fax :	(54-11) 4819 7566
Director of the OECD Coordination Unit	E-mail :	<i>oecde@mrecic.gov.ar</i>
Ministry Arturo Hottón Risler		<i>rro@mrecic.gov.ar</i>
Deputy Director of the NPC		<i>ahr@mrecic.gov.ar</i>
National Direction of International Economic Negotiations (DINEI)	Web :	<i>gnt@mrecic.gov.ar</i>
Ministry of Foreign Affairs, International Trade and Worship		<i>www.cancilleria.gov.ar/pnc</i>
Esmeralda 1212, 9th floor		
Buenos Aires, Argentina		

Australie – Australia

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

Autriche – Austria

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

Belgique – Belgium

Service Public Fédéral Economie	Tel. :	(32-2) 277 72 82
Potentiel Economique	Fax :	(32-2) 277 53 06
Rue du Progrès 50	E-mail :	<i>colette.vanstraelen@economie.fgov.be</i>
1210 Bruxelles	Web :	<i>www.ocde-principesdirecteurs.fgov.be</i>
		<i>www.oeso-richtlijnen.fgov.be</i>
		<i>www.oecd-guidelines.fgov.be</i>

Bésil – Brazil

Mr. Alexandre Carneiro Pereira	Tel. :	(+5561) 3412 4025
Secretaria de Assuntos Internacionais	Fax :	(+5561) 3412 4057
Ministério da Fazenda	E-mail :	<i>pcn.ocde@fazenda.gov.br</i>
Setor da Autarquias Sul, Quadra 03, Bloco "O", Sala 1013		<i>alexandre.cpereira@fazenda.gov.br</i>
70079 – 900 Brasília – Distrito Federal Brazil	Web :	<i>www.fazenda.gov.br/pcn</i>

Canada		
Canada's National Contact Point Room S5-192 International Trade Canada 111 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0G2	Tel. : Fax : E-mail : Web :	(1-613) 996-3324 (1-613) 944 0679 <i>npc.pcn@international.gc.ca www.npc-pcn.gc.ca</i>
Chili – Chile		
Chef du Département OECD/DIRECON, Marcelo Garcia Dirección de Relaciones Económicas Internacionales Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile Teatinos 180, Piso 11 Santiago	Tel. : Fax : E-mail : Web :	56 2 565 91 16 56 2 565 9362 <i>mgarcia@direcon.cl pvsep@direcon.cl</i> <i>www.direcon.cl > "acuerdos comerciales" > OECD</i>
Corée – Korea		
Secretary of the Committee Foreign Investment Policy Division Ministry of Knowledge Economy 1 Chungang-dong Gwacheon-si Kyonggi-do	Tel. : Fax : E-mail : Web :	82-2-2110-5356 82-2-504-4816 <i>fdikorea@mke.go.kr</i> <i>www.mke.go.kr</i>
Danemark – Denmark		
Deputy Permanent Secretary of State Labour Law and International Relations Centre Ministry of Employment Ved Stranden 8 DK-1061 Copenhagen K	Tel. : Fax : E-mail : Web :	(45) 72 20 51 00 (45) 33 12 13 78 <i>lfa@bm.dk</i> <i>www.bm.dk/kontaktpunkt</i>
Égypte – Egypt		
Egyptian National Contact Point Ministry of Investment Office of the Minister 3 Salah Salem Street Nasr City 11562 Cairo – Egypt	Tel. : Fax : E-mail :	+2 02-2405-5626/27 +2 02-2405-5635 <i>enpc@investment.gov.eg</i>
Espagne – Spain		
National Contact Point General Secretariat for International Trade Ministry of Industry, Tourism and Trade Paseo de la Castellana nº 162 28046 Madrid	Tel. : Fax : E-mail : Web :	34 91 349 38 60 34 91 457 2863 and 34 9 3562 <i>pnacional.sccc@mcx.es</i> <i>www.espnc.es and www.comercio.es/comercio/ bienvenido/Inversiones+Exteriores/ Punto+Nacional+de+Contacto+de+las+Lineas+Directrices/ pagEspnc.htm</i>
Estonie – Estonia		
National Contact Point of the OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises Foreign Trade Policy Division, Trade Department Ministry of Economic Affairs and Communication Harju 11 15072 Tallinn	Tel. : Fax : E-mail : Web :	372-625 6399 372-631 3660 <i>hellehelena.puusepp@mkm.ee</i> <i>www.mkm.ee</i>
États-Unis – United States		
National Contact Point Office of Investment Affairs Bureau of Economic and Business Affairs Department of State 2201 C St. NW Washington, DC 20520	Tel. : Fax : E-mail : Web :	(1-202) 736 4274 (1-202) 647 0320 <i>usncp@state.gov www.state.gov/www/issues/ economic/ifd_oia.html</i> <i>www.state.gov/eb/oeed/</i>
Finlande – Finland		
Secretary General, Chief Counsellor Advisory Committee on International Investment and Multinational Enterprises of Finland (MONIKA) Ministry of Trade and Industry PO Box 32 FIN- 00023 GOVERNMENT Helsinki	Tel. : E-mail : Web :	+358-9- 010 48951 <i>maiija-leena.uimonen@tem.fi</i> <i>www.tem.fi</i>

France	
M. Julien Rencki Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi Direction générale du Trésor et de la politique économique Service des Affaires Multilatérales et du Développement Sous-direction des affaires financières internationales et du développement 139, rue de Bercy 75572 Paris Cedex 12	Tel. : (33) 01 44 87 73 60 Fax : E-mail : (33) 01 53 18 76 56 <i>julien.rencki@dgtp.e.fr</i> <i>guillaume.vanderheyden@dgtp.e.fr</i> <i>www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtp/pcn/pcn.php</i>
Grèce – Greece	
Unit for International Investments Directorate for International Economic Developments and Co-operation General Directorate for International Economic Policy Ministry of Economy and Finance Ermou & Cornarou 1 GR-105 63 Athens	Tel. : (+30) 210 328 62 42 (+30) 210 328 62 31 (+30) 210 328 62 43 Fax : (+30) 210 328 62 09 E-mail : <i>g.horemi@mnec.gr</i> <i>evgenia.konto@mnec.gr</i> <i>m.sofra@mnec.gr</i> Web : <i>www.mnec.gr</i>
Hongrie – Hungary	
Department of Enterprise Financing Ministry of Economy and Transport V., Honvéd utca 13-15 H-1055 Budapest	Tel. : (36-1) 374-2877 Fax : (36-1) 374-2764 E-mail : <i>tejnora.tibor@gkm.gov.hu</i> Web : <i>www.gkm.gov.hu/feladataink/kulgzd/oeed/kapcsolattarto.html</i>
Irlande – Ireland	
National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises Bilateral Trade Promotion Unit Department of Enterprise, Trade and Employment Earlsfort Centre, Lower Hatch Street Dublin 2	Tel. : (353-1) 631 2605 Fax : (353-1) 631 2560 E-mail : <i>Anne_Webster@entemp.ie</i> Web : <i>www.entemp.ie</i>
Islande – Iceland	
National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises Ministry of Business Affairs Solvholsgotu 7 - 150 Reykjavik	Tel. : (+ 354) 545 8800 Fax : (+ 354) 511 1161 E-mail : <i>postur@vrn.stjr.is</i> Web : <i>eng.vidskiptaraduneyti.is</i>
Israël – Israel	
Mr. Joshua Peleg – Director Israel's National Contact Point Ministry of Industry, Trade and Labour 5 Bank Israel Street Jerusalem	Tel. : (972-2) 666 2687 Fax : (972-2) 666 2941 E-mail : <i>Joshua.peleg@mofat.gov.il www.npc-israel.gov.il</i> Web :
Italie – Italy	
Italian National Contact Point General Directorate for Industrial Policy Ministry of Economic Development Via Molise 2 I-00187 Rome	Tel. : (39-6) 47052988 Fax : (39-6) 47052475 E-mail : <i>pcn1@sviluppoeconomico.gov.it</i> Web : <i>www.pcnitalia.it</i>
Japon – Japan	
Director OECD Division Economic Affairs Bureau Ministry of Foreign Affairs 2-2-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku Tokyo	Tel. : (81-3) 5501 8348 Fax : (81-3) 5501 8347 Web : <i>www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oeed/</i>
Director International Affairs Division Ministry of Health, Labour and Welfare 1-2-2 Kasumigaseki Chiyoda-ku Tokyo	Tel. : (81-3)-3595-2403 Fax : (81-3)- 3501-2532 Web : <i>www.mhlw.go.jp</i>

Director Trade and Investment Facilitation Division Ministry of Economy, Trade and Industry 1-3-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku Tokyo	Tel. : Fax : Web :	81-3)-3501-6623 (81-3)-3501-2082 www.meti.go.jp/policy/trade_policy/oced/index.html
Lettonie – Latvia		
Director – Economic Relations Department Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Latvia K.Valdemara street 3 Rīga LV – 1395	Tel. : Fax : E-mail: Web :	+ 371 67016412 + 371 7321588 lvncp@mfa.gov.lv http://www.mfa.gov.lv
Lituanie – Lithuania		
Investment Policy Division Investment and Innovation Department Ministry of Economy of the Republic of Lithuania Gedimino ave. 38/2 LT-01104 Vilnius	Tel. : Fax : E-mail: Web :	370 5 262 7715 370 5 263 3974 m.umbraziunas@ukmin.lt http://www.ukmin.lt
Luxembourg		
Secrétaire du Point de contact national Ministère de l'Économie Secrétariat du Comité de conjoncture L-2914 Luxembourg	Tel. : Fax : E-mail:	(352) 478 – 41 73 (352) 46 04 48 marc.hostert@eco.etat.lu anne-catherine.lammar@eco.etat.lu
Mexique – Mexico		
Secretaría de Economía Mr. Juan Antonio Dorantes Sánchez Alfonso Reyes # 30, Piso 18 Col. Condesa, CP. 06179 México, DF., México	Tel. : Fax : E-mail : Web :	(52-5) 5729-9146 (52-5) 5729-9352 pcn-ocde@economia.gob.mx jdorante@economia.gob.mx www.economia-snci.gob.mx/
Norvège – Norway		
Ministry of Foreign Affairs Section for Economic, Commercial and CSR Affairs PO Box 8114 N-0032 Oslo	Tel. : Fax : E-mail : Web :	(47) 2224 3456 (47) 2224 2782 e-nok@mfa.no http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/tema/norgesfremme-og-kultursamarbeid.html?id=434499
Nouvelle-Zélande – New Zealand		
Standards, Sustainability and Trade Facilitation team Competition Trade and Investment Branch Ministry of Economic Development PO Box 1473 Wellington	Tel. : Fax : E-mail : Web :	(64-4) 472 0030 (64-4) 499 8508 oced-ncp@med.govt.nz http://oced-multinat.med.govt.nz
Pays-Bas – Netherlands		
Trade Policy and Globalisation Division Ministry of Economic Affairs P.O. Box 20102 NL-2500 EC The Hague	Tel. : Fax : E-mail : Web :	31-70-3796485 31-70-3797221 ncp@minez.nl www.oesorichtlijnen.nl
Pologne – Poland		
Polish Information and Foreign Investment Agency (PAIIZ) Business Intelligence Department Ul. Bagatela 12 00-585 Warsaw	Tel. : Fax : E-mail : Web :	(48-22) 334 9800 (48-22) 334 9999 danuta.lozynska@paiz.gov.pl oced.ncp@paiz.gov.pl www.paiz.gov.pl
Portugal		
AICEP Portugal Global Avenida 5 de Outubro, 101 1050-051 Lisbon	Tel. : Fax : E-mail : Web :	(351) 217 909 500 (351) 217 909 593 aicep@portugalglobal.pt ruimarques@icep.pt http://a.icep.pt/empresas/dirempmulti.asp
République slovaque – Slovak Republic		
National Contact Point of the Slovak Republic – NKM SR Strategic Investments Department Strategy Section Ministry of Economy Mierová 19, 827 15, Bratislava	Tel. : Fax : E-mail : Web :	421 2 4854 1605/6 421 2 4854 3613 jassova@economy.gov.sk kolesarova@economy.gov.sk www.economy.gov.sk

République tchèque – Czech Republic		
Director	Tel. :	(420-2) 5704 2300
EU and International Relations Department	Fax :	(420-2) 5704 2281
Ministry of Finance	E-mail :	<i>Eva.Anderova@mfcrcz</i>
Letenská 15	Web :	<i>www.mfcr.cz</i>
118 10 Prague 1		
Roumanie – Romania		
Romanian Agency for Foreign Investments	Tel. :	40 (021) 233 91 62
22 Primaverii Blvd, district 1	Fax :	(40 (021) 233 91 04
Bucharest	E-mail :	<i>pnc@arisinvest.ro</i>
	Web :	<i>www.arisinvest.ro/arisinvest/SiteWriter?sectiune=PNC</i>
Royaume-Uni – United Kingdom		
UK National Contact Point	Tel. :	(44-20) 7215 5756
Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform	Fax :	(44-20) 7215 2234
Bay 4133	E-mail :	<i>uk.ncp@berr.gsi.gov.uk</i>
1 Victoria Street	Web :	<i>www.berr.gov.uk/sectors/sustainability/nationalcontactpoint/page45873.html</i>
London SW1H 0ET		
Slovénie – Slovenia		
Ministry of the Economy	Tel. :	The Slovene NCP is in the phase of restructuring /
Kotnikova 5	Fax :	hosting department is yet to be decided.
1000 Ljubljana	E-mail :	
	Web :	
Suède – Sweden		
Swedish Partnership for Global Responsibility	Tel. :	(46-8) 405 1000
Division for International Trade Policy	Fax :	(46-8) 723 1176
Ministry for Foreign Affairs	E-mail :	<i>ga@foreign.ministry.se</i>
103 33 Stockholm	Web :	<i>www.ud.se</i>
Suisse – Switzerland		
Point de contact national	Tel. :	(41-31) 323 12 75
Secteur investissements internationaux et entreprises multinationales	Fax :	(41-31) 325 73 76
Secrétariat d'État à l'Économie	E-mail :	<i>afin@seco.admin.ch</i>
Effingerstrasse 1	Web :	<i>www.seco.admin.ch</i>
CH-3003 Berne		
Turquie – Turkey		
Undersecretariat of Treasury	Tel. :	90-312-2046619
General Directorate of Foreign Investment	Fax :	90-312-2125879
İnönü Bulvarı	E-mail :	<i>zergul.ozbilgic@hazine.gov.tr</i>
06510 Emek-Ankara		<i>ozlem.nudrali@hazine.gov.tr</i>
	Web :	<i>www.hazine.gov.tr</i>
Commission européenne – European Commission^a		
Mr. Wolfgang Igler,	Tel. :	32-2 296 63 63 32-2 299 24 35
European Commission	Fax :	<i>wolfgang.igler@ec.europa.eu</i>
CHARL 6/ 156 B-1049 Brussels	E-mail :	
Ms. Adeline Hinderer		+32 2 296 63 63
European Commission	Tel. :	+32 2 299 24 35
CHARL 6/ 160	Fax :	<i>adeline.hinderer@ec.europa.eu</i>
B-1049 Brussels	E-mail :	<i>http://ec.europa.eu/trade/issues/global/csr/index_en.htm</i>
	Web :	

Note : The European Commission is not formally a "National Contact Point". However, it is committed to the success of the Guidelines.

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

ÉDITIONS OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
IMPRIMÉ EN FRANCE
(20 2009 02 2 P) ISBN 978-92-64-01935-5 - n° 56534 2009

Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales 2008

EMPLOI ET RELATIONS INDUSTRIELLES

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 2007 et juin 2008 par les 41 gouvernements adhérents pour renforcer la contribution des Principes directeurs à un meilleur fonctionnement de l'économie mondiale. En huit ans, les Principes directeurs ont consolidé leur statut, qui en fait l'un des principaux instruments au monde en matière de responsabilité des entreprises.

Chaque année, l'OCDE réunit une Table ronde sur la responsabilité des entreprises pour traiter les problèmes qui apparaissent et les évolutions nouvelles. La manifestation de cette année, organisée conjointement par l'OCDE et par l'OIT, a consisté en un dialogue de politique de haut niveau sur la responsabilité sociale des entreprises entre États, organisations d'employeurs, syndicats et autres parties prenantes sur le thème « Emploi et relations collectives du travail : promouvoir une conduite responsable des entreprises dans une économie qui se mondialise ».

La deuxième partie de ce Rapport annuel s'est intéressée aux thèmes suivants :

- Principaux résultats de la Conférence OCDE-OIT de haut niveau sur la responsabilité sociale des entreprises.
- Les pratiques et les responsabilités des entreprises en matière d'emploi et de relations professionnelles.
- L'impact de l'investissement direct étranger sur les salaires et les conditions de travail.
- Développement et travail décent : nouvelles orientations des entreprises multinationales en vue d'une mondialisation juste.
- Aperçu général d'une sélection d'initiatives et d'instruments relevant de la responsabilité sociale des entreprises.

Pour plus d'informations sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, suivre ce lien www.oecd.org/daf/investissement/principesdirecteurs

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

www.sourceocde.org/finance/9789264019355

www.sourceocde.org/gouvernance/9789264019355

www.sourceocde.org/industriechanges/9789264019355

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

www.sourceocde.org/9789264019355

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.