



Rapport annuel 2010 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales 2010

**LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES :
RENFORCER UN INSTRUMENT UNIQUE**



Rapport annuel 2010 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES :
RENFORCER UN INSTRUMENT UNIQUE



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.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre ne préjugent en rien du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2011), *Rapport annuel 2010 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : La responsabilité des entreprises : renforcer un instrument unique*, Éditions OCDE.

doi: 10.1787/mne-2010-fr

ISBN 978-92-64-09196-2 (imprimé)

ISBN 978-92-64-09197-9 (PDF)

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

© OCDE 2011

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 une 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

Pour beaucoup de gens, la mondialisation se résume aux investissements internationaux effectués par les entreprises multinationales. Or, promouvoir une conduite responsable de la part de ces entreprises constitue un vrai défi, parce que leurs activités sont souvent à cheval sur plusieurs dizaines de pays et se déroulent dans des centaines d'environnements culturels, juridiques ou réglementaires différents.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ont pour vocation d'aider les entreprises, les organisations syndicales et les ONG à relever ce défi en offrant un cadre mondial pour une conduite responsable des entreprises couvrant tous les domaines de la déontologie des entreprises, de la fiscalité à l'environnement en passant par la concurrence, la publication d'informations, la lutte contre la corruption, l'emploi ou encore les droits de l'homme. Le respect des Principes directeurs par les entreprises est certes volontaire et il n'est pas juridiquement contraignant, mais les 42 gouvernements adhérents se sont engagés à les promouvoir et à asseoir leur influence parmi les entreprises implantées sur leur territoire ou exerçant leurs activités à partir de celui-ci.

Le présent rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, le dixième du genre, décrit les actions entreprises par les gouvernements pour donner corps à cet engagement sur la période comprise entre juin 2009 et juin 2010. Le rapport de cette année coïncide également, dix ans après la révision de 2000, avec le lancement d'une nouvelle mise à jour des Principes visant à pérenniser leur rôle d'instrument international de premier plan visant à promouvoir une conduite responsable des entreprises.

Le rapport contient en outre les principales conclusions et documents de référence de la Table ronde sur la responsabilité des entreprises consacrée en 2010 au « lancement d'une mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ». Les débats ont porté essentiellement sur trois questions devant être examinées lors de la mise à jour : les chaînes d'approvisionnement, les droits de l'homme et le changement climatique.

Le Rapport annuel a été approuvé par les Points de contact nationaux et par le Comité de l'investissement. Les documents ayant servi à la rédaction de cette publication ont été préparés par Mme Marie-France Houde, économiste principale à la Division de l'investissement dirigée par M. Pierre Poret, de la Direction des affaires financières et des entreprises, avec des contributions de Mme Céline Kauffmann, économiste et analyste de politique, Mme Lahra Liberti, conseillère juridique, Mme Cristina Tebar Less, économiste principale et Mme Shannon Griffin, consultante auprès de cette Division.

Table des matières

Partie I

Mise en œuvre des Principes directeurs

Chapitre 1. Rapport du président de la réunion annuelle de 2010 des PCN	9
Annexe 1.A1. Communiqués publiés par les PCN entre juin 2009 et juin 2010	35
Annexe 1.A2. Conférence européenne sur la responsabilité d'entreprise (2009) ...	115
Annexe 1.A3. Contributions des entreprises, des syndicats et des organisations non gouvernementales	123
Annexe 1.A4. Le Pacte mondial des Nations Unies et l'OCDE intensifient leur collaboration	133
Annexe 1.A5. Améliorer les compétences dans la médiation – session spéciale avec le « Consensus Building Institute »	135

Partie II

Table ronde de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises : lancement de la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Chapitre 1. Remerciements	141
Chapitre 2. Principales conclusions de la Table ronde 2010 sur la responsabilité des entreprises	143
Annexe 2.A1. Ordre du jour	155
Annexe 2.A2. Transition vers une économie faible en carbone : objectifs de l'action publique et pratiques des entreprises	158
Annexe 2.A3. Note de réflexion du professeur John Ruggie sur la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises	163
Annexe 2.A4. Note de réflexion du professeur John Ruggie sur la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement	172
Annexe 2.A5. Note de réflexion de la société BSR sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement	178
Appendice A. La déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales	211
Appendice B. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	213

<i>Appendice C.</i>	Rappel – Le rôle des Points de contact nationaux dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	229
<i>Appendice D.</i>	Structure des Points de contact nationaux	231
<i>Appendice E.</i>	Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux	239
<i>Appendice F.</i>	Coordonnées des Points de contact nationaux	261

PARTIE I

Mise en œuvre des Principes directeurs

PARTIE I

Chapitre 1

Rapport du président de la réunion annuelle de 2010 des PCN

Chaque année, les Points de contact nationaux (PCN) pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (« les Principes directeurs ») se réunissent pour examiner leur expérience en matière de promotion de ces principes. Les PCN mènent également 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, afin de recueillir leurs avis sur les moyens d'améliorer leur efficacité. Le présent rapport examine les activités menées par les PCN ainsi que d'autres mesures d'application prises par les gouvernements adhérents de juin 2009-juin 2010.

I. Vue d'ensemble

Lancement de la mise à jour des Principes directeurs

Chaque année, les Points de contact nationaux (PCN) pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (« les Principes directeurs ») se réunissent pour examiner leur expérience en matière de promotion de ces principes. Les PCN mènent également 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, afin de recueillir leurs avis sur les moyens d'améliorer leur efficacité. En outre, une table ronde avec des spécialistes est adossée à la réunion pour aider les PCN à mieux comprendre les questions qui se font jour et les faits nouveaux concernant les Principes directeurs. La réunion annuelle 2010, la dixième depuis le réexamen des Principes directeurs en 2000, a été l'occasion d'aborder des questions allant au-delà de l'ordre du jour habituel. Elle a également marqué le début des travaux de mise à jour des Principes directeurs.

Le présent rapport examine les activités menées par les pays ayant souscrit aux Principes directeurs afin de promouvoir et mettre en œuvre ces derniers au cours de la période allant de juin 2009 à juin 2010. Il s'appuie sur les rapports des différents PCN, d'autres informations communiquées durant la période examinée ainsi que sur les résultats de la réunion annuelle des PCN. Il comporte quatre autres sections : section II – Organisation institutionnelle ; section III – Information et promotion ; section IV – Circonstances spécifiques ; section V – L'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance.

Le 30 avril 2010, les 42 pays qui souscrivent aux Principes directeurs ont adopté le mandat pour la mise à jour de ces principes afin qu'ils conservent leur rôle d'instrument international essentiel pour promouvoir un comportement responsable des entreprises¹. Lors de la réunion du Conseil au niveau des ministres qui s'est tenue en 2010, les ministres se sont félicités « du lancement officiel de la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » et ont pris note de « leur contribution importante à la conduite responsable des entreprises et ainsi au large soutien apporté par le corps social à l'ouverture des marchés² ». L'objectif est d'achever la mise à jour en 2011, si possible au moment de la réunion annuelle des PCN.

Le 28 juin 2010, deux réunions spéciales sur le renforcement des capacités, jumelées à la réunion annuelle des PCN, ont été organisées avant cette dernière en coopération avec l'Organisation internationale du travail (OIT) et le Consensus Building Institute. Au cours de la réunion préparée de concert avec l'OIT, les participants ont souligné le rapport qui existe entre les normes internationales du travail et les Principes directeurs et fourni des exemples de la manière dont l'OIT peut appuyer les efforts des PCN pour faciliter le règlement des différends portant sur l'emploi et les relations professionnelles, sachant que le chapitre le plus consulté des Principes directeurs est celui consacré à cette question. La

réunion organisée en concertation avec le Consensus Building Institute a permis d'aborder les éléments fondamentaux d'une médiation efficace et les modalités d'intégration de cette pratique dans les procédures d'autres institutions multilatérales dans le monde entier. Cette réunion a également été l'occasion de s'interroger sur l'utilisation plus fructueuse des techniques de médiation existantes dans le cadre du mécanisme des circonstances spécifiques des Principes directeurs et sur les moyens de renforcer les capacités des PCN dans ce domaine. Les deux réunions sur le renforcement des capacités, dont les résultats seront directement incorporés dans la mise à jour des Principes directeurs, ont été appréciées par l'ensemble des PCN.

La dixième Table ronde annuelle de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises, qui s'est tenue le 30 juin et le 1^{er} juillet (matinée), a pris la forme de trois séances de réflexion respectivement consacrées aux droits de l'homme, aux chaînes d'approvisionnement et aux questions d'environnement/de changement climatique. Au cours de ces séances, il a été demandé aux différentes autorités gouvernementales et aux parties prenantes d'apporter des informations concrètes pour préciser ou étoffer les recommandations concernant l'application des Principes directeurs dans ces trois domaines. Les séances se sont articulées autour de deux importantes contributions écrites du professeur John Ruggie³, représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises ; d'un document de travail rédigé par la société de recherche et de conseil sur la responsabilité des entreprises Business for Social Responsibility (BSR) ; et d'un document de travail établi à partir d'une enquête menée auprès des entreprises par les participants au projet conjoint du Comité de l'investissement et du Comité des politiques d'environnement, sur le thème « Mobiliser le secteur privé en faveur d'un avenir sobre en carbone ». Une synthèse de ces travaux sera publiée dans le *Rapport annuel 2010 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*.

Faits saillants de la période 2009-2010

Au cours du cycle de mise en œuvre des Principes directeurs qui vient de se dérouler, nous avons assisté à une reprise partielle de l'activité à la suite de la crise financière et économique. Cette reprise est caractérisée par l'attention soutenue portée à la responsabilité des entreprises. On attache maintenant davantage d'importance au renforcement du respect des normes éthiques contenues dans les principaux instruments internationaux consacrés à la responsabilité des entreprises, le manquement à ces normes étant moins toléré. Dans ce cadre, le rôle des Principes directeurs et la perspective de leur nouvelle mise à jour ont reçu un appui solide et généralisé.

Les rapports soumis par les PCN montrent qu'ils ont continué de chercher à renforcer l'efficacité des Principes directeurs. Dans certains pays, les efforts ont porté sur l'amélioration de l'organisation institutionnelle et l'intégration accrue des parties prenantes aux activités. La Norvège, en particulier, mentionne qu'elle a déployé des efforts considérables pour réformer la structure de son PCN et le rendre plus indépendant et mieux financé. Israël et le Japon ont mieux intégré les parties prenantes à leurs activités en créant des comités de pilotage externes et des comités consultatifs composés d'organisations patronales et syndicales et de membres de la société civile. Le Canada a mis au point des Lignes directrices sur l'application des Principes directeurs à l'intention du Comité interministériel canadien sur les Principes directeurs, un document qui contient une section sur la gestion des circonstances spécifiques.

En plus d'améliorer l'intégration et la transparence des procédures, de nombreux PCN ont recueilli les réactions des principales parties prenantes. L'Espagne, l'Italie, la Norvège, le Pérou et la Pologne ont centré leurs questions sur la connaissance des Principes directeurs et leur efficacité pratique et organisé des autoévaluations visant à mesurer le degré de conformité des entreprises aux Principes directeurs. Grâce à ces activités et à d'autres initiatives de promotion, le rayonnement des PCN auprès des entreprises a sensiblement progressé au cours de la période considérée. En 2009-2010, on a également vu se multiplier les efforts de dialogue avec les universités et leurs départements spécialisés dans les questions de responsabilité des entreprises. Actuellement, quelque 42 % des PCN coopèrent activement avec des universités régionales. Ces activités communes présentent l'avantage d'améliorer la sensibilisation des jeunes spécialistes aux Principes directeurs, mais aussi d'aider la recherche, notamment la réunion et la compilation de renseignements sur les entreprises.

Au cours de la réunion annuelle des PCN qui s'est tenue à Paris en 2008, le PCN néerlandais avait annoncé qu'il ferait l'objet d'un examen par les pairs. Cet exercice qui a été conduit à l'automne 2009 par les PCN du Canada, du Chili, de la France, du Japon et du Royaume-Uni a été considéré par l'ensemble des PCN concernés comme une grande réussite et une expérience d'apprentissage très précieuse. Le rapport final, qui contenait 28 recommandations, a été présenté au Groupe de travail du Comité de l'investissement de l'OCDE le 24 mars 2010. L'examen par les pairs a permis de tirer de nombreux enseignements, notamment parce qu'il a fait ressortir l'importance de l'ensemble des activités de promotion ainsi que plusieurs problèmes posés par la procédure de traitement des circonstances spécifiques suivie par le PCN néerlandais. Un nombre de PCN examinateurs ont en outre constaté le grand intérêt que présente l'organisation du PCN néerlandais, qui est un conseil indépendant, et ont recommandé que cette structure soit examinée plus attentivement par les PCN.

Les PCN se sont par ailleurs davantage attachés aux synergies entre les activités de promotion des Principes directeurs et d'autres instruments relatifs à la responsabilité des entreprises. C'est ainsi qu'en Allemagne, les activités de promotion ont englobé les instruments ayant un lien avec la responsabilité des entreprises ; au Pérou et au Portugal, les PCN se sont appuyés sur les réseaux établis dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies pour promouvoir les Principes directeurs ; enfin, le Canada a mis en œuvre la stratégie en matière de responsabilité sociale pour les sociétés extractives présentes à l'étranger. De nombreux PCN indiquent avoir encouragé l'utilisation de l'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance de concert avec les Principes directeurs et suivent attentivement les travaux menés dans le cadre du projet pilote sur la diligence raisonnable dans le secteur minier.

Au cours de l'année écoulée, le nombre de circonstances spécifiques a légèrement diminué par rapport au cycle 2007-2008 d'application des Principes directeurs. Dix-sept nouvelles circonstances spécifiques⁴ ont été jugées recevables par les PCN. En tout, dix déclarations finales ont été publiées par six PCN. Les 17 nouvelles affaires portent à plus de 200⁵ le nombre total de demandes depuis la révision de 2000. Sur ce nombre, 160⁶ ont été jugées recevables et 138 ont été réglées ou closes. La plupart des nouvelles affaires concernent toujours l'emploi et les relations professionnelles aux termes du chapitre IV des Principes directeurs mais on en dénombre également de plus en plus qui portent sur les droits de l'homme (chapitre II) et les questions environnementales couvertes par le

chapitre V. Plusieurs PCN notent également une augmentation du nombre de circonstances spécifiques portées à leur attention. Le traitement de ces affaires paraît maintenant plus harmonieux et productif, le rôle des PCN étant mieux défini du fait de l'augmentation du nombre d'affaires revêtant un caractère international. Le nombre de circonstances spécifiques soulevées dans des pays non membres de l'OCDE ayant souscrit aux Principes directeurs a également continué de progresser. Cependant, le principal fait nouveau observé pendant la période considérée est le recours accru à la médiation comme mode de règlement des circonstances spécifiques. Pendant l'année écoulée, neuf circonstances spécifiques ont été traitées par la médiation et la plupart ont été réglées à la satisfaction des parties.

Lors de la réunion annuelle 2010, des séances sur le renforcement des capacités et de la Table ronde sur la responsabilité des entreprises, les PCN ont largement souligné l'efficacité particulière du système des circonstances spécifiques pour résoudre les problèmes. Les PCN ont fait ressortir l'importance prioritaire d'un meilleur accès à la conciliation et à la médiation – d'un PCN ou d'une tierce partie – dès lors qu'un PCN estime qu'une circonstance spécifique est formellement recevable. Les PCN ont également proposé que les déclarations finales servent à faire état des médiations réussies ou à formuler des recommandations utiles le cas échéant, de manière à conduire à une application plus rigoureuse des recommandations des Principes directeurs. En ce qui concerne les procédures des PCN, il existe un large consensus sur le fait que l'homogénéité ne doit pas être considérée comme une fin en soi, chacun ayant besoin de la souplesse inhérente au principe de l'équivalence fonctionnelle pour adapter ses procédures au contexte et aux circonstances propres à son pays. Par ailleurs, il est apparu clairement que la prévisibilité revêt une plus grande importance pour assurer un traitement régulier. Sur ce point, les débats ont porté principalement sur l'amélioration du calendrier de traitement des circonstances spécifiques ; la clarification des critères d'établissement de la recevabilité formelle des affaires soulevées ; et les contraintes de ressources auxquelles les PCN doivent faire face. Les PCN se sont également accordés à reconnaître que les phases de médiation et de décision devaient être nettement dissociées. En outre, on s'est demandé si les PCN devraient inclure dans leur rapport annuel les instances spécifiques encore au stade de la première évaluation ou leurs décisions à l'issue de cette première évaluation de ne pas offrir leurs bons offices pour assister les parties. Par exemple, certains pays font état de ces cas spécifiques tandis que d'autres ont indiqué qu'ils ne le font pas. Les PCN sont tombés d'accord sur le fait que les travaux de mise à jour des Principes directeurs doivent être centrés en priorité sur la prise en compte appropriée des questions de procédure.

Les efforts de sensibilisation aux Principes directeurs ont continué de progresser en 2009-2010, en particulier en Asie, notamment en Asie du Sud-Est, et dans des pays tels que la Chine, l'Inde, l'Indonésie et l'Afrique du Sud. L'examen de la politique d'investissement de l'Indonésie consacre un chapitre au rôle tenu par les Principes directeurs dans la promotion de la conduite responsable des entreprises. En outre, plusieurs marchés émergents et d'autres pays non membres de l'OCDE ont participé au processus de consultation qui a conduit au lancement de la mise à jour des Principes directeurs.

La nouvelle mise à jour des Principes directeurs a aussi suscité un vif intérêt dans d'autres cercles. Dans son dernier rapport au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies sur les prochaines étapes qui permettront d'aboutir à la transposition dans la pratique du cadre « protéger, respecter et réparer », le représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme et des sociétés

transnationales et autres entreprises a rappelé que le dispositif des PCN est à même de remédier efficacement aux violations des droits de l'homme. Il a également fait part de son intention de continuer de travailler en liaison avec l'OCDE dans le cadre de la mise à jour des Principes directeurs⁷. Le processus de consultation sur la mise à jour des Principes directeurs a aussi bénéficié des documents soumis par des parties prenantes accréditées (BIAC, TUAC, OECD Watch), des organisations internationales (SFI, OIT) et d'autres parties prenantes (Amnesty International, Consumers International, Global Reporting Initiative, l'Association internationale du Barreau et Transparency International) ainsi que par différents organes de l'OCDE⁸. De hauts fonctionnaires de l'OCDE ont également présenté des exposés thématiques lors de réunions internationales de haut niveau.

La mise en œuvre des Principes directeurs au cours de l'année qui vient

La réunion annuelle des PCN qui s'est tenue le 29 juin 2010 marquait le dixième anniversaire de la révision des Principes directeurs. Revenant sur l'expérience acquise au cours des dix dernières années, les PCN ont reconnu l'importance que revêtent le partage d'informations et les discussions sur les bonnes pratiques ; la promotion efficace des Principes directeurs ; le renforcement des capacités et des ressources de médiation des PCN ; et la clarification de leur rôle dans le traitement des circonstances spécifiques complexes et/ou les procédures judiciaires parallèles. Les PCN se sont félicités de ce que ces questions soient prévues dans le mandat pour la mise à jour et ont réaffirmé leur intention de participer activement à cet exercice. Ils ont également convenu de la nécessité de poursuivre leurs efforts pour améliorer leur propre performance, notamment en s'inspirant des pratiques optimales dégagées de l'examen par les pairs dont a fait l'objet le PCN néerlandais sur une base volontaire et des résultats satisfaisants obtenus récemment grâce à la médiation. Les PCN ont indiqué qu'à l'occasion de la mise à jour des Principes directeurs, l'étude approfondie du traitement des circonstances spécifiques soumises par les PCN par le passé pourrait se révéler utile dans le cadre de l'examen des différents moyens d'améliorer l'efficacité du mécanisme des circonstances spécifiques, et ont invité le Secrétariat à diffuser une compilation des affaires exemplaires recensées dans les rapports annuels des PCN par le passé afin de pouvoir les consulter à l'avenir.

En plus de traiter le renforcement des capacités des PCN et de fournir des indications sur la procédure, la mise à jour des Principes directeurs concernera deux thèmes prioritaires, à savoir l'enrichissement des orientations concernant les droits de l'homme en prenant en compte le cadre « protéger, respecter, réparer » établi par le représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, et la clarification de l'application des Principes directeurs aux relations entre entreprises d'une chaîne d'approvisionnement.

II. Innovations dans la composition et les procédures des PCN

Après les changements intervenus de juin 2009 à juin 2010, il y a désormais :

- 20 PCN constitués sous forme d'un seul service ministériel⁹ ;
- 8 PCN interministériels¹⁰ ;
- 2 PCN bipartites¹¹ ;
- 9 PCN tripartites (comprenant des représentants de l'État, des entreprises et des syndicats¹²) ;

- 1 PCN quadripartite (comprenant des représentants de l'État, des entreprises, des syndicats et d'ONG) ; et
- 2 structures mixtes¹³ comprenant des experts indépendants et des représentants de l'État¹⁴.

Les modifications institutionnelles suivantes ont été signalées ou sont sérieusement envisagées :

- Le *Canada* prépare actuellement un certain nombre de documents, notamment un mandat à l'intention du comité interministériel du PCN et un guide de procédures, qui feront partie des outils destinés à renforcer le dynamisme et l'efficacité des organisations à la suite de l'examen par les pairs du PCN néerlandais.
- Le *Chili* prévoit de décentraliser ses procédures de traitement des circonstances spécifiques et de créer un groupe spécial pour remplir cette fonction.
- La *République tchèque* a transféré les activités de son PCN du ministère des Finances vers celui de l'Industrie et du Commerce.
- En *Égypte*, le ministère de l'Environnement fait maintenant partie du Comité consultatif. D'autres PCN et OECD Watch ont prêté leur concours à la rédaction et à la traduction en arabe des règles et procédures de traitement des circonstances spécifiques.
- En *Estonie*, le PCN a été restructuré. Il relève maintenant de la Division de la politique économique du Service du développement économique, et peut donc jouer un rôle plus actif auprès des entreprises. Le PCN relevait auparavant du Service de l'Union européenne et de la Coopération internationale ; les deux services mentionnés sont placés sous la responsabilité du ministère de l'Économie et des Communications.
- En *Allemagne*, le PCN prépare un manuel qui sera parachevé en même temps que la mise à jour des Principes directeurs et qui contiendra des informations sur les interrelations entre les Principes directeurs de l'OCDE, la Déclaration tripartite de l'OIT et le Pacte mondial des Nations Unies. De plus, le PCN allemand a publié sur son site Internet des orientations sur sa procédure de traitement des circonstances spécifiques ainsi qu'une synthèse des motifs de non-recevabilité des affaires soulevées.
- En *Hongrie*, le Secrétariat du PCN, autrefois placé sous la responsabilité du Service du développement des entreprises au sein du ministère du Développement et de l'Économie, relève maintenant du Service de l'environnement des entreprises de ce même ministère. Depuis la formation du nouveau gouvernement hongrois, en mai 2010, le Secrétariat du PCN relève du ministère de l'Économie.
- *Israël* a créé un Groupe de pilotage composé de parties prenantes issues de la société civile et des organisations patronales et syndicales. Le Groupe a pour objectif de formuler une recommandation détaillée sur le plan de communication du PCN afin d'améliorer la promotion et la diffusion des Principes directeurs et de soutenir activement les activités de sensibilisation du PCN.
- *L'Italie* réorganise son PCN afin d'augmenter le nombre d'associations de parties prenantes et mettra davantage l'accent sur l'incidence des Principes directeurs sur les PME et les chaînes d'approvisionnement.
- Le *Japon* a mis sur pied un groupe consultatif composé de la principale organisation patronale, la Fédération des entreprises japonaises (Nippon Keidanren), et de la principale organisation syndicale, la Confédération des syndicats japonais (Rengo), afin de susciter des échanges de vues réguliers sur les activités trimestrielles du PCN.

- Le PCN de la *Nouvelle-Zélande* a accueilli le ministère de la Justice et le ministère des Affaires des Consommateurs dans son Groupe de liaison.
- À la suite des recommandations du livre blanc sur la responsabilité sociale des entreprises dans une économie mondialisée, la *Norvège* procède à la réorganisation de son PCN en s'attachant principalement à en faire une instance autonome (encadré 1).

Encadré 1. Suivi au livre blanc de la Norvège sur la responsabilité sociale des entreprises dans une économie mondialisée

À la suite de la publication, en janvier 2009, du livre blanc sur la responsabilité sociale des entreprises dans une économie mondialisée, les autorités norvégiennes ont évalué les solutions possibles pour réorganiser et renforcer le PCN. À la suite de la diffusion, lors d'une audience publique qui s'est tenue l'été dernier (juillet 2009), d'un document proposant différents modèles de PCN, il a été possible de recueillir les observations de 22 institutions/organisations.

Ces observations ont été examinées attentivement et prises en compte lors de l'élaboration du nouveau modèle de PCN qui a été approuvé par le gouvernement le 15 avril 2010. Le PCN sera composé de quatre membres, dont un directeur, et agira en qualité de conseil autonome. Comme dans le cas de l'actuel PCN, les activités des membres s'ajouteront à celles qu'ils remplissent déjà et ne les occuperont pas à temps plein ; les membres agiront à titre personnel. Un secrétariat doté de deux postes à plein temps sera créé.

Le processus de sélection des membres sera ouvert et transparent. Les organisations concernées de la société civile ainsi que les organisations patronales et syndicales ont été invitées à proposer des candidats. Le ministère des Affaires étrangères et celui du Commerce et de l'Industrie nommeront le directeur du PCN et, en se basant sur les candidatures proposées, les trois autres membres.

Cette nouvelle structure permettra au PCN de traiter plus efficacement les circonstances spécifiques et de mener davantage d'activités d'information sur les Principes directeurs. Le lancement du nouveau PCN devrait intervenir au cours de l'été ou de l'automne 2010. Le PCN sera doté de ressources financières accrues grâce auxquelles il pourra recourir davantage à des conseillers et experts indépendants. La réorganisation devrait renforcer le PCN et améliorer son indépendance.

- Le nombre de ministres siégeant au Conseil de direction du PCN du *Pérou* est passé de cinq à sept depuis qu'en font partie le ministre du Commerce et du Tourisme et le ministre de la Production. Le PCN prévoit également d'organiser des activités communes avec la section péruvienne du Pacte mondial des Nations Unies afin de promouvoir les Principes directeurs de l'OCDE ; plus de 60 entreprises implantées au Pérou participent activement à cette initiative.
- Le PCN du *Portugal* travaille de concert avec l'Association portugaise de l'éthique d'entreprise, correspondant local du Pacte mondial des Nations Unies, afin de promouvoir les Principes directeurs de l'OCDE par le biais du réseau du Pacte mondial établi au Portugal.
- Les *États-Unis* ont créé, au sein du Bureau économique de l'énergie et des affaires commerciales du département d'État, un nouveau poste pour assister le PCN américain. Ce poste relève directement du premier adjoint de l'Assistant du secrétaire d'État

adjoint. La personne qui a été recrutée se consacrera entièrement à remplir les fonctions du PCN. Un examen approfondi sur les moyens possibles d'améliorer le fonctionnement du PCN américain à plus long terme est également en cours. Des consultations avec les parties prenantes et le grand public seront également menées dans le cadre de cette évaluation.

- En septembre 2009, le *Royaume-Uni* a adopté de nouvelles procédures de suivi des mesures prises par les parties à la suite d'une déclaration finale ; ces nouvelles procédures ont été mises en œuvre pour la première fois en décembre 2009.
- Depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, le 1^{er} décembre 2009, la *Commission européenne* a compétence en matière d'investissement direct étranger dans le cadre de la politique commerciale commune (Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), articles 207(1) et 3(1)). La Commission a lancé le processus de mise en œuvre de cette nouvelle compétence et prendra en compte la responsabilité sociale des entreprises et les Principes directeurs de l'OCDE. L'Unité B1 de la Direction générale du commerce est chargée des questions d'investissement et de la coordination générale de la responsabilité sociale des entreprises et exerce un suivi des travaux du Comité de l'investissement de l'OCDE.

III. Évolutions récentes des activités d'information et de promotion

La Décision du Conseil de l'OCDE de juin 2000 demande aux PCN d'entreprendre des activités de promotion. Au cours de la période étudiée, les PCN ont continué d'engager différentes activités en vue d'accroître l'efficacité des Principes directeurs. Cette section résume les principales activités décrites dans les rapports des différents PCN.

III.a. Activités de promotion

Outre les activités mentionnées aux paragraphes 21 et 22 ci-dessous, la promotion a porté sur les points suivants :

- *Argentine – Accent mis sur la responsabilité des entreprises.* L'an dernier, plusieurs manifestations se rapportant à la responsabilité des entreprises et à la promotion des Principes directeurs ont été organisées : en septembre 2009, des ONG et des entreprises norvégiennes et argentines ont participé à un séminaire sur la responsabilité des entreprises ; en octobre 2009, l'attention s'est portée sur les alliances multisectorielles, considérées sous l'angle de la compétitivité, de l'innovation et du développement durable ; en décembre 2009 et en mai 2010, le Centre pour les droits de l'homme et l'environnement (CEDHA) et l'Institut international d'études et de formation sociale du Sud (INCASUR) ont organisé deux forums d'ONG.
- *Autriche – Entreprises et droits de l'homme.* Le 17 juin 2009, la Oesterreichische Kontrollbank AG (OeKB) a organisé un débat au cours duquel le professeur John Ruggie, représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, a présenté un exposé sur les entreprises et les droits de l'homme.
- *Brésil – Campagne d'information.* Le PCN brésilien prévoit la diffusion à grande échelle des Principes directeurs de l'OCDE au moyen d'une base de données unifiée qui contiendra les coordonnées de toutes les entreprises multinationales brésiliennes et des personnes chargées de la RSE dans ces entreprises.

- *Canada – Financement d’initiatives engagées à l’étranger relativement à la responsabilité des entreprises.* En 2009, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (le MAECI) a créé un fonds destiné à aider ses bureaux à l’étranger à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises et à faciliter la participation, avec les États hôtes, les collectivités, les associations indigènes, les ONG et d’autres parties prenantes, aux activités axées sur ce thème, par exemple des séminaires et la conception d’outils à l’intention du secteur minier ou se rapportant à la RSE. En 2009, le fonds de 180 000 CAD consacré à la RSE a servi à financer 35 projets dans des missions canadiennes situées dans le monde entier. Cette année, le montant du fonds a été porté à 250 000 CAD et celui-ci est affecté à 49 projets.
- *Chili – Commerce et transparence.* Le PCN chilien a organisé plusieurs réunions avec des entreprises multinationales sur les thèmes suivants : commerce, transparence et impact de l’intégration.
- *Danemark – Sensibilisation à l’échelle nationale.* Le PCN danois a été invité à plusieurs reprises par l’université de Copenhague à donner des conférences dans le cadre d’un cours sur le droit international du travail et la responsabilité sociale des entreprises. Le secrétariat du PCN danois a également présenté un exposé devant les membres du comité permanent du ministère danois de l’Emploi auprès de l’OIT et 12 représentants d’ONG.
- *Égypte – Action énergique en faveur des Principes directeurs par l’entremise des autorités chargées de l’investissement étranger et des universités.* L’Égypte a poursuivi ses activités à titre de représentant régional pour la mise en œuvre des Principes directeurs. Parallèlement à ses activités de sensibilisation, le PCN a travaillé en liaison avec le président de l’autorité générale de l’investissement afin que ses publications soient annexées aux documents distribués aux éventuels investisseurs étrangers, de même qu’avec le Centre Gerhart pour la philanthropie et l’engagement civique de l’Université américaine du Caire, qui a lancé un programme de renforcement des capacités en matière de durabilité des entreprises. Le 23 mars 2010, les autorités ont organisé la Troisième conférence annuelle du Caire sur la responsabilité sociale des entreprises, qui avait pour thème « Transparence et rapports sur les pratiques en matière de responsabilité sociale des entreprises ».
- *Estonie – Conduite responsable des acteurs du commerce et de l’industrie.* À l’automne 2009, le Journal de la Chambre de commerce et d’industrie de l’Estonie a publié un article présentant les Principes directeurs et les modalités de fonctionnement du PCN. Cet article fournissait les coordonnées du PCN estonien et mentionnait les travaux réalisés par d’autres PCN. En mars 2010, le PCN estonien a organisé un atelier de présentation des Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entrepreneurs estoniens.
- *France – Consultation des ONG.* Le 9 septembre 2009, une trentaine d’ONG ont participé à une réunion sur la révision des Principes directeurs et fait connaître leur point de vue sur l’évolution du PCN, notamment en ce qui concerne la procédure de traitement des circonstances spécifiques.
- *Allemagne – Action visant à renforcer la responsabilité des entreprises à l’échelle internationale.* Au cours de la période considérée, le PCN allemand a mené des actions de sensibilisation aux Principes directeurs : exposés, conférences, rédaction de discours et participation active aux manifestations organisées sur le thème de la responsabilité des entreprises par une ou plusieurs parties prenantes, l’administration et les universités. Les rapports

sur les droits de l'homme publiés par les autorités attirent l'attention sur les Principes directeurs tandis que le rapport sur la prévention des crises mentionne expressément *l'outil de sensibilisation au risque*. En outre, un manuel en préparation destiné aux entreprises allemandes tentera de les sensibiliser davantage aux Principes directeurs et fournira aux PME des conseils particuliers sur l'interprétation et la mise en œuvre des Principes directeurs dans le cadre de leurs activités commerciales à l'étranger.

- *Italie – Activités de sensibilisation en partenariat.* Le 10 février 2010, les résultats de deux projets de recherche confiés à l'Université Bocconi de Milan et à l'Université LUISS de Rome ont été présentés au ministère du Développement économique lors d'une réunion à laquelle avaient été conviées les parties prenantes intéressées. Le 27 avril 2010, le PCN italien s'est associé à l'Istituto Tagliacarne pour organiser la première réunion prévue dans le cadre du projet de recherche intitulé « Information et sensibilisation des parties prenantes : les Principes directeurs de l'OCDE et les principes de RSE ».
- *Corée – Responsabilité des entreprises.* En décembre 2009, le PCN coréen a participé à un forum sur la responsabilité des entreprises organisé par l'Assemblée nationale à l'intention des entreprises coréennes. Les participants ont été informés des activités du PCN et de ses orientations futures.
- *Pérou – Établissement du profil du PCN péruvien.* Le 16 avril 2010, le Pérou a renforcé son PCN, ProInversión, à l'occasion d'une série d'ateliers et d'un exposé formel sur les Principes directeurs de l'OCDE auxquels ont assisté plus d'une centaine de représentants des milieux d'affaires péruviens et étrangers, des diplomates et d'autres parties prenantes intéressées par la mise en œuvre des Principes directeurs au Pérou. Dans le cadre de ses activités de sensibilisation, le PCN a réalisé auprès des participants aux ateliers une enquête sur le climat de l'investissement au Pérou et sur les Principes directeurs de l'OCDE. Cette enquête a confirmé que les Principes directeurs peuvent se révéler utiles pour améliorer le climat de l'investissement au Pérou, notamment parce qu'ils facilitent le règlement des questions soulevées par les parties prenantes, suscitent la confiance, apportent des exemples de bonnes pratiques et fournissent des orientations sur la conduite responsable des entreprises.
- *Portugal – Investissement responsable à l'étranger.* Le PCN portugais analyse et évalue, dans la perspective des Principes directeurs et de l'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance, l'investissement direct réalisé à l'étranger par des multinationales, des entreprises et des investisseurs ciblés d'origine portugaise menant des activités sur des marchés particuliers afin de mieux les informer et de les sensibiliser à ces outils.
- *Pologne – Prise en compte des réactions.* Le 29 septembre 2009, PAliIZ, en coopération avec la Chambre de commerce britannico-polonaise (BPCC), le Forum pour des entreprises responsables (FOB) et la fondation CentrumCSR.PL, a organisé une conférence sur les Principes directeurs afin de présenter le nouveau programme du PCN polonais, intitulé « Je mets en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE – Entreprise responsable 2009 ». Ce programme vise à encourager les pratiques responsables en donnant l'exemple des entreprises multinationales implantées en Pologne qui, dans le cadre de leurs stratégies en matière de responsabilité, se conforment aux Principes directeurs. Il a également pour but d'inciter les entreprises présentes en Pologne à mettre en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE dans leurs activités courantes.

- *Slovénie – Optimisation de l’impact des Principes directeurs par le biais des ONG.* Le PCN slovène a établi des contacts professionnels avec des ONG (par exemple, la Chambre de commerce de Slovénie, la Fédération des employeurs et les syndicats) afin de réfléchir sur d’autres activités de sensibilisation aux Principes directeurs.
- *Espagne – Activités visant à encourager la mise en œuvre des Principes directeurs à l’étranger et à recueillir des réactions.* Cette année, le PCN espagnol a présenté les Principes directeurs à la Commission consultative sur les négociations commerciales internationales, que préside le secrétaire d’État au Commerce. Cette activité a eu lieu lors d’une réunion à laquelle avaient été conviés les partenaires sociaux, les ONG et d’autres organisations de la société civile. Le PCN a également présenté les Principes directeurs dans le cadre d’une discussion en groupe ayant pour thème « les entreprises et les droits de l’homme » organisée par Amnesty International Espagne. Le PCN a également lancé une enquête auprès des 200 principales entreprises espagnoles investissant à l’étranger afin de déterminer dans quelle mesure les Principes directeurs sont connus de leurs destinataires. L’enquête portait aussi sur le type d’informations que les entreprises souhaitent trouver dans les Principes directeurs ou auprès du PCN.
- *Suède – Conception et promotion d’un outil de sensibilisation à la RSE.* En décembre 2009, la Fédération suédoise du commerce a fait connaître à ses membres son nouvel outil de sensibilisation à la RSE, intitulé « Gestion d’entreprise responsable ». Cet outil comprend une brochure et des ateliers portant sur quatre thèmes : l’employeur responsable ; l’éthique commerciale ; la responsabilité à l’égard de l’environnement et du climat ; et la gestion responsable des achats et de la chaîne d’approvisionnement. En 2010, plusieurs activités de sensibilisation à la responsabilité des entreprises ont été conduites auprès des PME suédoises, notamment dans le cadre de séminaires consacrés à l’intégration concrète de bonnes pratiques éthiques et environnementales et au respect des Principes directeurs dans les affaires courantes.
- *Suisse – Publication de documents.* En avril 2010, le PCN suisse a publié un prospectus à l’intention des entreprises multinationales contenant une synthèse des Principes directeurs et une description du rôle du PCN. Ce prospectus a été placé sur plusieurs pages Internet de l’administration helvète, des ambassades à l’étranger et d’associations d’entreprises. Il est disponible dans les trois langues officielles de la Suisse de même qu’en anglais.
- *Royaume-Uni – Recours à la technologie.* Le PCN du Royaume-Uni a lancé une campagne de sensibilisation aux Principes directeurs dans le cadre de laquelle il a envoyé un bulletin électronique à 35 000 décideurs de grandes entreprises, fait de la publicité sur des sites Internet d’informations et réalisé un publipostage de sa brochure de présentation auprès de quelque 1 150 grandes multinationales implantées au Royaume-Uni. Cette brochure s’est révélée un bon outil de sensibilisation aux Principes directeurs puisque depuis sa publication en octobre 2009, plus de 3 300 exemplaires en ont été distribués aux parties prenantes lors de réunions, de manifestations et de séminaires. Elle a également été traduite en français et en espagnol. Les trois versions sont accessibles en format électronique sur le site Internet du PCN.
- *Commission européenne – Activités axées sur l’Asie.* Les délégations de la Commission européenne au Japon et à Singapour ont été particulièrement actives dans la promotion des Principes directeurs. En mars 2010, la délégation de la Commission au Japon a participé à la 20^e conférence du GISPRI (Global Industrial and Social Progress Research

Institute), qui avait pour thème l'évolution de la responsabilité sociale des entreprises et les rôles sociaux des entreprises dans la nouvelle économie de marché, et qui a réuni quelque 200 dirigeants d'entreprise. En mars 2010, la délégation de la Commission à Singapour, en coopération avec l'Institut des études sur l'Asie du Sud-Est, a organisé un séminaire sur l'importance de la responsabilité sociale dans l'entreprise et dans le monde. La délégation mène également des activités de sensibilisation à la responsabilité des entreprises en coopération avec le réseau de l'ANASE.

Autres activités de promotion entreprises par les PCN pendant la période examinée¹⁵ :

- 76 % des PCN ont travaillé en liaison avec les entreprises en prenant contact avec des entreprises ou des associations d'entreprises ou en leur présentant des exposés, en menant des consultations ponctuelles et en organisant des réunions avec des partenaires nationaux.
- 22 % des PCN ont eu recours à des bulletins d'information, des articles de presse ou à d'autres formes de promotion par le biais des médias.
- 51 % ont participé à des conférences avec des acteurs non gouvernementaux.
- 63 % ont réalisé des documents de promotion et du publipostage.
- 100 % ont créé leur site Internet.
- 42 % des PCN ont travaillé en liaison avec des universités dans le cadre d'actions de promotion des Principes directeurs.

Actions de promotion au sein des pouvoirs publics¹⁶ :

- 54 % des PCN ont recours à la présentation d'exposés aux services ou organismes publics par des fonctionnaires de haut rang.
- 17 % mènent des actions de sensibilisation et de formation auprès du personnel des ambassades et des consulats.
- 51 % des PCN centrent leurs efforts sur les missions et activités de promotion des échanges et de l'investissement.
- 15 % des PCN mènent des actions de promotion auprès des organismes de développement à l'étranger.
- 68% répondent aux questions du Parlement, du médiateur et d'autres instances publiques et assurent la promotion des Principes directeurs auprès des ambassades étrangères.

III.b. Examen par les pairs des Points de contact nationaux

Lors de la réunion annuelle 2008 des PCN qui s'est tenue à Paris, le PCN néerlandais avait annoncé qu'il ferait l'objet d'un examen par les pairs. Cet exercice, auquel ont pris part les PCN du Canada, du Chili, de la France, du Japon et du Royaume-Uni, a été réalisé à l'automne 2009 et ses résultats ont été présentés au Groupe de travail du Comité de l'investissement de l'OCDE le 24 mars 2010.

L'examen par les pairs avait pour but : i) d'évaluer la structure, les pratiques, l'effet et les résultats du PCN néerlandais ; ii) de créer un processus d'apprentissage pour tous les PCN participants ; iii) d'examiner les questions qui pourraient se révéler pertinentes en cas de révision des Principes directeurs de l'OCDE ; et iv) de présenter un rapport d'examen dont le PCN néerlandais pourrait se servir lors de la préparation du rapport d'autoévaluation qu'il doit présenter au Parlement néerlandais pour la fin 2010. L'examen

par les pairs a par ailleurs été une plate-forme d'apprentissage ponctuelle précieuse pour tous les PCN participants.

L'examen par les pairs a été effectué au moyen d'une série de réunions avec les parties prenantes, d'une enquête par questionnaire, de la consultation de documents et de discussions. Le rapport final publié en mars 2010 contient vingt-huit recommandations concernant i) la structure du PCN ; ii) ses activités de promotion ; et iii) sa procédure de traitement des circonstances spécifiques. Ce rapport est accessible sur le site Internet du PCN néerlandais¹⁷.

Plusieurs enseignements ont été tirés du processus d'examen par les pairs, notamment en ce qui concerne l'importance des activités de promotion dans l'ensemble et les nombreuses difficultés posées par la procédure de traitement des circonstances spécifiques suivie par le PCN. Ces difficultés concernent notamment l'établissement de calendriers précis et appropriés pour la première évaluation, l'examen proprement dit et la publication des déclarations finales, la gestion des procédures parallèles, le rassemblement de données (à l'échelon local) et la nécessité de mieux protéger les personnes ou organisations qui déposent une plainte lorsqu'il y a des craintes de représailles à la suite de la notification. Un nombre de PCN ont estimé la transformation du PCN néerlandais en conseil autonome à la suite de sa réorganisation, d'un grand intérêt et méritant une réflexion plus approfondie.

Enfin, bien que l'évaluation soit le principal but de ce type d'exercice, la valeur ajoutée de l'examen par les pairs du PCN néerlandais vient de ce qu'il a fourni une plate-forme d'apprentissage par les pairs tout au long des six mois pendant lesquels s'est déroulé le processus. Cette expérience a été appréciée de tous les participants ; l'équipe d'examineurs souhaite encourager d'autres PCN à entreprendre à leur tour des initiatives de partage des connaissances et d'apprentissage mutuel, que ce soit par le biais d'un examen général ou de discussions de caractère plus thématique.

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

Les pays adhérents ont continué de chercher à concrétiser de manière appropriée leur appui aux Principes directeurs dans le cadre de programmes de crédit à l'exportation et de promotion ou de garantie des investissements. Le tableau 1.1 récapitule les liens qui ont ainsi été établis entre les Principes directeurs et ces programmes. Vingt-huit PCN font état de liens de ce type.

À la suite d'une recommandation du Comité conjoint des droits de l'homme du Parlement britannique inspirée par les données communiquées par le professeur John Ruggie, représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, le gouvernement britannique cherche à conclure un accord multilatéral visant à ce qu'il soit formellement exigé que dans le cadre de leur processus de décision, les organismes de crédit à l'exportation étudient le bien-fondé de fournir un soutien à une entreprise visée par une déclaration finale défavorable de la part d'un PCN en vertu des Principes directeurs. Le gouvernement a à cet effet proposé qu'un texte soit ajouté à cette fin à la prochaine version de la Recommandation révisée du Conseil sur des approches communes concernant l'environnement et les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public, actuellement examinée par le Groupe des crédits à l'exportation de l'OCDE.

Tableau 1.1. Liens entre les Principes directeurs 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

Australie	Crédit à l'exportation et promotion des investissements	Sur son site Internet, l'Export Finance and Insurance Corporation (EFIC) appuie la responsabilité sociale des entreprises et les Principes directeurs. Le site Internet du PCN australien présente le texte des Principes directeurs. Ceux du Foreign Investment Review Board et d'Austrade contiennent des liens vers celui du PCN australien.
Autriche	Crédit à l'exportation	Oesterreichische Kontrollbank AG, l'organisme de crédit à l'exportation du ministère fédéral des Finances, appuie activement les principes et normes de responsabilité des entreprises. Son site Internet contient des informations détaillées sur les questions de RSE et reproduit le texte des Principes directeurs.
Belgique	Crédit à l'exportation et garanties des investissements	L'organisme belge de crédit à l'exportation (l'Office national du Dueroire) mentionne les Principes directeurs de l'OCDE dans ses garanties des investissements et dans toutes ses garanties de crédit à l'exportation.
Canada	Crédit à l'exportation	Exportation et développement Canada (EDC) appuie les principes et normes de responsabilité des entreprises, y compris les recommandations des Principes directeurs. Son site Internet contient un lien vers celui du PCN canadien. EDC distribue des dépliants sur les Principes directeurs et entretient le dialogue avec les principaux acteurs de la RSE.
Chili	Promotion des investissements	Le Comité des investissements étrangers est l'organisme qui assure la promotion du Chili en tant que destination intéressante pour les investissements étrangers et les activités commerciales internationales.
République tchèque	Promotion des investissements	« Czech Invest », un organisme spécialisé, fournit aux investisseurs étrangers des informations sur le climat des affaires en République tchèque. Il a établi une documentation (notamment sur les Principes directeurs) destinée à tous ceux qui souhaitent investir en République tchèque. Le PCN tchèque coopère étroitement avec cet organisme.
Danemark	Crédit à l'exportation	Eksport Kredit Fonden donne aux exportateurs qui soumettent des demandes de crédit à l'exportation des informations sur les Principes directeurs de l'OCDE et les encourage à s'y conformer.
Égypte	Promotion des investissements	L'Autorité générale de l'investissement et des zones franches, qui relève du ministère de l'Investissement, est l'organisme égyptien chargé de la promotion de l'investissement. Elle travaille en étroite collaboration avec le PCN égyptien et distribue ses brochures ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE.
Estonie	Promotion des investissements	L'Agence estonienne pour l'investissement a publié un descriptif des Principes directeurs et placé sur son site Internet un lien vers celui du PCN estonien.
Finlande	Garanties de crédit à l'exportation et assurance des investissements	Sur ses pages Internet et dans son rapport sur la responsabilité sociale des entreprises, Finnvera, l'organisme finlandais de crédit à l'exportation, attire l'attention des demandeurs de garantie sur les Principes directeurs.
France	Crédit à l'exportation et garantie des investissements	Les entreprises qui sollicitent des crédits à l'exportation ou des garanties des investissements reçoivent systématiquement des informations sur les Principes directeurs par le biais d'une lettre de l'organisme chargé de la gestion de ces programmes (COFACE) et doivent signer une lettre dans laquelle elles reconnaissent « avoir pris connaissance des Principes directeurs ».
Allemagne	Garantie des investissements	Le formulaire remis aux entreprises qui demandent des garanties des investissements fait état des Principes directeurs. Au cours du processus de demande de garantie, les entreprises doivent signer un document confirmant qu'elles connaissent l'existence des Principes directeurs. Le formulaire contient également un lien permettant d'obtenir plus de détails sur ces derniers.
Grèce	Promotion des investissements	Les Principes directeurs sont consultables sur le portail www.mnec.gr de même que sur les sites Internet du ministère des Affaires étrangères (www.agora.gr), d'Invest in Greece (www.investingreece.gov.gr), du Secrétariat général aux affaires des consommateurs (www.helppolis.gr) et de l'organisme d'assurance du crédit à l'exportation (ECIO – www.oaep.gr).
Hongrie	Promotion des investissements	Le site Internet de l'agence de développement de l'investissement et des échanges contient des liens vers ceux du ministère de l'Économie, d'EXIMBANK, du MEHIB et d'autres ministères sur lesquels sont présentés des documents importants de l'OCDE sur la corruption, la lutte contre la corruption et les crédits à l'exportation. Des liens croisés permettent une recherche rapide des documents pertinents de l'OCDE.
Israël	Investment Promotion Centre	Le site Internet de l'Investment Promotion Centre contient un lien direct vers celui du PCN israélien, depuis lequel il est possible de consulter les Principes directeurs de l'OCDE.
Italie	Crédit à l'exportation	Le PCN italien est en contact régulier avec la SACE (société italienne d'assurance crédit à l'exportation) et participe à ses activités.
Japon	Promotion du commerce et des investissements	Les Principes directeurs (textes originaux et version japonaise) sont accessibles sur les sites Internet du ministère des Affaires étrangères (MOFA), du ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales (MHLW) et du ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie (METI). Les sites Internet de l'Organisation japonaise du commerce extérieur (JETRO) et du Centre ANASE-Japon présentent un résumé et le texte intégral des Principes directeurs ainsi qu'un aperçu de l'activité du PCN japonais, notamment de ses procédures et de ses actions de promotion.
Corée	Promotion du commerce et des investissements	Les Principes directeurs figurent sur le site Internet du MKE (ministère de l'Économie de la Connaissance, www.mke.go.kr). Le MKE assure la promotion des échanges et des investissements.

Tableau 1.1. Liens entre les Principes directeurs 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)

Lituanie	Promotion des investissements	L'Agence « Invest Lithuania » (www.hbusinesslithuania.com) donne aux investisseurs étrangers des informations sur le climat des affaires en Lituanie. Elle a établi un dossier d'information qui est remis à tous les investisseurs étrangers envisageant d'investir en Lituanie. Le PCN lituanien (qui relève du ministère de l'Économie) coopère étroitement avec l'Agence « Invest Lithuania ». Le 19 décembre 2007, le gouvernement a adopté un programme de promotion des investissements couvrant la période 2008-2013 et ayant pour objectif d'améliorer les conditions 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. Voir le texte intégral du programme sur la page Internet du ministère de l'Économie : www.hukmin.lt/en/investment/invest-promotion/index.php
Mexique	Promotion des investissements	Le PCN mexicain relève de la Direction générale de l'investissement étranger, au sein du ministère de l'Économie, qui est chargé notamment de représenter le Mexique auprès du Comité de l'investissement et de différentes organisations internationales. Les Principes directeurs figurent sur le site Internet du ministère. L'agence mexicaine de promotion des investissements – PROMEXICO – travaille en étroite coopération avec le ministère de l'Économie.
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 directeurs. Elles doivent déclarer qu'elles en ont pris connaissance et qu'elles feront de leur mieux pour s'y conformer.
Nouvelle-Zélande	Promotion du crédit à l'exportation	L'Export Credit Office (ECO) de Nouvelle-Zélande mentionne les Principes directeurs de l'OCDE sur son site Internet, qui contient également un lien vers ces derniers et le site Internet du PCN néo-zélandais.
Norvège	Institut de garantie des crédits à l'exportation (Guarantee Institute for Export Credits – GIEK)	Le GIEK a mis au point sa politique en matière de responsabilité sociale des entreprises et l'a publiée sur son site Internet. Pour plus de détails, consulter le site suivant : www.hgiek.no/giek_en/default.asp?menu=610&page=277&cells=0 .
Pologne	Promotion des investissements	Le PCN polonais est établi au sein de l'Agence polonaise de promotion des investissements étrangers (PAIILIZ). L'Agence aide les investisseurs à pénétrer le marché polonais et à trouver les meilleurs moyens de mettre à profit les possibilités dont ils disposent. Elle les guide dans toutes les procédures administratives et juridiques associées à un projet ; elle apporte également son appui à ceux qui sont déjà implantés dans le pays. La PAIILIZ fournit rapidement des informations complexes sur les aspects juridiques et commerciaux des investissements, et aide les investisseurs à trouver les partenaires et fournisseurs appropriés ainsi que de nouveaux sites d'implantation.
Portugal	Promotion des exportations et des investissements	L'AICEP- Portugal Global est un organisme de développement du commerce chargé de la promotion des exportations, de l'internationalisation des entreprises portugaises, en particulier des PME, et de l'investissement provenant de l'étranger. Les Principes directeurs font partie des documents remis à toutes les entreprises.
Roumanie	Agence roumaine pour les investissements étrangers (ARIS)	Le PCN roumain est établi au sein de l'Agence roumaine pour les investissements étrangers (ARIS). Son site Internet a été conçu à partir du site central de l'ARIS. Les Principes directeurs (textes de base) sont consultables sur les sites Internet du ministère des Affaires étrangères (www.mae.ro) et de l'ARIS (www.arisinvest.ro). Les Principes directeurs et les décisions du Conseil de l'OCDE qui s'y rapportent ont été traduits en roumain. D'autres documents utiles figurent sur la page Internet du PCN roumain : <ul style="list-style-type: none"> ● le cadre d'action pour l'investissement ; ● l'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance. L'ARIS a réalisé, entre autres documents de promotion particuliers, un dépliant répondant aux questions les plus fréquentes et qui comporte une section distincte sur le PCN roumain et les Principes directeurs.
Slovénie	Promotion des investissements, 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 directeurs sont déjà inscrits dans l'action publique slovène. Le PCN slovène, récemment restructuré, mènera différentes activités de promotion, principalement au cours du deuxième semestre de 2009 (traduction en slovène et première édition, impression et diffusion des Principes directeurs).
République slovaque	Promotion des investissements	Le PCN est établi au ministère de l'Économie de la République slovaque. Les Principes directeurs figurent en slovaque sur le site Internet du ministère. Le ministère de l'Économie finance et supervise une agence chargée du développement de l'investissement et du commerce (SARIO) qui met en avant le climat des affaires et les débouchés en matière d'investissement. Les investisseurs ayant bénéficié d'aides publiques doivent s'engager à respecter les Principes directeurs (critère pris en compte dans la décision d'octroyer une aide).
Espagne	Garantie des investissements	La CESCE (organisme responsable des crédits à l'exportation qui gère les garanties des investissements) et la COFIDES (société de financement du développement) fournissent des dépliants sur les Principes directeurs à ceux qui souhaitent bénéficier d'aides et de garanties d'investissement.

Tableau 1.1. Liens entre les Principes directeurs 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)

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 d'environnement et de lutte contre la corruption ; les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ; et le Partenariat suédois pour la responsabilité mondiale.
Suisse	Assurance crédit à l'exportation	La Garantie suisse contre les risques à l'exportation (GRE) encourage le respect des principes de responsabilité des entreprises. Son site Internet présente des informations sur les Principes directeurs et leur mécanisme de mise en œuvre (www.serv-ch.com).
Turquie	Investissement direct étranger	Le PCN turc est placé sous la tutelle de la Direction générale de l'investissement étranger (Trésor), qui est chargée de la politique de l'investissement et qui fournit des informations sur les Principes directeurs sur son site Internet.
Royaume-Uni	Crédit à l'exportation et assurance des investissements	Le site Internet du Service de garantie des crédits à l'exportation (Export Credits Guarantee Department – ECGD) contient des liens vers celui du PCN du Royaume-Uni.
États-Unis	Crédit à l'exportation et garantie des investissements	L'Export-Import Bank des États-Unis fournissent des informations sur les Principes directeurs aux entreprises souhaitant bénéficier de leurs programmes de soutien des activités à l'étranger des entreprises américaines.

III.d. Activités du Comité de l'investissement de l'OCDE

En raison de l'importance politique durable des Principes directeurs et des engagements renouvelés des PCN à encourager leur application plus efficace, le Comité a continué d'en assurer activement la promotion et d'appuyer l'apprentissage par les pairs sur de nombreuses questions.

Préparation de la mise à jour des Principes directeurs. Au cours de l'année écoulée, le Comité de l'investissement et son groupe de travail se sont largement mobilisés pour préparer la mise à jour des Principes directeurs. Lors de la réunion annuelle 2009, qui précédait de peu le dixième anniversaire de la Révision des Principes directeurs de 2000, les PCN ont recommandé que les pays qui souscrivent aux Principes directeurs examinent les résultats obtenus afin de définir le mandat pour une éventuelle mise à jour de l'instrument. Lors de la réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres qui s'est tenue les 24 et 25 juin 2009, les ministres des pays membres et non membres de l'OCDE ont « accueilli positivement la poursuite des consultations sur la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales en vue d'accroître leur pertinence et de clarifier les responsabilités du secteur privé ».

Pendant sa réunion d'octobre 2009, le Groupe de travail du Comité de l'investissement a examiné une liste préliminaire de questions qui pourraient être traitées lors de la mise à jour et décidé l'organisation d'un vaste processus de consultation auprès des parties prenantes, des pays intéressés n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs, des organisations internationales concernées et des organes de l'OCDE. En octobre et décembre 2009, des consultations approfondies auprès du BIAC, du TUAC, d'OECD Watch et d'autres parties prenantes ont été jumelées au Forum mondial sur l'investissement international. En mars 2010, de nouvelles consultations ont été effectuées auprès du BIAC, du TUAC et d'OECD Watch. Des consultations ont également été réalisées en décembre 2009 auprès des principaux pays émergents n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs. De plus, des contributions écrites ont été soumises par des organisations internationales (la SFI et l'OIT), des parties prenantes accréditées (le BIAC, le TUAC et OECD Watch) et plusieurs autres parties prenantes (Amnesty International, Consumers International, Global Reporting Initiative, l'Association internationale du barreau et Transparency International) ainsi que par des organes de l'OCDE (Comité de la politique à l'égard des consommateurs,

Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Comité des politiques d'environnement, Comité des marchés financiers, Comité des affaires fiscales, Comité sur la gouvernance d'entreprise et Groupe de travail sur la corruption dans le cadre de transactions commerciales internationales).

Le mandat pour la mise à jour a été élaboré par le Groupe de travail du Comité de l'investissement lors de sa réunion de mars 2010, à l'occasion de laquelle les pays non membres de l'OCDE adhérant à la Déclaration avaient le statut de participants à part entière. Le mandat a été approuvé selon la procédure écrite le 30 avril 2010 par l'ensemble des pays adhérents au niveau du Comité de l'investissement en réunion élargie. Lors de la réunion du Conseil au niveau des ministres qui s'est tenue les 27 et 28 mai 2010, les ministres se sont félicités « du lancement officiel de la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » et ont pris note de « leur contribution importante à la conduite responsable des entreprises et ainsi au large soutien apporté par le corps social à l'ouverture des marchés¹⁸ ».

La mise à jour des Principes directeurs vise à préserver leur rôle d'instrument international essentiel pour promouvoir le comportement responsable des entreprises. Le mandat traite des questions de fond, de procédure et institutionnelles rattachées aux Principes directeurs. Les priorités concernent la formulation d'orientations plus détaillées sur l'application des Principes directeurs en matière de droits de l'homme, le cas échéant dans un chapitre spécialement consacré à cet aspect ; la clarification de leur application aux chaînes d'approvisionnement ; et l'amélioration de la mise en œuvre des Principes directeurs afin de mieux les faire connaître, d'en améliorer la visibilité et d'en favoriser une utilisation plus répandue et plus efficace, y compris dans les pays qui n'y ont pas souscrit. Les travaux de mise à jour devaient débiter lors de la réunion annuelle des Points de contact nationaux (PCN) de juin 2010 et se terminer en 2011, si possible pour la tenue de la réunion annuelle 2011. Les consultations auprès des parties prenantes et des pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs feront partie intégrante du processus de mise à jour.

Coopération associée à d'autres instruments relatifs à la responsabilité des entreprises. Le 27 octobre 2009, à la suite de sa participation à la réunion annuelle 2009 des Points de contact nationaux, le Pacte mondial des Nations Unies a invité ses correspondants locaux dans les pays qui souscrivent aux Principes directeurs à examiner attentivement les possibilités de coopération avec les PCN. Les correspondants locaux ont en outre été encouragés à demander conseils et orientations aux PCN, en particulier en ce qui concerne les procédures de suivi de la mise en œuvre des Principes directeurs. La Conférence mondiale sur la durabilité et la transparence organisée à Amsterdam les 26 et 27 mai 2010 par la GRI a été l'occasion de souligner le rôle important des Principes directeurs en tant que point de référence pour l'établissement de rapports sur les actions menées en matière de responsabilité des entreprises. Le président du Groupe de travail du Comité de l'investissement, l'ambassadeur de Norvège chargé des questions de RSE et un représentant du Secrétariat de l'OCDE sont intervenus à titre de conférenciers invités lors d'une réunion spéciale consacrée aux Principes directeurs¹⁹.

Promotion de la conduite responsable des entreprises en Asie. La Conférence régionale sur la responsabilité des entreprises (« Pourquoi la conduite responsable des entreprises est-elle importante ? ») organisée par l'OCDE et la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), en étroite coopération avec l'OIT, le Pacte mondial des Nations Unies et la Global Reporting Initiative, s'est tenue à Bangkok les 2 et 3 novembre 2009. Cette

conférence qui a attiré plus de 200 participants de 16 pays d'Asie et du Pacifique portait principalement sur la question de savoir ce qui permettrait au secteur d'être privé le moteur à long terme de la croissance économique, de la durabilité environnementale et du progrès social. Les participants ont débattu des rôles respectifs tenus par les pouvoirs publics, les entreprises et les autres parties prenantes dans la promotion de la conduite responsable des entreprises dans le cadre de l'OCDE et de la CESAP ; des pratiques optimales des pays membres et non membres de l'OCDE en matière de promotion de la conduite responsable des entreprises et de leur lien avec bonne gouvernance des entreprises ; et, enfin, de l'appui que pourraient apporter les principales initiatives menées à l'échelle internationale à la promotion de la responsabilité des entreprises à l'échelon international. Il a également été question du projet de mise à jour des Principes directeurs en 2010. Il est ressorti des discussions que les Principes directeurs peuvent aider les entreprises présentes en Asie et dans le Pacifique à renforcer la confiance et l'harmonie de la société dans laquelle elles mènent leurs activités et, partant, à améliorer leur rentabilité et leur durabilité. Les conclusions tirées de cette manifestation ont été présentées par le vice-président du Comité de l'investissement au Comité du commerce et de l'investissement de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique le 6 novembre 2009. Les 4 et 6 novembre 2009, OECD Watch a organisé un séminaire jumelé de renforcement des capacités et de formation avec des représentants de la communauté des ONG d'Asie.

III.e. Autres actions de promotion de l'OCDE

Interventions de hauts responsables de l'OCDE concernant le rôle des Principes directeurs. Le 10 novembre 2009, le Secrétaire général adjoint Aart de Geus a prononcé un exposé d'ouverture dans le cadre de la Conférence de la Présidence de l'UE sur la responsabilité sociale des entreprises qui se tenait à Stockholm. Cet exposé attirait l'attention sur les Principes directeurs et sur l'importance qui leur est accordée par le professeur Ruggie dans son rapport « Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme ».

Le 23 juin 2010, le Secrétaire général adjoint de l'OCDE, M. Richard Boucher, a participé à la réunion ministérielle du Sommet 2010 des dirigeants du Pacte mondial des Nations Unies qui s'est tenue à New York, dans l'État de New York. M. Boucher a formulé des observations sur le partenariat entre l'OCDE et le Pacte mondial et mis l'accent sur les moyens que les pouvoirs publics peuvent utiliser pour aider et encourager les entreprises à intégrer la réduction de la pauvreté dans leurs plans d'action. Il a également recommandé que le Pacte mondial participe activement à la mise à jour des Principes directeurs. M. Boucher a enfin présidé un débat sur les Principes directeurs et la conduite responsable des entreprises dans le cadre de la conférence sur l'investissement mondial organisée en mars 2010 à Washington par l'USCIB²⁰.

Au cours de la période étudiée, les responsables du Comité de l'investissement et de son Secrétariat ont accepté des invitations à promouvoir les Principes dans le cadre de plusieurs réunions internationales. On citera quelques-unes des manifestations de promotion et des activités auxquelles ils ont participé :

- L'ambassadeur chargé de la responsabilité sociale des entreprises pour la France a représenté l'OCDE à l'occasion de la 8^e réunion de l'ISO/TBM/WG SR qui s'est tenue à Copenhague, au Danemark, du 5 au 17 mai 2010. C'est lors de cette réunion qu'a été approuvée la version WG SR N191 du projet de norme internationale ISO 2600, « Lignes

directrices relatives à la responsabilité sociétale ». Celle-ci a ensuite été envoyée au comité de rédaction, qui le transmettra ensuite au secrétariat central de l'ISO au plus tard le 30 juin 2010 pour enregistrement comme projet final de norme internationale en vue d'une mise au vote²¹.

- Le 23 mars 2010, les autorités égyptiennes ont organisé au Caire la Troisième conférence annuelle sur la RSE, qui avait pour thèmes la transparence, l'établissement de rapports sur les pratiques de RSE et les perspectives de cadre concurrentiel durable. L'OCDE était représentée par le PCN des Pays-Bas, qui a traité des recommandations des Principes directeurs relatives à l'établissement de rapports et à la diffusion d'informations.
- Le 16 avril 2010, l'OCDE a présenté les Principes directeurs lors d'un atelier organisé par ProInversión pour conforter son nouveau rôle de PCN péruvien. L'atelier a porté sur les expériences acquises en matière de mise en œuvre des Principes directeurs, le rôle du PCN et la contribution des Principes directeurs à l'amélioration du climat de l'investissement au Pérou.
- L'OCDE a poursuivi ses activités de dialogue et de coopération avec les pays du Sud-Est asiatique. En mai 2009, l'Organisation a diffusé une publication intitulée « Active in Southeast Asia » pour faire valoir les Principes directeurs et l'intérêt qu'ils présentent du point de vue de la gouvernance des entreprises d'État et de l'amélioration des cadres de gouvernance dans le contexte économique, juridique et réglementaire asiatique.
- Lors de la 48^e réunion du Comité de coordination de l'ANASE pour l'investissement qui s'est tenue à Penang le 22 avril 2010, l'OCDE a mené une réflexion avec des représentants de l'Indonésie sur les moyens de favoriser la conduite responsable des entreprises.
- Le document « King Report on Governance for South Africa » (King III) publié en 2009 par la section sud-africaine de l'Institute of Directors souligne le rôle important des Principes directeurs au plan international en matière de traitement des questions de durabilité²².

Depuis mars 2006, la lettre d'information de l'OCDE « Investment Newsletter », publiée trois fois l'an, informe les responsables de la politique de l'investissement au sens large et d'autres parties prenantes sur les travaux du Comité de l'investissement sur les Principes. De plus, le Secrétariat a répondu à de nombreuses questions des médias, des universités et d'autres parties intéressées concernant les Principes directeurs, tout en continuant d'améliorer les pages qui leur sont consacrées sur le site Internet de l'OCDE.

IV. Utilisation active du mécanisme des « circonstances spécifiques »

IV.a. Nombre de circonstances spécifiques

Depuis la révision de juin 2000, les PCN ont reçu 224²³ demandes d'examen de circonstances spécifiques. Les différents rapports des PCN indiquent les nombres suivants de circonstances spécifiques notifiées : Allemagne (12) ; Argentine (6) ; Australie (3) ; Autriche (5) ; Belgique (12) ; Brésil (18) ; Canada (9) ; Chili (6) ; Corée (7) ; Danemark (3) ; Espagne (2) ; États-Unis (26) ; Finlande (4) ; France (12) ; Hongrie (1) ; Irlande (2) ; Israël (1) ; Italie (5) ; Japon (4) ; Mexique (3) ; Nouvelle-Zélande (2) ; Norvège (6) ; Pays-Bas (19) ; Pérou (1) ; Pologne (3) ; Portugal (1) ; République tchèque (5) ; Roumanie (1) ; Royaume-Uni (21) ; Suède (3) ; Suisse (12) ; et Turquie (3).

L'annexe 3 montre que 160 circonstances spécifiques ont été jugées recevables et examinées à ce jour par les PCN²⁴. Sur ce nombre, 138 ont été réglées ou closes. La plupart

concernent le chapitre IV (Emploi et relations professionnelles). De plus en plus d'affaires se rapportent à des violations des droits de l'homme, principalement dans le secteur des ressources naturelles. On a également observé, ces dernières années, une augmentation du nombre de plaintes concernant le chapitre V (Environnement). Le seul chapitre auquel aucune circonstance spécifique n'a fait référence est le chapitre VIII (Science et technologie). La tenue de consultations plus harmonieuses et plus productives entre les PCN constitue une évolution marquante au cours de la période considérée. En particulier, le PCN néo-zélandais signale qu'il travaille en étroite collaboration avec l'Allemagne et l'Australie, qui lui apportent leur concours dans le cadre de l'évaluation initiale amorcée récemment des pratiques d'emploi d'une entreprise de télécommunications néo-zélandaise. La progression du nombre de circonstances spécifiques soulevées dans les pays non membres de l'OCDE qui souscrivent aux Principes directeurs s'est également poursuivie. La principale évolution notée au cours de la période considérée concerne cependant le recours accru à la médiation. Pendant l'année écoulée, 9 circonstances spécifiques ont été traitées par la médiation à la satisfaction de toutes les parties concernées.

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

Australie – En juillet 2007, le PCN australien a reçu une demande relative au non-respect allégué de plusieurs dispositions des Principes par la société minière Cerrejón Coal, en Colombie. Cerrejón Coal est détenue en participation par BHP-Billiton, Anglo-American et Xstrata. La plainte concernait expressément la société BHP-Billiton mais comme il s'agit d'une coentreprise, le PCN australien a consulté les PCN suisse et britannique. Cette affaire a été suspendue en attendant un rapport demandé par les dirigeants et les actionnaires sur l'engagement social de l'entreprise. En août 2008, celle-ci elle a retenu les services d'un facilitateur indépendant et en décembre 2008, a conclu avec les résidents de Tabaco un accord sur les problèmes d'impact et les solutions pour l'avenir. Le règlement prévoit un programme de dédommagement et des projets durables. Les parties ont donc convenu que les questions relatives à Tabaco avaient été résolues de manière satisfaisante. L'accord conclu entre Cerrejón et les anciens habitants de Tabaco constitue un élément positif important qui a été salué par toutes les parties.

Des accords formels sont encore envisagés avec plusieurs autres communautés qu'il faudrait peut-être réinstaller mais le processus de consultation est toujours en cours. À la suite de la médiation conduite en février 2009, il a été confirmé que Cerrejón accepterait d'embaucher un facilitateur pour assurer un rôle de supervision dans les communautés qui souhaitent recevoir un appui indépendant.

Argentine – La circonstance spécifique concernant ACCOR, une société de services aux entreprises, a été portée à l'attention du PCN argentin le 28 novembre 2007 par le député national Hector P. Recalde et son représentant légal, Hugo Wortman Jofre. La question est soulevée en vertu des dispositions des Principes contenues dans les chapitres II (Principes généraux), IV (Emploi et relations professionnelles) et VI (Lutte contre la corruption). Le 5 mars 2009, un accord jugé satisfaisant par le PCN a été trouvé grâce à des actions de concertation menées pour le compte des parties. Les résultats ont été publiés dans deux journaux à diffusion nationale.

Royaume-Uni – En 2009, le PCN britannique a publié quatre déclarations finales. Deux d'entre elles, qui concernent les activités d'UNILEVER PLC au Pakistan, témoignent de la réussite de la médiation proposée par le PCN britannique. C'est un syndicat, l'Union

internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes, qui a soumis auprès de l'OCDE, d'abord en octobre 2008 puis en mars 2009, des allégations de non-respect des dispositions des chapitres II (Principes généraux) et IV (Emploi et relations professionnelles). Le PCN britannique a jugé les plaintes recevables et engagé une conciliation/médiation entre les deux parties en faisant appel à un médiateur indépendant dans le but de parvenir à un règlement mutuellement acceptable. La médiation indépendante a été une réussite exemplaire puisque les deux parties ont pris des engagements précis relativement aux problèmes rencontrés.

V. Mise en œuvre de l'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance

Les pays qui souscrivent aux Principes directeurs de l'OCDE ont continué de diffuser et de promouvoir l'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance. La documentation sur les entreprises et les droits de l'homme remise aux missions britanniques à l'étranger pour les aider à traiter des plaintes éventuelles concernant le comportement d'entreprises britanniques dans les zones à déficit de gouvernance mentionne expressément cet outil et y renvoie. L'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE est mentionné dans le rapport des autorités allemandes sur la prévention des crises de même que dans le livre blanc publié en Norvège en 2009 sur la responsabilité sociale des entreprises dans une économie mondialisée. La Suède l'a traduit en suédois afin qu'il soit diffusé plus largement auprès des entreprises suédoises menant des activités dans des zones à déficit de gouvernance, et le ministre du Commerce en a fortement souligné l'importance devant le Parlement. Dans un nombre accru de pays qui souscrivent aux Principes directeurs, l'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE figure sur le site du PCN ou les sites consacrés à la responsabilité des entreprises (Suisse, Nouvelle-Zélande).

Les pays en développement utilisent de plus en plus activement l'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE pour définir leurs politiques. La Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) a reconnu qu'il s'agit d'une source d'orientation utile pour la mise en œuvre du protocole de la CIRGL contre l'exploitation illicite des ressources naturelles²⁵. La République démocratique du Congo a convenu de l'utiliser pour améliorer la transparence et la responsabilité des industries extractives.

Dans son rapport de 2010, le professeur John Ruggie, représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, a souligné que l'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE était un exemple notable de l'apport par les pouvoirs publics d'une aide utile aux entreprises présentes dans des zones affectées par des conflits²⁶. L'outil de l'OCDE est également mentionné dans la liste de mesures intergouvernementales et intersectorielles fournie dans le projet de norme internationale ISO 26000 sur la responsabilité sociétale²⁷.

Le Secrétariat de l'OCDE a continué de promouvoir activement l'outil de sensibilisation au risque. Lors de la Conférence de l'UE sur la responsabilité sociale des entreprises qui s'est tenue à Stockholm le 10 novembre 2009, M. Aart de Geus, Secrétaire général adjoint de l'Organisation, a insisté sur le devoir de vigilance préconisé dans l'outil de sensibilisation au risque. Le Secrétariat de l'OCDE a été invité à se joindre au Groupe spécial sur l'exploitation illicite des ressources naturelles dans la région des Grands Lacs²⁸

et a participé à des réunions qui se sont tenues dans les pays de l'OCDE et en Afrique pour susciter l'adhésion à la mise en œuvre de l'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE dans les industries extractives.

V.a. Projet pilote sur la diligence raisonnable dans les industries extractives

Le 6 octobre 2009, le Comité de l'investissement et le Comité d'aide au développement ont approuvé un projet conjoint d'application de l'outil de sensibilisation au risque dans les industries extractives²⁹. Un groupe de travail placé sous les auspices de l'OCDE, composé de plusieurs parties prenantes, a été mis sur pied pour définir des orientations pratiques en matière de diligence raisonnable pour favoriser la conduite responsable des entreprises dans les zones de conflit et à haut risque. Le groupe de travail comprend des pays membres et des pays partenaires de l'OCDE, des organisations internationales, des organisations industrielles et professionnelles, des sociétés minières, des sociétés de négoce et de transformation des produits minéraux, des utilisateurs finaux et des organisations de la société civile.

Le 8 décembre 2009, lors d'une réunion organisée par le Secrétariat de l'OCDE, le groupe de travail placé sous les auspices de l'OCDE a informé des représentants du secteur privé issus des principales organisations du secteur des mines et de la fonderie ainsi que des organisations professionnelles sur ses travaux futurs relatifs à la diligence raisonnable dans le secteur minier. Le groupe de travail a convenu de fonder ses travaux sur deux piliers, à savoir l'élaboration d'orientations en matière de diligence raisonnable pour assurer une chaîne d'approvisionnement responsable de produits minéraux provenant de zones de conflit à haut risque, notamment de la République démocratique du Congo, et la réalisation d'un état des lieux des outils existants en matière de diligence raisonnable dans le secteur minier. L'OCDE coordonnera cet exercice afin de détecter les lacunes possibles et d'éclairer les travaux futurs d'élaboration d'orientations pratiques relatives à l'exploitation minière responsable.

Depuis cette réunion, les membres du groupe de travail accueilli par l'OCDE ont engagé un dialogue constructif par le biais d'une plate-forme Internet de l'OCDE afin de mettre au point un projet d'orientations en matière de diligence raisonnable pour la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement en produits minéraux provenant des zones de conflit à haut risque.

Lors de la réunion d'experts provenant de plusieurs parties prenantes qui s'est tenue le 28 avril 2010, le groupe de travail accueilli par l'OCDE ainsi que des experts invités ont articulé un cadre en cinq étapes pour l'exercice d'une diligence raisonnable : renforcement des systèmes de gestion des sociétés, notamment au moyen d'un système de traçabilité dans la chaîne d'approvisionnement en produits miniers ; rassemblement de données et évaluation des risques inhérents à la chaîne d'approvisionnement ; conception et mise en œuvre de stratégies d'atténuation des risques au moyen de programmes d'amélioration ou de dénonciation des engagements avec les fournisseurs ; conduite d'un audit par une tierce partie indépendante ; présentation de rapports sur l'application du principe de diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement et sur les leçons à tirer. Les participants ont salué le projet d'orientations et reconnu l'intérêt d'un cadre international de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement en produits provenant de zones de conflit, applicable à tous les acteurs concernés, au-delà des initiatives particulières à un produit minier, à un pays ou à une région.

Dans son rapport intérimaire de 2010 au Conseil de sécurité des Nations Unies, le Groupe d'experts des Nations Unies sur la République démocratique du Congo s'appuie sur la définition de la diligence raisonnable tenant compte des risques contenue dans le projet d'orientations de l'OCDE et appuie le projet de cadre en cinq étapes pour l'application du principe de diligence raisonnable³⁰.

La Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL) a salué l'important soutien apporté par les orientations de l'OCDE à la lutte qu'elle mène contre l'exploitation illicite des ressources naturelles dans la région des Grands Lacs. Pour les pays de la CIRGL, ces orientations complètent et enrichissent l'initiative de la CIRGL sur la certification qui sera soumise au sommet des onze chefs d'État de la Conférence prévu à Kinshasa en novembre 2010. Les 29 et 30 septembre 2010, l'OCDE et la CIRGL organiseront une conférence conjointe à Nairobi, au Kenya, afin de parachever le projet d'orientations en matière de diligence raisonnable pour la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement en produits miniers dans les zones de conflit. Cette manifestation réunira les principaux acteurs de la chaîne d'approvisionnement en produits miniers – étain, tantale et tungstène ; et or –, des représentants de l'OCDE, de pays partenaires, d'organisations internationales et d'organisations de la société civile. La version finale du projet sera soumise au Comité de l'investissement de l'OCDE pour approbation à l'automne 2010.

Ce travail contribue également à faire progresser les engagements pris par le G20 à Pittsburgh afin de lutter contre la corruption, le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et les sorties illicites de capitaux provenant des pays en développement.

Notes

1. Disponible au www.oecd.org/daf/investment/guidelines.
2. Conclusions de la RCM 2010, C/MIN(2010)6/FINAL, paragraphe 12.6.
3. John Ruggie, « Updating The Guidelines for Multinational Enterprises Discussion Paper » document de travail, 10^e Table ronde de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises, OCDE, Paris, France, 30 juin 2010.
John Ruggie, « The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Supply Chains » document de travail, 10^e Table ronde de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises, OCDE, Paris, France, 30 juin 2010.
4. Le nombre de circonstances spécifiques est fondé sur les informations fournies dans les rapports annuels des PCN de 40 pays ayant souscrit aux Principes directeurs de l'OCDE. À ce jour, les PCN islandais et luxembourgeois n'ont pas soumis de rapport annuel.
5. Le nombre de circonstances spécifiques soumises correspond à celui dont il est fait état dans les rapports annuels des PCN. Tous les PCN ne signalent pas les affaires qui n'ont pas été jugées formellement recevables.
6. Le PCN du Royaume-Uni a ajouté quatre circonstances spécifiques datant de la période 2004-2005. Ces affaires sont prises en compte dans le total des circonstances spécifiques mais non dans celui des nouvelles affaires soumises en 2009-2010.
7. « Business and Human Rights: Further steps toward the operationalisation of the protect respect and remedy framework », A/HRC/14/27 (9 avril 2010), paragraphes 13 et 98.
8. Comité de la politique à l'égard des consommateurs, Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Comité des politiques d'environnement, Comité des marchés financiers, Comité des affaires fiscales, Comité sur la gouvernance d'entreprise et Groupe de travail sur la corruption dans le cadre de transactions commerciales internationales.
9. L'Allemagne, l'Argentine, l'Australie, l'Autriche, l'Égypte, l'Espagne, la Grèce, les États-Unis, la Hongrie, l'Irlande, Israël, l'Italie, le Luxembourg, le Mexique, la Nouvelle-Zélande (avec un groupe de liaison

- composé de représentants de l'État, des entreprises et des syndicats), le Pérou, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque et la Suisse.
10. Le Brésil, le Canada, la Corée, l'Islande, le Japon, le Portugal, le Royaume-Uni et la Turquie.
 11. Les PCN de la Roumanie et du Maroc comprennent des représentants de l'État et des entreprises.
 12. La Belgique, le Danemark, l'Estonie, la France, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Slovénie et la Suède. Plusieurs d'entre eux ont aussi des PCN interministériels.
 13. La Finlande et la Norvège procèdent actuellement à la réorganisation de son PCN, qui sera une structure mixte composée de quatre experts indépendants désignés, dont un directeur, et d'un secrétariat employant deux salariés à plein-temps. Tous les membres du PCN exerceront leurs activités hors de la tutelle de l'État, qui conserve la responsabilité administrative du PCN et la gestion de ses ressources financières.
 14. 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.
 15. Les pourcentages sont fondés sur le nombre de PCN qui ont présenté un rapport annuel pour la période 2009-2010. À ce jour, les PCN islandais et luxembourgeois n'ont pas soumis de rapport annuel.
 16. Les pourcentages sont fondés sur le nombre de PCN qui ont présenté un rapport annuel pour la période 2009-2010. À ce jour, les PCN islandais et luxembourgeois n'ont pas soumis de rapport annuel.
 17. Examen par les pairs du PCN néerlandais, site Internet du PCN néerlandais, www.whoecdguidelines.nl/get-started/peer-review/.
 18. Disponible au www.oecd.org/daf/investment/guidelines.
 19. The Global Reporting Initiative (GRI), conférence mondiale d'Amsterdam sur la durabilité et la transparence. Site Internet de la conférence consulté en juillet 2010 : www.amsterdamgriconference.org/glance.
 20. Voir l'annexe 1.4 pour une transcription de ses deux discours qui sont disponible en ligne au www.oecd.org/daf/investment/guidelines.
 21. Site de l'Organisation internationale de normalisation (ISO), volet « Actualités et médias » consulté en juillet 2010 : www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref1294, www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref1299, et www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref1321.
 22. The Institute of Directors in Southern Africa (IoDSA), « King Code of Governance Principles » (King III) ; site Internet de l'IoDSA consulté en juillet 2010 : <http://african.ipapercms.dk/IOD/KINGIII/kingiiiireport/>.
 23. Le nombre de circonstances spécifiques est fondé sur les informations fournies dans les rapports annuels des PCN de 40 pays ayant souscrit aux Principes directeurs de l'OCDE. À ce jour, les PCN islandais et luxembourgeois n'ont pas soumis de rapport annuel. Le nombre de circonstances spécifiques soumises correspond à celui qui est indiqué dans les rapports annuels des PCN. Tous les PCN ne signalent pas les affaires qui n'ont pas été jugées formellement recevables.
 24. Le nombre de circonstances spécifiques jugées recevables par les PCN est celui dont il est fait état à l'annexe 3, corrigé des circonstances spécifiques mentionnées à plusieurs reprises parce que plusieurs PCN sont concernés.
 25. www.whoecd.org/daf/investment/mining.
 26. Voir le rapport du représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises : « Further steps toward the operationalization of the "protect, respect and remedy" framework », A/HRC/14/27 (9 avril), note de bas de page 30.
 27. *Guidance on Social Responsibility (ISO/DIS 26000)*, Table A1: *Examples of cross-sectoral initiatives, Section 1: Intergovernmental initiatives*.
 28. Le « Groupe spécial » sur l'exploitation illicite des ressources naturelles dans la région des Grands Lacs est chargé de favoriser l'échange d'informations sur les initiatives en cours, d'identifier les lacunes et, le cas échéant, de formuler des recommandations à l'intention des organes de décision. Composé au départ des Nations Unies, des États-Unis, des États européens et des États membres de l'UE, il comprend maintenant d'autres pays et organisations internationales intéressés. Pour le moment, le Bureau du Représentant spécial de l'Union européenne pour la région des Grands Lacs, Roeland van de Geer, assure le secrétariat du « Groupe spécial ».

29. www.oecd.org/daf/investment/mining.

30. Voir le rapport intermédiaire du Groupe d'experts sur la République démocratique du Congo soumis conformément au paragraphe 6 de la résolution 1896 du Conseil de sécurité (2009) [S/2010/252 (25 mai 2010), par. 67-68-69].

ANNEXE 1.A1

Communiqués publiés par les PCN entre juin 2009 et juin 2010

La présente annexe reproduit les communiqués publiés par les Points de contact nationaux pendant la période examinée s'agissant de la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques conformément aux Lignes directrices de procédure ; celles-ci prévoient que le PCN, « 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 » et, « 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. »

- Communiqué du PCN autrichien sur l'affaire GPA-DJP contre Novartis Institutes for BioMedical Research GmbH & Co.
- Communiqué du PCN autrichien sur l'affaire ITBLAV contre Global Sports Lanka/GST Holding.
- Communiqué du PCN néerlandais sur l'affaire Pilipinas Shell Petroleum Corporation (PSPC).
- Communiqué du PCN norvégien sur l'affaire Kongsberg Automotive.
- Communiqué du PCN suisse sur l'affaire de la mine Cerrejón Coal.
- Communiqué du PCN britannique sur l'affaire de l'usine Unilever de Rahim Yar Khan.
- Communiqué du PCN britannique sur l'affaire Survival International contre Vedanta Resources plc.
- Communiqué de suivi du PCN britannique sur l'affaire Survival International contre Vedanta Resources plc.
- Communiqué du PCN britannique sur l'affaire Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes contre l'usine Unilever plc de Sewri, en Inde.
- Communiqué du PCN britannique sur l'affaire Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes contre l'usine Unilever plc de Khanewal, au Pakistan.

Communiqué du PCN autrichien

Communiqué final du Point de contact national autrichien pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Gewerkschaft der Privatangestellten Druck – Journalismus – Papier (GPA-DJP) contre Novartis Institutes for BioMedical Research GmbH & Co. KG

Le 17 juillet 2009

Le 5 février 2008, le syndicat des employés du secteur privé – imprimerie, journalisme, papier (*Gewerkschaft der Privatangestellten Druck-Journalismus-Papier (GPA-DJP)*) a déposé auprès du Point de contact national (le « PCN ») autrichien une plainte écrite alléguant des manquements aux paragraphes 3 et 6 du chapitre « Emploi et relations professionnelles » des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les « Principes directeurs ») dans le cadre de la fermeture du centre de recherche de Novartis à Vienne.

La plainte du syndicat GPA-DJP portait sur la fermeture, annoncée le 18 décembre 2007, du centre de recherche de Novartis à Vienne, où travaillaient 240 chercheurs, au motif que cette fermeture était évitable et que ses effets négatifs auraient pu être considérablement atténués si un préavis plus long avait été donné et si les représentants des parties prenantes avaient été consultés. Plus précisément, le syndicat reprochait à l'entreprise d'avoir attendu le 18 décembre 2007 pour informer le comité d'entreprise et les salariés de la situation précaire du centre ou de son éventuelle fermeture. Le syndicat a également critiqué le moment choisi pour faire cette annonce ainsi que l'utilisation d'un message vidéo. Il reproche enfin l'absence d'informations sur le programme de restructuration interne « Forward » (particulièrement important en l'occurrence), dans le cadre duquel une évaluation du centre de recherche de Vienne a été réalisée au cours de l'été 2007.

Après avoir identifié le plaignant et établi sa compétence en la matière, le PCN a transmis la plainte à Novartis Institutes for BioMedical Research GmbH & Co. KG (« Novartis Institutes ») pour observation.

Le 26 mars 2008, Novartis Institutes a déclaré que les questions soulevées avaient déjà été examinées devant la Commission économique nationale, établie au ministère fédéral de l'Économie, de la Famille et de la Jeunesse (à l'époque le ministère fédéral de l'Économie et de l'Emploi) mais qu'elle était néanmoins disposée à répondre.

Des enquêtes en interne ont révélé que, le 3 janvier 2008, le comité d'entreprise de Novartis Institutes, par l'entremise du syndicat GPA-DJP affilié à l'ÖGB (la Fédération des syndicats autrichiens), a soumis une demande écrite visant à lancer une procédure en vertu de l'article 112.1 de la Loi organique sur le travail afin de décider du renvoi de l'affaire devant la Commission économique nationale.

La Commission économique nationale est chargée de soumettre des propositions permettant aux comités d'entreprise et aux dirigeants d'entreprise de trouver un accord. Selon la pratique habituelle, des tentatives informelles ont été faites pour parvenir à un accord avant qu'elle ne soit saisie formellement. Ces contacts informels ont contribué à améliorer le dialogue entre salariés et employeurs et ont débouché sur des négociations en interne. C'est ainsi qu'en avril 2008, dans le cadre de leurs négociations, la direction et les représentants syndicaux ont convenu d'un plan de licenciement. En conséquence, le 9 avril 2008, le comité d'entreprise de Novartis Institutes, par l'intermédiaire du syndicat GPA-DJP, affilié à la Fédération des syndicats autrichiens, a retiré la plainte qu'il avait déposée devant la Commission économique nationale. Comme un accord mutuellement satisfaisant a été

trouvé à ce stade préliminaire, le renvoi formel devant la Commission et l'introduction d'une procédure en vertu de la Loi organique sur le travail n'avaient plus de fondement.

En réponse à une question du PCN, le syndicat GPA-DJP a par la suite fait savoir que la plainte déposée en vertu des Principes directeurs était maintenue. Pour assurer la mise en œuvre efficace des Principes directeurs, le PCN a décidé de poursuivre l'examen de la plainte. Le 19 mai 2008, il a demandé des précisions à Novartis Institutes, et a obtenu une réponse le 13 juin 2008.

Dans sa réponse, Novartis Institutes explique que le message adressé au personnel par M. Mark C. Fishman le 18 décembre 2007 a été envoyé par vidéo parce que les mesures concernaient plusieurs sites appartenant à l'entreprise et que M. Fishman ne pouvait évidemment s'y rendre en personne. Novartis Institutes affirme qu'après la diffusion du message vidéo, le dirigeant local, M. Jan E. de Vries, a apporté des précisions à la lumière des informations dont il disposait alors. Le 13 décembre 2007, M. de Vries avait appris les résultats de l'évaluation du centre de recherche de Vienne et les avait communiqués au comité d'entreprise le même jour. Le comité d'entreprise n'a fait aucune démarche ni demandé de consultation. La décision à ce sujet a été prise à Bâle, après quoi le comité d'entreprise et les salariés ont été informés, le 18 décembre 2008, de la fermeture prochaine du centre de recherche de Vienne et le comité d'entreprise a été invité à ouvrir des négociations sur un plan de licenciement.

S'agissant du programme de restructuration « Forward », Novartis Institutes souligne que cette initiative lancée à l'échelle du groupe le 18 octobre 2007 comportait un examen mondial des mesures que l'entreprise pouvait envisager afin d'apporter les adaptations nécessaires pour relever les défis auxquels l'industrie pharmaceutique se trouve confrontée. Parmi les solutions possibles présentées au conseil d'administration de Novartis le 12 décembre 2007, c'est l'évaluation du centre de recherche de Vienne qui a été retenue.

Novartis Institutes affirme s'être conformée en temps voulu à son obligation de notification, conformément aux dispositions applicables de la Loi organique sur le travail. Elle estime infondée et inexacte l'affirmation selon laquelle la fermeture aurait pu être évitée et que les effets défavorables auraient été fortement atténués si l'information avait été transmise plus tôt et si les représentants des parties prenantes avaient été consultés. Novartis Institutes rejette donc toutes les allégations de manquement aux Principes directeurs.

Sur la base de cette réponse, le PCN a effectué une première évaluation de la plainte conformément au point I.C.1 des Lignes directrices de procédure et conclu que les questions soulevées méritaient un examen approfondi. Les parties ont été informées de cette décision dans une lettre en date du 16 juin 2008.

Le 17 juin 2008, le PCN a adressé au syndicat GPA-DJP une série de questions soulevées par l'examen des réponses de Novartis Institutes. La réponse du syndicat lui est parvenue le 7 juillet 2008.

Dans sa réponse, le syndicat GPA-DJP explique qu'il n'a effectué aucune démarche, le 13 décembre 2007, parce que M. de Vries avait indiqué qu'il n'avait pas d'autres détails sur l'évaluation et qu'une décision avait été annoncée pour le 18 décembre 2007. Finalement, le 18 décembre 2007, aucun membre de l'équipe de la haute direction n'était disponible pour une consultation au cours des deux heures qui se sont écoulées entre le moment où le comité d'entreprise a été mis au courant et celui où les salariés l'ont été. En outre, le personnel n'a été informé que de la fermeture prochaine et de l'intention de négocier un

plan de licenciement. La date de fermeture, fixée au 30 juin 2008, n'a été révélée que le 22 janvier 2008 à la suite des démarches du comité d'entreprise. Dans l'ensemble, le syndicat GPA-DJP se plaint d'avoir été mis devant le fait accompli, ce qui l'a empêché d'exercer ses droits de consultation, et du fait qu'il n'a pas été possible de prendre des mesures afin d'assurer l'avenir du site.

Après avoir pris connaissance de cette réponse et examiné attentivement les faits, le PCN estime qu'il détient suffisamment d'informations et, en accord avec le syndicat GPA-DJP et Novartis Institutes, conclut :

- Le 18 décembre 2007, Novartis Institutes a annoncé au comité d'entreprise, puis aux salariés, la fermeture prochaine de son centre de recherche de Vienne. Le 13 décembre 2007, le comité d'entreprise avait été informé de la tenue d'une évaluation du centre de recherche.
- La première question soulevée portait sur le point de savoir si cette procédure était conforme à la recommandation énoncée au paragraphe 3 du chapitre intitulé « Emploi et relations professionnelles » des Principes directeurs, à savoir « 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 ».
- La seconde question portait sur le point de savoir si la procédure était conforme à la recommandation énoncée au paragraphe 6 du même chapitre : « 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. »
- En ce qui a trait au paragraphe 3, le Point de contact estime que le comité d'entreprise a été informé de la tenue d'une évaluation du centre de recherche de Vienne le 13 décembre 2007, soit le lendemain de la décision du conseil d'administration. Aucune précision n'a toutefois été apportée sur le contenu, l'objet ou le calendrier de l'évaluation sur la base de laquelle la fermeture du site a été annoncée, six jours plus tard seulement. Pour les salariés et le comité d'entreprise, il a été sinon impossible, ou tout au moins beaucoup plus difficile « 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 ».
- En ce qui concerne le paragraphe 6, le PCN estime que le délai, et en particulier le fait que six jours seulement se soient écoulés entre la décision d'évaluer le centre de recherche de Vienne et l'annonce de sa fermeture, incline à croire que les décisions liées au programme de restructuration « Forward » et, dans tous les cas, celle de procéder à une évaluation le 13 décembre 2007, avaient déjà été prises et constituaient « des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de[s] salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs ». La question se posait de savoir si les représentants des salariés et, le cas échéant, les autorités compétentes, avaient été avertis « dans un délai raisonnable ». Les

Principes directeurs indiquent que « 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 ». Cela n'a pas été le cas et les représentants des salariés n'ont donc pas été en mesure de proposer d'autres solutions que la fermeture du site.

- Par ailleurs, au moment même où elle annonçait sa décision de fermer le site, le 18 décembre 2008, Novartis Institutes a indiqué qu'elle souhaitait négocier un plan de licenciement pour le personnel concerné. La direction et les représentants des salariés ont également convenu de soumettre le plan à la Commission économique nationale, établie au ministère fédéral de l'Économie et de l'Emploi (maintenant appelé le ministère fédéral de l'Économie, de la Famille et de la Jeunesse), et le comité d'entreprise de Novartis Institutes a en conséquence retiré la plainte qu'il avait déposée auprès de la Commission économique nationale en vertu de l'article 112.1.1 de la Loi organique sur le travail. À cet égard, les mesures prises par Novartis Institutes sont conformes à la recommandation énoncée au point 6 précité, selon laquelle les entreprises doivent « coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable ».
- Selon le PCN, rien ne permet d'affirmer que la direction locale de Novartis Institutes n'a pas fait tout son possible pour se conformer aux recommandations des Principes directeurs. De fait, l'entreprise a été informée des décisions de la société-mère peu avant les salariés et leurs représentants.
- Le paragraphe 3 du chapitre intitulé « Concepts et principes » des Principes directeurs énonce : « 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. »
- Au vu de ce qui précède, le PCN préconise une évaluation interne des procédures de prise de décision et de notification de Novartis dans le but de déterminer les moyens de les améliorer.

Le PCN remercie les représentants de Novartis Institutes for BioMedical Research GmbH & Co. KG, du syndicat GPA-DJP et de la Commission économique nationale pour leur coopération active et constructive.

Vienne, le 17 juillet 2009

Communiqué du PCN autrichien

Communiqué final du Point de contact national autrichien pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales : ITBLAV, représentée par M. René Schindler, contre Global Sports Lanka/GST Holding

Le 17 juillet 2009

Le 27 mars 2006, M. René Schindler, salarié du Syndicat des métiers de la métallurgie, des textiles et de l'alimentation affilié à la Fédération des syndicats autrichiens, a déposé une plainte par écrit pour le compte de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (ITBLAV) auprès du Point de contact national (PCN) autrichien contre Global Sports Lanka/ GST Holding (les propriétaires), ayant son siège à Antiesenhofen, pour non-respect allégué des recommandations concernant l'emploi et les relations professionnelles énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales (les « Principes directeurs »). La plainte concerne un conflit de travail survenu en 2002 au Sri Lanka au sein de l'entreprise Global Sports Lanka (connue alors sous le nom de North Sails Lanka) à la suite de modifications apportées au système de rémunération.

Le plaignant affirmait qu'en mars 2002, North Sails Lanka avait modifié le système de rémunération au détriment des salariés sans les avoir consultés, ce qui a provoqué des arrêts de travail et des protestations. North Sails Lanka aurait également procédé à une série de licenciements à la suite desquels 207 salariés se seraient retrouvés sans emploi. L'entreprise aurait enfin exigé des salariés réembauchés à la suite de l'intervention des pouvoirs publics qu'ils signent – comme condition préalable – une déclaration écrite par laquelle ils se dissociaient des instigateurs des protestations.

Le PCN a estimé qu'il lui incombait de traiter les plaintes à l'encontre de GST Holding, dont le siège était situé en Autriche, indépendamment du fait que l'entreprise n'avait acquis Global Sports Lanka qu'en 2005.

Le PCN a en conséquence transmis immédiatement la plainte à GST Holding. L'entreprise a répondu dès avril 2006 et nié les allégations portées contre elle. Selon elle, le comité d'entreprise avait été informé des modifications apportées au système de rémunération et n'aurait soulevé aucune objection. Les licenciements étaient pour leur part justifiés par des motifs disciplinaires. Apparemment, plusieurs anciens salariés ne seraient simplement pas retournés au travail après le règlement du conflit, même s'ils en avaient la possibilité. Une explication écrite concernant la nature de la plainte n'aurait pas été demandée.

Dans un premier temps, toutefois, M. René Schindler et M. Thomas Berger, directeur général de GST Holding, ont tenté de trouver un accord. Le PCN s'est tenu informé de l'évolution de la situation. Cependant, après avoir été informé par M. Schindler, le 17 novembre 2006, de l'échec de ces négociations bilatérales, le PCN a immédiatement effectué une première évaluation de la plainte, conformément au point I.C.1 des Lignes directrices de procédure contenues dans les Principes directeurs. Cette évaluation a montré que les questions soulevées méritaient un examen plus détaillé, ce dont les deux parties et le Secrétariat de l'OCDE ont été informés le 29 novembre 2006.

Le 9 février 2007, des exigences ont été communiquées formellement par M. Schindler. Le 1^{er} mars 2007, un entretien a été organisé dans les bureaux du ministère fédéral des Affaires économiques et du Travail en présence du PCN, de M. Berger et d'autres représentants de GST Holding et de Global Sports Lanka, et des documents complémentaires ont alors été soumis. Le 3 mai 2007, le PCN et M. Schindler ont eu un nouvel entretien dans les bureaux du ministère.

Le PCN a ensuite tenté de trouver un compromis avec les parties et proposé d'organiser une discussion dans laquelle il aurait joué le rôle de modérateur, mais cette proposition est restée sans suite.

Le 16 août 2007, afin de concilier les points de vue toujours très divergents des parties, le Point de contact leur a adressé un projet d'accord sur un compromis au sujet des deux principaux points conflictuels, à savoir l'activité syndicale au sein de Global Sports Lanka et le traitement des anciens salariés de l'entreprise, ainsi que sur les exigences à satisfaire pour concrétiser l'accord. Dans les réponses qu'ils ont finalement transmises en novembre 2007, MM. Schindler et Berger ont exprimé de fortes réserves concernant précisément leurs points de discorde. Le Point de contact a néanmoins poursuivi ses efforts pour trouver une solution consensuelle.

En septembre 2008, un accord a toutefois été trouvé entre Global Sports Lanka et 19 ex-salariés mais il n'a pas été possible de parvenir à une solution consensuelle.

Au bout du compte, il convenait en conséquence de procéder à un examen sur le point de savoir :

- si Global Sports Lanka (anciennement connue sous le nom de North Sails Lanka)/GST Holding s'est conformée au paragraphe 1a) du chapitre intitulé « Emploi et relations professionnelles » des Principes directeurs, qui 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* ».
- au paragraphe 2a) : « *Fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces.* »
- au paragraphe 2c) : « *Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les salariés et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.* »
- et, enfin, au paragraphe 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.* »

Malheureusement, le PCN ne dispose ni des informations nécessaires ni des moyens de les obtenir pour se prononcer de manière fiable sur ces questions. Dans cette affaire, seule la conclusion juridiquement admissible du différend en instance au Sri Lanka pourra, dans le meilleur des cas, apporter des informations plus précises. Le PCN ne peut en conséquence pas juger de la recevabilité des faits à l'origine des plaintes pour manquement objectif aux Principes directeurs. Il n'a toutefois pas semblé productif ou raisonnable d'interrompre le traitement des plaintes pendant le déroulement des poursuites parallèles au Sri Lanka, en particulier parce que les procédures s'échelonnent sur plusieurs années. Le PCN ne fait en conséquence aucune déclaration quant au manquement avéré aux Principes directeurs.

Le PCN juge toutefois opportun, sur la base des informations dont il dispose, de formuler les recommandations suivantes :

Le PCN salue l'accord de compromis intervenu entre Global Sports Lanka et les 19 ex-salariés de l'entreprise et recommande :

- l'observation rigoureuse des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et plus précisément du chapitre consacré à l'emploi et aux relations

professionnelles, dans le cadre du futur système de relations professionnelles de Global Sports Lanka ;

- l'examen attentif de toutes les possibilités de parvenir à un règlement amiable des divergences liées au conflit de travail survenu en 2002 et qui subsistent encore ;
- la recherche active d'un accord de compromis équitable dans le cadre des poursuites engagées en vertu du droit pénal du travail et toujours en cours au Sri Lanka, tout au moins dans la mesure où jusqu'à présent, aucune condamnation ferme n'est à prévoir à l'issue desdites poursuites ;
- sinon, la réembauche des salariés licenciés par Global Sports Lanka à la suite du conflit de travail si ceux-ci le souhaitent et dans la mesure où les besoins de personnel de l'entreprise le permettent ;
- indépendamment des activités du comité d'entreprise de Global Sports Lanka, la possibilité pour le syndicat des zones franches et des services généraux (FTZ&GSEU) et des autres syndicats intéressés d'informer adéquatement les salariés de Global Sports Lanka sur leurs activités et de les recruter s'ils le souhaitent en tant qu'adhérents ;

Le Point de contact remercie les deux parties pour leur coopération constructive.

Vienne, le 17 juillet 2009

Communiqué du PCN néerlandais

Communiqué final du PCN néerlandais au sujet de la « plainte concernant le non-respect, par Pilipinas Shell Petroleum Corporation (PSPC), des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales »

Le 14 juillet 2009

Questions soulevées

Le 16 mai 2006, le PCN néerlandais a reçu une « plainte pour non-respect, par Pilipinas Shell Petroleum Corporation (PSPC), des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ». Les plaignants sont The Fenceline Community for Human Safety and Environmental Protection, une organisation à but non lucratif implantée dans le quartier de Pandacan, à Manille ; Milieudéfensie (Amis de la Terre Pays-Bas) ; et Amis de la Terre International (implantée aux Pays-Bas). Les plaignants affirment que Pilipinas Shell Petroleum Corporation (PSPC), une filiale philippine de Royal Dutch Shell, a enfreint certaines dispositions des Principes directeurs. En particulier, l'entreprise aurait maintenu l'exploitation de ses installations pétrolières de Pandacan, à Manille, alors qu'elle contrevenait à un arrêté local (l'arrêté n° 8027) alors en vigueur.

Les questions soulevées concernent :

- I. La manipulation des autorités locales ;
- II. La dissimulation de a. négociations et b. des risques des activités de l'entreprise pour l'environnement et la santé ;
- III. L'absence de plans précis pour atténuer les risques au dépôt pétrolier.

Les plaignants affirment que PSPC a contrevenu aux dispositions suivantes des Principes directeurs :

Paragraphes 5 et 11 du chapitre II – recherche d'exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire et ingérence indue dans les activités politiques locales ;

Chapitre VI – corruption ou avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage illégitime ;

Paragraphe 4e) du chapitre III – divulgation d'informations importantes concernant les facteurs de risques importants prévisibles ;

Paragraphe 2 du chapitre V – fourniture d'informations adéquates relatives aux effets potentiels des activités sur l'environnement, la santé et la sécurité des salariés et des collectivités concernées ; et

Paragraphes 5 et 6 du chapitre V – plans d'urgence en cas de dommages graves à l'environnement et à la santé et les normes de performance environnementale.

Les auteurs de la plainte déposée auprès du PCN demandent :

« (...) En raison de la gravité des allégations de non-respect, par PSPC/Shell, des dispositions des Principes directeurs, nous demandons que cette dernière :

- Se conforme à l'arrêté n° 8027, c'est-à-dire qu'elle déménage intégralement son dépôt pétrolier de Pandacan et le relocalise dans un endroit où il ne risquera pas de représenter un risque pour la santé et la sécurité de la population.
- Assume la responsabilité des problèmes de santé des habitants de Pandacan qui résultent en partie ou autrement du maintien du dépôt pétrolier sur le site.

- Assume l'entière responsabilité de la contamination du sol causée par ses installations pétrolières à Pandacan.
- Surveille et améliore activement la qualité de l'air à proximité de ses installations.
- Cesse de mener des campagnes trompeuses pour susciter l'appui au maintien de ses installations.
- Cesse de se livrer à la corruption et à des activités politiques locales.
- Informe la population sur les risques potentiels de ses activités et associe la population locale à la prise de décision.
- Améliore et modernise son équipement et améliore la formation dispensée à ses salariés en matière de préparation aux catastrophes et de gestion de leurs conséquences afin qu'ils puissent réagir aux fuites et autres accidents. »

Après avoir décidé de la recevabilité de l'affaire, le PCN a expliqué, lors des réunions organisées avec les auteurs de la plainte, que la procédure serait, par choix, tournée vers l'avenir. En prenant comme point de départ les allégations de non-respect des Principes directeurs, le PCN se proposait de traiter les questions soulevées en tentant de vérifier les faits et d'instaurer des contacts entre PSPC et les plaignants. Le PCN a indiqué clairement qu'il n'est en mesure de mettre en œuvre la législation locale ni d'obliger PSPC à accéder aux demandes des plaignants. Les questions soulevées peuvent être inscrites à l'ordre du jour d'une tentative de médiation. Le PCN a également précisé que le processus de médiation est volontaire et repose sur la bonne volonté des parties.

Recevabilité de la plainte

Le 3 juillet 2006, le PCN a évalué la recevabilité de la plainte déposée au titre de la procédure de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales dans des circonstances spécifiques. L'existence de procédures judiciaires parallèles n'a pas influé sur la décision du PCN de s'abstenir ou non de traiter l'affaire. Le PCN a pris soin de ne pas s'ingérer dans les affaires des autorités locales ou dans les procédures judiciaires en cours aux Philippines ; du fait de son statut d'organisme public, le PCN respecte pleinement l'autonomie juridique des autres pays. Cependant, dans certaines situations, les attentes des pays membres en matière de conduite des entreprises qui sont définies dans les Principes directeurs de l'OCDE ne sont habituellement pas régies par la législation. En conséquence, le PCN peut tenter d'instaurer et de maintenir un dialogue approprié avec les parties prenantes locales même lorsqu'une procédure judiciaire a été engagée parallèlement au niveau local.

Le degré de représentativité des plaignants à l'égard des parties prenantes de l'entreprise n'a pas été pris en compte lors de l'évaluation de la recevabilité de l'affaire. Après tout, le critère pertinent de recevabilité d'une plainte au titre de la procédure de mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques porte sur la question de savoir si l'entreprise en cause se conforme à ces principes, sans égard au nombre de personnes ayant déposé la plainte ou qui l'appuient.

Résumé des faits

1. PSPC maintient et exploite un dépôt pétrolier à Pandacan depuis 1914. Chevron Philippines, Inc., anciennement « Caltex » (Chevron) et Petron Corporation (Petron) possèdent également depuis plusieurs décennies des terminaux pétroliers sur les 36 hectares occupés par Pandacan. Lorsque les terminaux pétroliers furent construits, cette zone était

peu peuplée. Le quartier de Pandacan existe depuis longtemps. L'église catholique autour de laquelle il s'est développé a été construite vers 1730 et est située à proximité du dépôt pétrolier. Au cours des décennies, Pandacan est devenue une zone résidentielle et commerciale densément peuplée et les maisons et immeubles jouxtent pratiquement la clôture des dépôts pétroliers.

2. Après les attaques terroristes de 2001 aux États-Unis, devant les menaces grandissantes qui pesaient aux Philippines, le maire alors en exercice à Manille avait annoncé que les terminaux pétroliers représentaient un danger pour la sécurité des résidents de Manille et recommandé leur fermeture. Le Conseil municipal a mené plusieurs consultations au cours desquelles ont été mis en avant les résultats d'une étude conduite par le Centre national de prévention et de contrôle des maladies du ministère de la Santé. Selon un rapport publié par ce dernier, les hydrocarbures aromatiques tels que le benzène présents dans la zone du dépôt atteignaient des niveaux considérés comme dangereux par l'US EPA, même si on ne pouvait déterminer si ces niveaux élevés étaient causés par le dépôt même, les allées et venues dans l'installation, ou par d'autres facteurs. Au cours des audiences, le Chef des pompiers de Manille, témoignant devant le Conseil municipal, a déclaré que PSPC enfreignait de nombreux codes de santé et de sécurité.
3. Le 28 novembre 2001, en s'appuyant sur les informations recueillies au moyen de témoignages et de consultations, le Conseil municipal a pris l'arrêté n° 8027 modifiant le classement de la zone où se trouvaient les terminaux pétroliers, qui passait ainsi de la catégorie « industrielle » à la catégorie « commerciale ». Il a de ce fait été ordonné aux sociétés pétrolières de cesser leurs activités pour le 28 juin 2002. La durée de validité des permis locaux accordés aux sociétés pétrolières a été écourtée, et la date d'expiration des permis fixée au 30 juin 2002.
4. Le 26 juin 2002, deux jours avant la date d'expiration des permis, les sociétés pétrolières ont conclu avec le maire et le ministère de l'Énergie un protocole d'accord les autorisant à poursuivre leurs activités mais de façon réduite. Le Conseil municipal a ratifié à deux reprises le protocole d'accord par des résolutions adoptées en juillet 2002 et en janvier 2003 pour autoriser la poursuite des activités de façon réduite pendant une période définie. La résolution adoptée en janvier 2003 fixait l'expiration du protocole d'accord au 30 avril 2003.
5. En août 2002, une plainte a été portée contre les signataires du protocole d'accord pour versement de pots-de-vin et corruption, non-exécution de l'arrêté, et exécution du protocole d'accord en contravention avec l'arrêté. Le Médiateur a rejeté la plainte sans préjudice et noté que le Conseil municipal qui avait ratifié le protocole d'accord était celui-là même qui avait pris l'arrêté.
6. Dans l'intervalle, le 4 décembre 2002, la Social Justice Society (SJS), une association de résidents de Pandacan, a demandé à la Cour suprême de prononcer une ordonnance d'exécution pour obliger le maire à appliquer l'arrêté.
7. En mars 2003, 40 chefs de barangay sur les 43 que compte le quartier de Pandacan ont appuyé, dans une note de position, le maintien des terminaux pétroliers à Pandacan. Trois chefs de barangays n'ont pas signé le document. Le 28 mars 2003, PSPC a présenté cette note de position au Conseil municipal. Celle-ci contenait entre autres des demandes d'assistance matérielle sous forme de bourses, d'emplois, de missions médicales et de remise de présents à l'occasion de Noël, de la Fiesta et d'autres occasions spéciales.

8. Une autre plainte pour violation de la législation sur la lutte contre la corruption a été déposée devant le Médiateur à l'encontre des chefs de barangay qui avaient signé la note de position. Le Médiateur a rejeté la plainte ainsi que la demande de réexamen présentée ultérieurement. La décision du Médiateur a été confirmée en appel par la Cour suprême.
9. Le 25 avril 2003, plusieurs jours avant l'expiration du protocole d'entente, PSCP a déposé une plainte devant le tribunal régional de première instance de Manille pour qu'il interdise au maire d'appliquer l'arrêté, en invoquant sa nullité. Les deux autres sociétés pétrolières ont déposé des plaintes similaires. Le tribunal a rapidement pris une injonction ordonnant aux parties de maintenir le statu quo.
10. Entretemps, PSCP a commencé à réduire ses activités, retiré l'entrepôt de GPL et créé une zone tampon autour du terminal pétrolier de Pandacan. Cette zone tampon est maintenant connue sous la désignation de « zone verte » ou de « parc linéaire » :
11. Le 16 mai 2006, Fenceline Community et les Amis de la Terre ont déposé une plainte auprès du Point de contact national néerlandais alléguant que Royal Dutch Shell, par l'intermédiaire de sa filiale PSCP, avait enfreint les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
12. Le 16 juin 2006, le Conseil municipal de Manille a approuvé un nouvel arrêté de zonage détaillé (l'arrêté n° 8119) réitérant la nouvelle classification de Pandacan en zone commerciale et ordonnant que les terminaux pétroliers cessent leurs activités. Les sociétés pétrolières ont à nouveau demandé l'annulation de l'arrêté devant le tribunal de première instance de Manille.
13. Dans sa décision du 7 mars 2007, la Cour suprême a accordé l'ordonnance d'exécution demandée par la Social Justice Society et ordonné au maire de Manille d'appliquer l'arrêté n° 8027. C'est seulement à la suite de cette décision que les sociétés pétrolières et le ministère de l'Énergie ont présenté à la Cour suprême une demande de réexamen des affaires soumises aux tribunaux de première instance et du nouvel arrêté de zonage.
14. Le 13 février 2008, après avoir accepté l'intervention/la demande, la Cour suprême a pris une résolution réitérant sa décision aux termes de laquelle l'arrêté n° 8027 était un exercice de pouvoir légitime visant à assurer la sécurité des résidents de Pandacan. S'agissant des évolutions récentes, la Cour a noté que le protocole d'accord était expiré et que le décret n° 8119 était compatible avec le décret n° 8027 même si ce dernier devait primer s'agissant des dates limites et des autres modalités. La Cour a également annulé les injonctions prises antérieurement par le tribunal de première instance pour empêcher l'application de l'arrêté n° 8027. La Cour suprême, considérant les conséquences pratiques d'une ordonnance d'application immédiate de l'arrêté et de cessation des activités des terminaux pétroliers, a exigé que les sociétés pétrolières soumettent un plan de relocalisation au tribunal de première instance de Manille dans un délai non prorogeable de quatre-vingt-dix (90) jours.
15. Le 27 février 2008, PSCP et ses associés ont présenté une demande de réexamen à la Cour suprême en mentionnant expressément qu'*« il ne fallait pas interpréter la remise en cause de la validité de l'arrêté n° 8027 pris par la municipalité de Manille comme un refus condamnable de se relocaliser »* mais plutôt comme une opposition au fait que la résolution de la Cour suprême autorisait la prise d'arrêtés de zonage ponctuels obligeant l'industrie pétrolière ou d'autres secteurs industriels à se relocaliser *« au gré des caprices des pouvoirs publics »*.

16. Le 13 mai 2008, conformément à l'ordonnance de la Cour suprême, PSPC (ainsi que Chevron Philippines, Inc. [Chevron]) a soumis un plan de relocalisation détaillé au tribunal de première instance de Manille. Le tribunal a attendu pour statuer que la Cour suprême se prononce sur la demande de réexamen adressée par les sociétés pétrolières.
17. Le 25 février 2009, le tribunal régional de première instance a ordonné à PSPC et à Chevron Philippines, Inc. [Chevron] de l'informer sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de leur plan détaillé de relocalisation et du calendrier établi pour le transfert du terminal de Pandacan dans un délai de 15 jours.
18. Le 28 février 2009, la Cour suprême, dans sa décision définitive relative à l'affaire du dépôt pétrolier de Pandacan, a rejeté définitivement la demande de réexamen (en date du 27 février 2008) des trois sociétés pétrolières (Chevron Philippines, Inc. [Chevron] ; Petron Corporation (Petron) ; et Pilipinas Shell Petroleum Corporation [Shell]). La Cour suprême a dûment pris acte du fait que les sociétés pétrolières avaient commencé la réduction ordonnée des activités des dépôts pétroliers et présenté au tribunal régional de première instance de Manille les plans et rapports qui leur avaient été demandés.
19. Le 14 mai 2009, le Conseil municipal de Manille a approuvé un nouvel arrêté (l'arrêté n° 7177) autorisant les sociétés pétrolières à rester à Pandacan et à poursuivre leurs activités à Manille. Cet arrêté annule l'arrêté n° 8027 pris en 2001 afin de modifier le zonage de Pandacan, en le faisant passer de la catégorie industrielle à la catégorie commerciale, ainsi que l'arrêté n° 8119 de 2006, qui accordait aux industries moyenne et lourde sept ans pour quitter la ville. Cet arrêté a suscité l'opposition de nombreux résidents de Pandacan et de Manille : protestations devant le dépôt pétrolier ; marche vers la mairie conduite par des associations paroissiales ; et déclarations de dirigeants catholiques.
20. Le 28 mai 2009, le maire de Manille a signé l'arrêté n° 7177. Il a déclaré expressément qu'avant de prendre cette décision, il a rencontré toutes les parties prenantes, y compris des gens d'affaires et des résidents de Manille. Selon le maire, toutes les réactions vont dans le même sens, c'est-à-dire qu'elles approuvent le maintien dans la capitale des dépôts pétroliers et des autres installations qui seront visées par l'arrêté n° 8027.

Évaluation de la plainte

La plainte soulève les questions suivantes :

- I) Manipulation des autorités locales.
- II) Dissimulation des négociations avec les autorités et des risques des activités de l'entreprise pour l'environnement et la santé.
- III) Absence de plans précis pour atténuer les risques au dépôt pétrolier.

I. Manipulation des autorités locales

L'allégation repose sur les sections suivantes des Principes directeurs :

- Paragraphes 5 et 11 du chapitre II – recherche d'exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire et ingérence induite dans les activités politiques locales ;
- Chapitre VI – corruption ou avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage illégitime.

Après examen attentif du dossier, le PCN a estimé que PSPC a communiqué avec les fonctionnaires de la ville de Manille pour demander le report de la mise en œuvre de l'arrêté n° 8027. Le PCN note que des représentants du ministère de l'Énergie ont pris part

officiellement aux négociations menées par les fonctionnaires de la municipalité avec PSPC et les deux autres sociétés affectées et que les négociations se sont traduites par l'adoption de dispositions officielles (résolutions du Conseil municipal) qui tenaient compte des préoccupations du secteur de l'énergie dans son ensemble. Dans ce contexte, le PCN n'a pas l'impression que PSPC cherchait à s'exonérer de manière irrégulière du cadre réglementaire afin d'obtenir un avantage indu ou une faveur particulière, ni qu'elle a cherché, lors des réunions, à s'ingérer indûment dans la politique locale.

La corruption est une infraction grave et doit être appréciée dans une perspective juridique. C'est aux auteurs de la plainte qu'il revient de prouver hors de tout doute raisonnable que les faits ont été commis. Le PCN fait remarquer que les accusations de corruption portées contre des fonctionnaires ont été examinées et que l'affaire a été tranchée par les autorités philippines compétentes. Le PCN s'incline devant ces décisions et les respecte. Les déclarations écrites sous serment présentées au PCN contenant les allégations relatives à la participation induite de PSPC à la préparation de la note de position diffusée le 28 mars 2003 par les chefs de barangays de Pandacan ne sont pas corroborées par d'autres constatations nécessaires même si les plaignants ont eu toutes les occasions voulues pour apporter des preuves. Le PCN note que les chefs de barangays ont demandé aux sociétés pétrolières de les aider à préparer leur note de position mais qu'il n'est pas établi que PSPC a promis de fournir l'aide demandée en échange de leur appui au maintien de l'installation.

Selon le PCN, la coutume de se soucier de son voisin et de lui offrir des cadeaux s'est apparemment transposée dans le comportement des entreprises sous forme de programmes communautaires inscrits dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises. Au vu des informations contenues dans certains documents ou recueillies lors d'entretiens avec des sources identifiées par les parties, le PCN ne peut conclure que la remise de cadeaux par PSPC avait pour but de corrompre les agents publics afin d'obtenir un avantage indu.

Le PCN note toutefois que l'interprétation erronée faite par certains membres de la population locale de Pandacan quant aux visées des programmes communautaires, à la teneur des avantages et à leurs bénéficiaires, a alimenté les allégations de corruption et de conduite irrégulière. Lors de ses entretiens avec PSPC, le PCN a appris que cette dernière reconnaît les effets défavorables possibles de la dépendance aux programmes communautaires sur la participation effective et déterminante des parties prenantes. Des programmes d'aide à la collectivité de ce type existent également dans d'autres pays et dans des contextes différents.

Le PCN estime que PSPC n'a pas su éviter de donner l'impression que ses contacts avec les barangays avaient un objectif non avoué. Malgré l'absence de preuve que des promesses compromettantes ont été faites à certaines personnes dans un contexte politisé, il se peut que l'aide à la collectivité soit perçue par les adversaires comme de la « corruption » ou une « ingérence induite dans les décisions locales ».

Le PCN recommande fortement que s'instaure un dialogue entre PSPC et ses parties prenantes locales (et non seulement avec les habitants de la zone située à proximité immédiate de sa clôture) sur ce qu'est une conduite transparente et incontestable). L'aboutissement de ce dialogue pourrait orienter les engagements futurs de PSPC auprès de la population de Pandacan, tant en matière de communication sur les questions de santé, de sécurité et d'environnement que d'initiatives pour susciter la participation de la

population locale et la soutenir. Le PCN recommande également que PSPC demande instamment aux deux autres sociétés pétrolières de coordonner leurs programmes de relations avec les populations locales, parce que celles-ci considèrent à juste titre que les activités du dépôt pétrolier et les risques qui en découlent forment un tout, indépendamment du fait que trois entreprises exercent en ce moment leurs activités dans le cadre d'une coentreprise.

II. Dissimulation des négociations avec les pouvoirs publics et risques des activités de l'entreprise pour l'environnement et la santé

Les allégations concernent les dispositions suivantes des Principes directeurs :

- Paragraphe 4e) du chapitre III – obligation de divulguer les informations sur les facteurs de risque importants prévisibles.
- Paragraphe 2 du chapitre V – obligation de fournir des informations relatives aux effets potentiels des activités sur l'environnement, la santé et la sécurité des salariés et des collectivités concernées.

Le PCN estime qu'en ce qui concerne les années visées par les allégations de non-respect des Principes directeurs, il n'existe pas de documents indiquant que les autorités ont constaté que PSPC avait enfreint la réglementation environnementale ou sanitaire dans ses dépôts pétroliers. En ce qui concerne les données environnementales antérieures à 2003, le rapport Asunción a signalé un témoignage selon lequel PSPC a été reconnue coupable de violation des normes relatives à la santé et à la sécurité. Le PCN n'a toutefois reçu aucun élément de preuve confirmant ou contredisant les déclarations faites dans ce document. Le PCN a entendu parler de l'existence de rapports selon lesquels des gaz nocifs se sont échappés des dépôts pétroliers, ce qui a affecté les résidents du secteur du fleuve Pasig. Le PCN a cependant appris lors d'entretiens qu'il n'existait pas de conclusions scientifiques ou officielles selon lesquelles les sociétés pétrolières, en particulier PSPC, étaient responsables de ces émanations. Une étude du ministère de la Santé a montré qu'il y avait une augmentation des niveaux de certains hydrocarbures aromatiques dans l'atmosphère mais on ignore si cela peut être attribué à l'exploitation du dépôt pétrolier et, le cas échéant, dans quelle mesure.

Dans le cadre de sa mission de validation de 2008, le PCN a demandé à la Dienst Centraal Milieubeheer Rijnmond (DCMR – agence de protection de l'environnement) de se rendre en mission aux installations de PSPC afin de l'aider à évaluer le degré de sécurité générale et la gestion environnementale au dépôt de Pandacan. La DCMR possède une expérience étendue dans le port de Rotterdam, où l'industrie pétrolière est très présente. Le PCN n'a pas été autorisé à examiner l'autre partie du dépôt pétrolier. Les objectifs particuliers et les résultats de l'étude réalisée par la DCMR sont décrits au paragraphe suivant.

En ce qui concerne l'obligation de PSPC d'informer la population sur les risques pour la santé, la sécurité et l'environnement et d'établir des plans d'urgence, le PCN note que l'entreprise a fait des efforts, comme en témoignent les informations figurant sur son site Internet ainsi que ses programmes d'information et de renforcement des capacités. Il semble toutefois que les programmes d'information soient limités aux trois quartiers situés à proximité immédiate de PSPC. Étant donné que d'autres habitants de Pandacan sont également exposés à un risque potentiel même s'il est sans doute moindre, le PCN recommande fortement que PSPC étende son programme d'information et ses activités de

consultation aux autres habitants de Pandacan susceptibles d'être affectés. En outre, le PCN se range à l'avis de ceux qui pensent que dans ses communications avec les parties prenantes, PSPC s'est bornée à une démarche purement informative au lieu de mener des consultations et des discussions approfondies sur les risques et les mesures prises pour y faire face. Malgré les efforts déployés par PSPC pour communiquer avec les barangays au sujet des effets sur la santé et la sécurité de ses activités à Pandacan, les personnes qui vivent à proximité du site de Pandacan sont, ce qui se comprend, sensibles aux informations concernant leur vie et leur santé. Dans la mesure où ces inquiétudes ont un lien avec les activités de PSPC, il faut établir un dialogue plus étroit. Pour ce faire, PSPC a déjà fait appel à un groupe de travail indépendant sur la santé, en partenariat avec l'Institut national de la santé de l'Université des Philippines, afin qu'il apporte un « point de vue extérieur sur l'évaluation des risques, la méthode, l'analyse et les résultats des initiatives relatives à l'environnement engagées dans les installations de PSPC à Pandacan ». Les habitants qui ont été interrogés n'étaient toutefois pas au courant de cette initiative, ce qui conduit à penser qu'il faudrait les associer davantage aux travaux du Groupe de travail sur la santé.

De nombreuses recommandations énoncées dans les Principes directeurs demandent une action précise des entreprises, par exemple « entrer en temps voulu en consultation » (paragraphe 2b), chapitre V), mais sans plus de précisions. Pour juger les actions de PSPC au regard des attentes des Principes directeurs, on peut examiner, par exemple, le fait d'entrer en temps voulu en consultation en adoptant un point de vue local, ou encore celui du pays d'origine. Les entreprises peuvent invoquer le fait qu'il faut privilégier le point de vue local mais cela ne servirait pas du tout l'objectif des Principes directeurs – à savoir la bonne conduite des entreprises dans une lutte à armes égales. Le PCN souligne en conséquence que les Principes directeurs de l'OCDE prévoient implicitement que la norme applicable à la communication avec les parties prenantes devrait être dérivée des pratiques et des systèmes juridiques communs aux pays de l'OCDE d'où proviennent les entreprises et non des pratiques et de la législation locales.

III. Absence de plans précis pour atténuer les risques au dépôt pétrolier

L'allégation concerne les recommandations suivantes :

- Paragraphes 5 et 6 du chapitre V – plans d'urgence en cas de dommages graves à l'environnement et à la santé et adoption de normes de performance environnementale.

Le PCN note qu'entre 2003 et 2006, PSPC a mis en œuvre un programme de réduction et de réorganisation de ses activités à Pandacan. PSPC a décrit au PCN les mesures qu'elle a prises pour veiller à ce que la réduction des activités soit conforme aux normes qu'elle applique à l'échelle mondiale en matière d'environnement et de sécurité, y compris au chapitre du nettoyage et de l'élimination des déchets toxiques.

Même s'il est rassurant de constater que la réduction des activités et le nettoyage nécessaires ont été mis en œuvre, le PCN ne peut confirmer que PSPC a agi conformément aux normes les plus rigoureuses qui soient relatives à l'environnement et à la sécurité avant le nettoyage. Le PCN se range à l'avis de ceux qui estiment que les ajustements apportés ne relèvent pas d'une bonne pratique consistant, pour la multinationale, à appliquer des mesures optimales de santé et de sécurité dans tous les pays où elle exerce des activités, comme le recommandent les Principes directeurs de l'OCDE. Ces mesures ont au contraire été imposées par un arrêté de zonage pris par le Conseil municipal en raison

des craintes liées aux risques pour l'environnement et la santé suscitées par le dépôt pétrolier. On a vu que pour une entreprise multinationale ayant son siège dans un pays membre de l'OCDE il ne suffit pas simplement de se conformer à la législation et aux autorisations locales ; dans des circonstances particulières, les Principes directeurs doivent être considérés comme la source d'orientations la plus pertinente en matière de bonne conduite. Comme on peut le constater dans les Commentaires sur les Principes directeurs, « les Principes directeurs posent en prémisses que les entreprises devraient prendre des mesures le plus tôt possible et de façon proactive pour éviter, par exemple, les dommages graves ou irréversibles à l'environnement liés à leurs activités ».

En outre, d'après les entretiens conduits auprès des auteurs de la plainte et la population, il semble que les habitants de Pandacan ne soient pas pleinement informés des mesures qui ont été prises lors des opérations de réduction des activités, ni des raisons qui ont motivées. En réalité, la population n'est généralement pas informée des plans précis établis pour atténuer les risques ou réagir aux situations d'urgence résultant des activités du dépôt pétrolier.

En ce qui concerne la sécurité des activités du dépôt pétrolier, le PCN a constaté que PSPC, au vu des préoccupations qui ont conduit le Conseil municipal de Manille à prendre l'arrêté n° 8027 du 28 novembre 2001, a considérablement modifié ses installations et l'aménagement du site de Pandacan. Les craintes liées à la sécurité exprimées par les auteurs de la plainte ne sont pas pour autant dissipées. C'est pourquoi le PCN a associé la DCMR à une évaluation du dépôt pétrolier de Pandacan sous sa forme actuelle pour déterminer s'il peut être considéré comme étant « en conformité avec les normes de santé et de sécurité internationalement admises ». Cette mission d'enquête technique a été entreprise dans le but exposé ci-après.

Objectif général

- Aider le PCN à évaluer a) les conditions générales de sécurité dans les installations de Shell ; et b) la gestion de l'environnement dans ces installations.

Inspection visuelle des installations de Shell

- Recueillir des informations sur la nature et la quantité de substances stockées.
- Dresser un inventaire sur place des mesures de prévention établies pour atténuer les risques d'incendie et d'explosion et gérer l'exposition et les émissions dans l'environnement, et pour examiner lesdites mesures.
- Se faire une idée du système de gestion de la sécurité, des procédures d'urgence et du système d'inspection et d'entretien, y compris de la déclaration volontaire des performances environnementales.
- Se faire une idée de la gestion des sols et de l'impact environnemental sur l'eau souterraine.

Évaluation de la conception des installations de Shell (étude documentaire)

- Évaluation des informations recueillies en ce qui concerne la conception et les mesures appliquées eu égard aux normes de l'API, notamment en ce qui concerne :
 - ❖ les réservoirs de stockage ;

- ❖ les installations de chargement et de déchargement – cuvettes de rétention en cas de déversement ;
- ❖ les mesures de lutte contre les incendies.

Évaluation quantitative des risques eu égard aux normes en matière de risques (étude documentaire)

- Déclarations de la DCMR comprenant des délimitations des risques calculés à partir de l'évaluation quantitative des risques.
- Calcul des risques d'après les informations recueillies auprès de PSPC. En l'absence de normes internationales, les méthodes néerlandaises en usage serviront à réaliser ces calculs. Ces méthodes seront adaptées aux conditions locales dans la mesure du possible.
- Évaluation des risques eu égard aux normes en vigueur aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, au Canada et en Australie (en l'absence d'orientations internationales) et, dans la mesure du possible, évaluation des risques eu égard aux politiques locales et aux pratiques industrielles internationales.

La DCMR a conclu qu'au moment de l'inspection (les 13, 14, 17 et 18 novembre 2008) :

- « La conception, notamment le matériel de lutte contre les incendies, le niveau de l'entretien, la tenue des locaux et l'exploitation des installations de PSPC, est conforme aux normes de l'UE et des États-Unis.
- Des systèmes appropriés de gestion de la sécurité et de l'environnement sont en place.
- Les émissions de composés organiques volatils (en particulier de benzène) dans l'atmosphère depuis les installations de chargement de camions de PSPC seront éliminées par un système moderne de récupération de vapeur qui doit être mis en service en décembre 2008¹.
- Le risque externe est acceptable eu regard aux normes néerlandaises et aux autres normes internationales. »

Même s'il accepte les conclusions de la DCMR (formulées à sa propre demande), le PCN ne peut se faire une opinion faute d'avoir eu accès à des données probantes ; le PCN a accepté cette limite dans l'intérêt des progrès de la procédure de médiation.

Transport par camion

Les conclusions de la DCMR indiquent que la partie du dépôt pétrolier appartenant à PSPC est déjà dotée d'une structure conforme aux normes internationales en matière de sécurité, par exemple celles qui s'appliquent aux Pays-Bas. LE PCN précise cependant qu'il serait aujourd'hui inconcevable de construire aux Pays-Bas un nouveau dépôt pétrolier ayant un trafic similaire à celui de Pandacan.

Le PCN estime que le transport de produits pétroliers suscite des préoccupations particulières, un aspect qui n'est pas mentionné dans la plainte. Bien que PSPC ait pris un certain nombre de mesures, le PCN la prie de faire preuve de volontarisme en matière de transport de produits dangereux. PSPC et PDSI (Pandacan Depot Services Inc) doivent accorder une attention constante à la sécurité du transport par camions-citernes. Le PCN estime que PSPC et ses associées dans la coentreprise devraient faire participer activement la population qui vit à proximité des installations. Le PCN encourage PSPC à peser la

1. Selon Shell, ce système est déjà en service.

question du transport de produits dangereux dans des zones densément peuplées lorsqu'il prendra des décisions concernant sa relocalisation.

Relocalisation

Le PCN a observé que le problème soulevé porte essentiellement sur les préoccupations relatives à la santé et à la sécurité. Pour certains résidents, le déménagement du dépôt pétrolier hors de Pandacan est devenu l'enjeu principal. À leurs yeux, la mesure d'atténuation des risques pour la santé et la sécurité la plus efficace est le déplacement des activités du dépôt pétrolier. Lors de la mission d'enquête de novembre 2008, le PCN a évoqué d'emblée la relocalisation comme issue possible de la médiation. Les auteurs de la plainte posent comme condition préalable à la médiation que cette question soit abordée. PSPC a déclaré expressément devant la Cour suprême qu'elle respecterait les engagements pris auprès de cette instance de se conformer à l'ordonnance de relocalisation (cf. annexe 1).

Bien que les discussions intervenues entre le PCN et PSPC au cours de la mission de novembre 2008 aient largement porté sur les nombreux problèmes complexes que poserait une éventuelle relocalisation, le PCN a constaté avec étonnement, en mai 2009, que PSPC ne jugeait pas pertinent d'aborder la relocalisation lors de la médiation. Le PCN trouve regrettable que PSPC ait modifié son engagement de manière inattendue.

Si PSPC avait déclaré expressément devant la Cour suprême qu'elle avait décidé de déménager, elle aurait établi un plan de relocalisation clair, transparent et rigoureux, en cohérence avec ses obligations de souscrire aux normes de conduite optimales préconisées par les Principes directeurs de l'OCDE.

Le PCN estime que PSPC devrait communiquer de manière plus volontariste et plus ouverte avec toutes les parties prenantes sur ses raisons, ses stratégies et ses réflexions afin de renforcer le socle de confiance mutuelle entre l'entreprise et la société dans laquelle elle mène ses activités. Pour le PCN, l'image essentiellement positive qu'aurait dû conférer à PSPC sa recherche d'une conduite responsable a été occultée par l'impression qu'elle se comportait de façon opportuniste dans un contexte politique en constante évolution.

Échange d'informations

En ce qui concerne le partage d'informations au cours de la procédure conduite par le PCN, les parties ont naturellement témoigné d'une moindre ouverture l'une envers l'autre qu'avec le PCN. Les conditions imposées au PCN par Shell en matière de partage des informations avec les auteurs de la plainte ont empêché le PCN de chercher des solutions mutuellement acceptables. Ainsi, la DCMR ne devait transmettre au PCN que ses conclusions les plus générales. Le PCN a été étonné (et déçu) par la réticence de PSPC à partager davantage d'informations avec ses parties prenantes. En matière de responsabilité sociale des entreprises, la transparence est au cœur du dialogue avec les parties prenantes. En général, la transparence est également dans l'intérêt à long terme de l'entreprise parce qu'elle contribue à susciter l'adhésion de la population à ses activités. Bien entendu, le PCN respecte les considérations liées aux intérêts et aux accords commerciaux avec les associées de la coentreprise mais est persuadé que lorsque des affaires similaires surviennent dans des pays de l'OCDE, les entreprises échangent davantage d'informations avec les parties prenantes. Le PCN estime que les normes élevées de divulgation d'informations non financières, notamment de comptes rendus de caractère environnemental, comme celles que préconisent les Principes directeurs de

l'OCDE, n'ont pas été respectées dans cette affaire. Dans le Commentaire concernant la publication d'informations (chapitre III), on peut lire : « Pour que l'on puisse mieux connaître les entreprises et leur interaction avec la société et l'environnement, il faut que les entreprises opèrent dans la visibilité et répondent aux demandes d'information d'un public de plus en plus exigeant. » Les informations peuvent également porter sur les activités des sous-traitants, des fournisseurs ou des associés de la coentreprise. En raison des exigences de PSPC en matière de confidentialité, il demeure impossible de formuler une observation sur le respect par le dépôt pétrolier dans son ensemble des critères sur lesquels la DCMR s'est fondée pour réaliser son évaluation. Tous les exploitants de dépôts pétroliers ont un devoir public de faire preuve de la plus grande ouverture possible avec leurs parties prenantes sur les questions de santé, de sécurité et de sûreté.

Remarques finales

- Cette procédure n'a pas couvert les autres associées de PSPC dans la coentreprise, même si les Principes directeurs de l'OCDE s'appliquent directement à l'une d'elles, ainsi qu'à leur conduite à toutes trois dans l'affaire de la relocalisation, qui n'est pas encore réglée. Cela n'exonère toutefois pas PSPC de sa responsabilité d'agir conformément aux Principes directeurs, tant individuellement qu'avec ses associées. Le PCN sait que Shell reconnaît cette responsabilité, comme en témoigne son rapport de durabilité 2008 : « Dans les coentreprises, nous n'exerçons pas de contrôle et nous n'avons pas le pouvoir de fixer des normes. Nous encourageons plutôt les coentreprises à agir conformément à nos valeurs. Nous attendons des coentreprises qu'elles appliquent des principes commerciaux et que leur engagement et leur politique en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement soient sensiblement équivalents aux nôtres. En outre, nous partageons notre expérience de la gestion des questions de sécurité, d'environnement et de société. Ce partage s'étend à nos méthodes d'évaluation intégrée des incidences sur l'environnement et la société avant un travail important sur un projet ainsi qu'à notre manière de procéder pour nouer des relations de travail ouvertes avec les parties prenantes externes. Nous réexaminons nos relations les coentreprises qui ne peuvent travailler en cohérence avec nos valeurs, nos principes et nos normes dans ce domaine dans un délai raisonnable. »
- Le PCN souligne en outre qu'il ne peut porter un jugement sur la situation de la santé et de la sécurité pour l'intégralité du dépôt pétrolier. Il recommande à PSPC d'engager une étude indépendante similaire à celle de la DCMR sur les parties du dépôt pétrolier qui n'étaient pas visées par la plainte examinée ici.
- Le PCN note enfin que les allégations de conduite irrégulière portée contre PSPC en ce qui concerne les négociations menées avec des fonctionnaires locaux persisteront tant que le problème de la relocalisation ne sera pas réglé. Le PCN estime qu'une initiative de PSPC, en consultation étroite avec ses parties prenantes, afin de clarifier et réitérer le projet de relocalisation dont elle a fait état dans des documents publics destinés aux tribunaux, devrait constituer la base d'un accord par voie de médiation qui dissipe les craintes exprimées.

Encadré 1.A1.1. Procédure suivie par le PCN

Le rôle du PCN

Les Points de contact nationaux (PCN) ont pour mission de contribuer à une mise en œuvre efficace des Principes directeurs. Conformément aux lignes directrices de procédure pour les Principes directeurs de l'OCDE, le PCN a effectué une première évaluation afin de savoir si les questions soulevées méritaient un examen approfondi. Ce faisant, le PCN a pris en compte les points suivants :

- l'identité de la partie concernée et son intérêt dans l'affaire ;
- la pertinence de la question et des éléments fournis à l'appui ;
- la pertinence de la législation et des procédures applicables ;
- la manière dont des questions similaires sont ou ont été traitées au niveau national ou international ;
- l'intérêt que présente l'examen de la question au regard des objectifs et d'une mise en œuvre efficace des Principes directeurs.

Le 3 juillet 2006, le PCN a conclu à la recevabilité de la plainte déposée le 15 mai 2006 et, conjointement avec les auteurs de la plainte et Shell/PSPC, tentera d'établir les faits et de trouver une solution mutuellement satisfaisante. À cette fin, le PCN a consulté les parties précitées ; demandé l'avis des autorités compétentes et d'experts ; consulté le PCN britannique ; et examiné des affaires qui ont été traitées par d'autres PCN* ; et proposé de conduire une médiation avec l'accord des parties concernées.

Des réflexions approfondies sur le traitement de cette affaire sont présentées à l'annexe 2 du communiqué final du PCN.

Aperçu de la procédure

Au deuxième trimestre de 2006, le PCN a organisé de nombreuses discussions bilatérales avec Shell/PSPC et les plaignants afin de bien saisir les questions complexes soulevées. Tout au long de la procédure, les deux parties se sont efforcées de fournir les informations demandées par le PCN. Des informations complémentaires se sont toutefois révélées nécessaires.

Selon le Commentaire sur les procédures de mise en œuvre, « les entreprises sont encouragées à respecter les Principes directeurs partout où elles exercent leurs activités, en tenant compte de la situation particulière de chaque pays d'accueil. Si des questions se rapportant aux Principes directeurs se posent dans des pays qui n'ont pas souscrit aux Principes directeurs, les PCN prendront des mesures afin de parvenir à une meilleure compréhension des questions soulevées. S'il peut s'avérer parfois impraticable d'accéder à certaines informations, ou de réunir toutes les parties impliquées, le PCN peut être néanmoins à même de procéder à des investigations. Entrer en contact avec la direction de l'entreprise du pays d'accueil et, éventuellement, avec les autorités compétentes du pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs, peut faire partie de ces mesures. »

Au cours des premiers mois de 2007, après consultation des parties concernées, le PCN a organisé une mission d'enquête à Manille pour laquelle il a demandé l'aide d'experts de la DCMR qu'il a lui-même rémunérés. Le 7 mars 2007, la Cour suprême des Philippines a rendu une décision en faveur de la Social Justice Society, et de MM. Cabigao et Tumbokon à l'effet de laquelle l'arrêté n° 8027 devait être appliqué et mis en œuvre. PSPC et les deux autres sociétés pétrolières en cause ont demandé à la Cour d'intervenir et de reconsidérer sa décision. Comme PSPC souhaitait éviter des procédures parallèles inopportunes concernant la relocalisation du dépôt pétrolier, et compte tenu de l'évolution de l'affaire devant la Cour suprême, le PCN a décidé d'annuler sa mission à Manille. Dans l'attente de la décision de la Cour suprême, la procédure du PCN a été suspendue pendant plus de six mois.

* Publiées sur le site Internet de l'OCDE.

Encadré 1.A1.1. Procédure suivie par le PCN (suite)

Dans l'intervalle, le nouveau PCN indépendant a repris le dossier. Il a donné une interprétation large de la question de la « procédure parallèle ». Le 28 novembre 2007, les membres (désignés le 4 juillet 2007) du PCN nouvellement reformé ont rencontré les représentants des deux parties afin de faire connaissance et de discuter de l'impasse dans laquelle se trouvait la procédure. Au cours de cette réunion, le PCN et les parties concernées ont décidé, entre autres, que Shell/PSPC et les auteurs de la plainte communiqueraient au PCN leur opinion sur deux questions : premièrement, l'utilité et la valeur ajoutée, pour la procédure, d'une mission à Manille du PCN et de deux conseillers techniques indépendants alors que l'affaire était en instance devant la Cour suprême ; deuxièmement, l'organisation d'une réunion, lors de cette mission, en présence du PCN, de PSPC et des partenaires locaux auteurs de la plainte pour discuter des faits et des arguments avancés dans la plainte et de la réaction de Shell/PSPC.

Après avoir reçu les réactions des deux parties, le PCN a rédigé un projet de « mandat » pour les deux volets de la mission qui serait planifiée, et proposé de recruter, à Manille, un conseiller qu'il rémunérerait lui-même, M. La Viña. En vue de la mission du PCN, ce dernier serait chargé de recueillir des données générales complémentaires, d'effectuer des recherches et d'examiner des solutions pour la médiation. M. La Viña est reconnu de longue date pour son objectivité et son indépendance et possède une excellente réputation de médiateur tant aux Philippines qu'ailleurs dans le monde. Les deux parties ont accepté qu'il joue le rôle de conseiller auprès du PCN.

Le 13 février 2008, la Cour suprême a ordonné la mise en œuvre de l'arrêté n° 8027 pris par la municipalité de Manille et qui exige la relocalisation de PSPC, de Chevron et de Petrone. La Cour suprême s'est exprimée en termes sévères :

« Nous mettons fin également à la décision des sociétés pétrolières de prolonger leur présence à Pandacan malgré l'opposition des résidents de Manille. Dès octobre 2001, les sociétés pétrolières ont signé avec le ministère de l'Environnement un protocole d'accord en vertu duquel elles devaient :

... entreprendre une étude comparative détaillée ... comprenant la préparation d'un plan directeur visant à déterminer l'ampleur et le calendrier de l'implantation envisageable des terminaux pétroliers de Pandacan et de toutes les installations et infrastructure connexes, y compris de l'aide publique essentielle à la relocalisation : infrastructure de transport requise, acquisition de terrain et de droit de passage, réinstallation des résidents déplacés et acceptabilité environnementale et sociale, lesquelles seront fondées sur l'avantage mutuel pour les parties concernées et la population.

Maintenant qu'elles sont contraintes de cesser leurs activités dans les terminaux de Pandacan, les sociétés pétrolières ne peuvent pas feindre l'impréparation étant donné qu'elles ont eu des années pour se préparer à cette éventualité.

De même, la présente Cour ne provoquera pas une crise en ordonnant la relocalisation immédiate des terminaux de Pandacan. La mise en œuvre d'une décision de la présente Cour, en particulier d'une décision entraînant des conséquences aussi ramifiées, doit dans tous les cas rester dans les limites de la raison, être conforme à un plan détaillé et bien coordonné et obéir à un calendrier qui respecte la lettre et l'esprit de notre résolution. Pour ce faire, les sociétés pétrolières n'ont d'autre choix que de respecter la loi. »

PSPC et ses associées dans la coentreprise ont reconnu l'importance de la décision d'ordonner une relocalisation dans la déclaration préliminaire à la demande de réexamen qu'ils ont soumise à la Cour suprême le 27 février 2008 :

« La présente demande de réexamen n'a pas pour but de retarder le règlement de cette affaire. Les intervenants soumettront au tribunal régional de première instance de Manille, chambre 39, un plan détaillé et un calendrier de déménagement pendant la période non prorogeable de quatre-vingt-dix (90) jours, conformément à la résolution cette honorable Cour, sans préjudice de la résolution relative à la présente demande de réexamen.

Encadré 1.A1.1. Procédure suivie par le PCN (suite)

Les intervenants précisent qu'ils n'ont jamais refusé de quitter Pandacan. Les intervenants reconnaissent qu'une implantation indéfinie et permanente dans Pandacan n'est plus possible en raison des développements urbains en cours dans le secteur. Cependant, même s'ils étaient animés des meilleures intentions, ils n'ont pas trouvé de site aussi stratégique que celui de Pandacan. Pour les assister dans leur recherche, ils ont précisément fait appel à l'administration nationale par l'intermédiaire du ministère de l'Énergie. Cependant, en dépit de leurs efforts, les intervenants n'ont pas trouvé de site de relocalisation viable, ce qui les a forcés jusqu'à présent à rester sur l'actuel site.

La remise en cause par les intervenants de la validité de l'arrêté n° 8027 de la municipalité de Manille ne doit pas être considérée comme un refus condamnable de déménager. (...) »

Le 14 mars 2008, Shell/PSPC a adressé une lettre au PCN dans laquelle elle indique qu'à la suite de la décision de la Cour suprême en date du 13 février 2008 « PSPC quitterait Pandacan » et que cela signifiait que « le problème au cœur de la plainte examinée au titre des Principes directeurs de l'OCDE avait été réglé ». L'entreprise ajoutait que les quatre problèmes qui subsistaient (programmes de partenariat et programmes pour la collectivité ; remise de cadeaux ; évacuation et sécurité du site ; sécurité et divulgation d'informations confidentielles sur les produits) seraient abordés avec les auteurs de la plainte dans le cadre d'une procédure de médiation orientée vers l'avenir.

Le PCN a vu dans cette démarche une possibilité de progresser sur la voie d'un règlement. Le PCN a organisé une première réunion de médiation à laquelle il a convié des représentants de la DCMR ainsi que M. La Viña. Malheureusement, il a été difficile de mettre d'accord les auteurs de la plainte et Shell/PSPC sur le mandat qui serait confié à la DCMR et à M. La Viña. Les parties semblaient avoir des visions différentes de l'étendue, de la confidentialité et de l'orientation (vers le passé ou vers l'avenir) des enquêtes. Dans l'intervalle, le PCN a néanmoins demandé à M. La Viña de commencer son travail de conseiller.

Le 17 avril 2008, après avoir comparé les questions appelées à être examinées dans le cadre du système juridique philippin et les questions soulevées dans la plainte, le PCN a présenté ses conclusions préliminaires en ce qui concerne la situation à Pandacan à la suite de la décision de la Cour suprême. Shell/PSPC a réagi en déclarant entre autres qu'une évaluation de ses installations à Pandacan n'était plus utile puisque la Cour suprême avait décidé que le dépôt pétrolier devait être relocalisé. Par ailleurs, on ignorait au juste quel rôle s'attribuerait le tribunal régional de première instance en ce qui concerne la surveillance du plan de relocalisation exigé. Le PCN a annulé sa mission prévue fin mai à Manille.

Le 29 juillet 2008, le PCN a organisé une vidéoconférence avec Shell/PSPC et les auteurs de la plainte afin de discuter du projet de rapport et des recommandations de M. La Viña, lequel a parachevé son rapport en tenant compte des observations formulées par les deux parties et l'a remis au PCN le 14 août 2008.

Le 19 septembre 2008, le PCN a présenté aux deux parties un exposé détaillé de sa procédure d'examen et proposé l'ordre du jour d'une mission de médiation qui se tiendrait du 10 au 14 novembre. Les parties ont formulé des critiques et ont demandé au PCN de valider à nouveau ou de vérifier certains « faits ». En principe, la plupart des points litigieux auraient pu être réglés lors d'une tentative de médiation qu'il a toutefois fallu annuler pour cause d'emplois du temps incompatibles. Le PCN en a cependant profité pour remplacer par une mission d'enquête la mission de médiation qui avait été prévue du 10 au 14 novembre. Le PCN a été en mesure de confirmer certains faits ayant une possible pertinence mais qui étaient contestés. Le PCN également a retenu les services de la DCMR afin qu'elle envoie des représentants sur le site de Pilipinas Shell Petroleum Corporation et l'aide à évaluer la sécurité générale et la gestion de l'environnement dans les installations de PSPC au dépôt pétrolier de Pandacan. PSPC a accepté volontiers de prêter son concours mais a insisté pour que les représentants de la DCMR et du PCN signent des accords de confidentialité très restrictifs.

Encadré 1.A1.1. Procédure suivie par le PCN (suite)

Au cours de cette mission, deux membres du PCN, Mme J.F.G. Bunders et M. H. Mulder, ont interrogé les personnes suivantes ou se sont entretenus avec elles :

- dirigeants de PSPC et leurs conseillers ;
- membres du groupe de travail indépendant sur la santé créé par PSPC ;
- résidents des barangays 830, 833, 834 et leurs capitaines ;
- un membre du conseil municipal de Manille ;
- représentants de la Fenceline Community ;
- représentants du Front to Oust the Oil Depot ;
- un professeur de l'Université polytechnique des Philippines.

Aucun représentant des Amis de la Terre n'était disponible pendant cette mission.

PSPC a déclaré strictement confidentielles la totalité des informations recueillies lors des entretiens avec ses salariés et de l'enquête de la DCMR, ce que le PCN a accepté même si les principes de confidentialité de PSPC étaient plus rigoureux que ceux déjà prescrits dans les lignes directrices de procédures des Principes directeurs. Le PCN et la DCMR ont en conséquence signé des accords de confidentialité distincts.

Afin de préparer une tentative de médiation, le PCN s'est penché attentivement sur les problèmes susceptibles de se poser entre PSPC/PSDI et les auteurs de la plainte en ce qui concerne l'association des parties prenantes au processus de relocalisation et à son suivi.

Le 18 décembre 2008, le PCN a reçu une lettre de PSPC en réponse à sa demande de propositions de mesures à prendre eu égard à la question soulevée au titre des Principes directeurs. Dans cette lettre, la « relocalisation » n'est pas mentionnée comme solution possible dans le cadre de la procédure suivie par le PCN.

Compte tenu de la crise économique, le conseil municipal de Manille a amorcé des discussions début 2009 relativement à l'adoption d'un nouvel arrêté (l'arrêté n° 7177) qui autoriserait les sociétés pétrolières à rester à Pandacan et à poursuivre leurs activités à Manille. Cet arrêté annulait l'arrêté n° 8027 de 2001 modifiant le classement de Pandacan, jusqu'alors zone industrielle, pour en faire une zone commerciale, et l'arrêté n° 8119 de 2006 accordant aux industries moyenne et lourde un délai de sept ans pour quitter la municipalité.

Dans l'intervalle, le PCN a établi une première évaluation de la plainte qui devait être transmise aux deux parties lors de deux cycles de rédaction parallèle en vue de la mission de médiation finale prévue du 15 au 17 avril. Cette étape a malheureusement été retardée en raison de l'incertitude concernant les modalités de partage, avec les auteurs de la plainte, des informations recueillies par la DCMR lors de son enquête. Les 9 et 27 mars 2009, le PCN a organisé avec PSPC et les auteurs de la plainte des téléconférences au cours desquelles il a passé en revue son évaluation point par point de la plainte et abordé toutes les questions soulevées.

PSPC préfère attendre d'avoir reçu le texte intégral de l'évaluation pour faire connaître sa réaction. Dans une lettre en date du 23 mars 2009, l'entreprise demande entre autres l'engagement de procédures judiciaires parallèles parce qu'elle ne souhaite pas que la question de la relocalisation soit soumise à une médiation.

Le 2 avril 2009, le PCN a reçu des auteurs de la plainte une réaction écrite détaillée et constructive concernant son évaluation. Ceux-ci demeurent favorables à d'éventuelles tentatives de médiation du PCN, lesquelles devraient de leur point de vue porter essentiellement sur la question de la relocalisation. Les auteurs de la plainte posent également de nombreuses questions sur les conclusions de l'enquête de la DCMR.

Le même jour, PSPC publiait une annonce dans plusieurs grands quotidiens pour réagir à l'opinion selon laquelle le dépôt pétrolier dans son intégralité représente une menace pour la sécurité et la santé des résidents de Manille, affirmer que sa propre enquête auprès de la population a montré que celle-ci soutient massivement le maintien du dépôt, et indiquer qu'elle est disposée à entendre les questions des parties prenantes et à y répondre.

Encadré 1.A1.1. **Procédure suivie par le PCN** (suite)

Le 14 avril 2009, au cours d'une nouvelle téléconférence avec le PCN, PSPC a confirmé que de son point de vue, la relocalisation des dépôts de Pandacan ne se prêtait pas à une médiation. Le PCN a demandé à PSPC de coopérer en répondant aux questions des auteurs de la plainte au sujet des conclusions de l'enquête de la DCMR. Par la suite, PSPC a maintenu dans une lettre qu'elle ne souhaitait pas que la relocalisation fasse l'objet d'une médiation mais a promis de répondre aux questions des plaignants. Le PCN a demandé à PSPC de revoir sa position sur le fait que la relocalisation ne se prêtait pas à une médiation. Enfin, le PCN a annulé sa mission de médiation à Manille.

Le 17 avril 2009, le PCN a reçu les questions des auteurs de la plainte, qui se disaient préoccupés par le fait que PSPC soit en faveur de procédures judiciaires parallèles. Le PCN a répondu à ces questions le 28 avril 2009 avec l'aide de la DCMR et de PSPC.

Le 7 mai 2009, le PCN a reçu une lettre de PSPC dans laquelle cette dernière affirme :

- au cours des trois dernières années, PSPC a coopéré avec le PCN afin de tenter de résoudre les problèmes soulevés par les auteurs de la plainte ;
- au cours de ce processus, l'entreprise a formulé de nombreux éclaircissements et fait des suggestions constructives pour parvenir à un règlement équilibré ;
- PSPC soutient néanmoins que la relocalisation du dépôt pétrolier ne se prête pas à une médiation entre le PCN, les auteurs de la plainte et elle-même pour les raisons suivantes :
 - ❖ des procédures parallèles et des activités politiques sont engagées au niveau local en rapport avec la relocalisation ;
 - ❖ une relocalisation aurait des incidences commerciales et PSPC est liée à ses associés dans la coentreprise, qui ne sont pas concernés par la procédure du PCN ;
 - ❖ les décisions des entreprises n'entrent pas dans le champ d'application des Principes directeurs ;
- les discussions menées dans le cadre de la procédure suivie par le PCN devraient se borner aux questions soulevées dans la plainte et mentionnées dans la première évaluation point par point, à savoir :
 - ❖ la manipulation ;
 - ❖ la dissimulation des négociations avec les autorités et des risques des activités pour l'environnement et la santé ;
 - ❖ l'absence de plans précis pour atténuer les risques au dépôt pétrolier.

Le 10 mai 2009, le PCN a demandé aux auteurs de la plainte de lui indiquer s'ils estimaient toujours pertinente la tentative de médiation du PCN sur les questions mentionnées dans la première évaluation point par point, advenant le cas où la relocalisation ne serait pas abordée.

Le 13 mai 2009, les auteurs de la plainte ont répondu qu'ils ne voyaient malheureusement plus l'intérêt des efforts de médiation du PCN si la question de la relocalisation est exclue. Ils sont déçus que Shell/PSPC refuse d'aborder cette grave question dans le cadre de la discussion et de la médiation prévues dans la procédure du PCN. Les plaignants estiment que la relocalisation est au cœur des problèmes soulevés dans la plainte et ne peut pas être dissocié des autres questions. Par ailleurs, ils déplorent le fait que PSPC ait demandé à plusieurs reprises et de façon injustifiée l'ouverture de procédures parallèles et la confidentialité des informations commerciales. Les auteurs de la plainte conseillent au PCN de préparer son communiqué final sur l'affaire Pandacan.

Le 14 mai 2009, le PCN a informé les deux parties qu'il devait malheureusement en conclure à l'impossibilité de conduire une médiation. Le PCN a également expliqué les modalités de préparation de son communiqué final.

Encadré 1.A1.2. **Réflexions complémentaires**

Mission sur place et évaluation indépendante

La mission à Manille effectuée en novembre 2008 par le PCN a beaucoup apporté à la compréhension du cadre (politique) dans lequel PSPC mène ses activités, qui est également celui où vivent les habitants des barangays situés à proximité du dépôt pétrolier (y compris certains des plaignants). De nombreux habitants de ces barangays ont déclaré qu'ils étaient en faveur du maintien du dépôt pétrolier en dépit des risques potentiels associés à cette présence. Malheureusement, étant donné que PSPC a rapidement demandé des « procédures parallèles » il a fallu attendre longtemps pour effectuer une mission sur place. La mission sur place visait principalement à vérifier s'il était possible de conduire une procédure de médiation. Lors de cette mission, le PCN a bénéficié de l'assistance de la DCMR, qui a fait une évaluation indépendante, très utile, des conditions de santé et de sécurité au dépôt pétrolier de Pandacan. En ce qui concerne certaines questions importantes, cette démarche a permis au PCN de faire la distinction entre les faits et les perceptions.

Procédures parallèles à celle du PCN

Il importe de ne pas faire entrave à la procédure suivie par le PCN en engageant des procédures (judiciaires) parallèles, ce qui serait contraire à l'effet recherché. Si l'une des parties estime que la procédure engagée par le PCN lui sera préjudiciable d'une manière ou d'une autre, il lui appartient de décider si cela suffit pour mettre un terme à la procédure du PCN et refuser la voie de la médiation. PSPC a à plusieurs reprises plaidé pour des procédures parallèles, ce qui a considérablement ralenti la progression de l'affaire. Selon le PCN, le fait que PSPC ait décidé de militer en faveur de procédures parallèles s'explique en partie par la difficulté de trouver un équilibre entre les obligations réglementaires et juridiques faites aux entreprises et les droits légitimes de la société. Il faut faire une distinction entre les règles de droit et les Principes directeurs de l'OCDE. Les Principes directeurs concernent la bonne conduite de PSPC et non les obligations auxquelles elle doit se soumettre ; ils « énoncent des principes et des normes volontaires de comportement responsable des entreprises dans le respect des lois applicables ». Le PCN estime que PSPC n'a reconnu ni la marge de manœuvre qu'apporte une procédure de médiation volontaire, ni les effets bénéfiques potentiels, sur des procédures judiciaires engagées devant un tribunal, d'une médiation entreprise à bref délai (de manière anticipative).

Le principal avantage d'une procédure de médiation par rapport à une procédure judiciaire est qu'il faut sans doute moins de temps pour déterminer la nature absolue et objective des faits ; la médiation est axée sur la recherche d'un accord mutuellement avantageux. Lorsqu'un accord est trouvé par voie de médiation, il n'est pas tenu compte du fait qu'une partie a pu mal se comporter par le passé (effet rétroactif). Après tout, la médiation améliore le comportement de cette partie (effet dans le temps) et c'est cela qui compte. La médiation permet souvent de sauver la face et représente une économie de temps et d'argent.

Inclusion des associées d'une coentreprise

L'autre obstacle à l'obtention d'un accord par la médiation semble être le fait que la plainte visait exclusivement PSPC. Les autres associées de la coentreprise n'étaient pas concernées par l'affaire examinée dans le cadre des Principes directeurs de l'OCDE. C'est ce qui explique sans doute la faible motivation de PSPC et sa faible marge de manœuvre pour conclure des accords de vaste portée. Après tout, PSPC est liée à ses associées sur les plans commerciaux, fonctionnel et juridique. Le fait que les autres associées n'étaient pas visées par la plainte a également empêché le PCN de s'acquitter correctement de son mandat, sachant que les conclusions de la DCMR ne portent pas sur la sécurité de l'intégralité du dépôt pétrolier. Le PCN demande aux auteurs d'allégations de violation des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales à l'encontre d'une coentreprise d'englober autant d'associées de ladite coentreprise que possible. Cependant, pour être efficace, une démarche globale de cette nature demande une coopération active entre les PCN des différents pays, sans oublier le fait que certaines affaires concernent une associée de coentreprise dans un pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs de l'OCDE.

Encadré 1.A1.2. Réflexions complémentaires (suite)**Le rôle de la société-mère**

La responsabilité commerciale et juridique décentralisée des filiales locales représente un élément essentiel de la philosophie d'affaires de Shell International. La direction locale doit se considérer responsable de la résolution des problèmes qui se posent au niveau local sans s'en remettre à l'intervention de la société-mère lorsque la situation est grave. Selon le PCN, cela se justifie du point de vue plus étroit de la gestion, mais lorsque les normes internationales en matière de gouvernement d'entreprise exigent davantage que le seul respect de la législation locale, la société-mère a un rôle à jouer. Dans la présente affaire, Shell International ne peut faire abstraction de sa responsabilité ni de son imputabilité propres, en dernier ressort, au titre des activités locales de ses filiales. Le PCN partage l'avis de John Ruggie, le représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, selon lequel il est essentiel que l'exemple vienne d'en haut, ce qui signifie, selon le PCN, que la société-mère d'une entreprise multinationale doit promouvoir activement le respect par ses filiales de l'esprit des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Communiqué du PCN mexicain

Communiqué du Point de contact national mexicain pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales relatif à l'affaire Industria Vidriera del Potosí (IVP)

Le 13 janvier 2010

Lic. Rubén Laredo Palomares
Industria Vidriera del Potosí, S.A. de C.V.

C. Valentín Marín
Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa
Industria Vidriera del Potosí, S.A. de C.V.

S'agissant de la plainte déposée par le Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Vidriera del Potosí, S.A. de C.V. (SUTEIVP) auprès du Point de contact national (PCN) mexicain concernant des possibles violations des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) par la société Industria Vidriera del Potosí (IVP), le PCN publie ce qui suit :

Décision

Après évaluation des faits et constatations de l'instance, le PCN conclut :

- Selon les informations soumises par les parties et les autorités mexicaines du travail, il convient de noter que les principaux faits de l'affaire ont été examinés et entièrement réglés par les autorités compétentes. Le PCN ne peut toutefois évaluer ou commenter les affaires dépassant le champ de sa compétence ou la législation et la réglementation internes.
- Le PCN considère qu'il n'existe aucun élément à l'appui de l'affaire soulevée, étant donné que les éléments de preuve et les documents soumis par les parties et autorités concernées n'ont pas démontré qu'il y avait eu violation des Principes directeurs.

La décision rendue ci-dessus est publiée en conséquence des éléments suivants :

Les Principes directeurs de l'OCDE et leur mise en œuvre

1. Les Principes directeurs énoncent des normes volontaires de comportement responsable des entreprises multinationales. Les Principes directeurs ne visent d'aucune façon à se substituer à la législation interne et n'établissent pas d'obligations autres que celles qui sont énoncées dans la législation et la réglementation applicables aux activités des entreprises multinationales.
2. Les Principes directeurs visent l'amélioration des aspects suivants de l'activité des entreprises : emploi et relations professionnelles ; environnement ; lutte contre la corruption ; intérêts des consommateurs ; science et technologie ; concurrence ; et fiscalité.
3. Les pays membres, du fait de leur adhésion aux Principes directeurs de l'OCDE, ont pris l'engagement d'en promouvoir l'observation. C'est pourquoi chaque pays membre doit mettre en place un Point de contact national (PCN). Par exemple, les Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales contiennent notamment les éléments suivants :

« (...) 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 :

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. » À cet égard, le paragraphe 15 du « Commentaire sur les procédures de mise en œuvre » des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » indique :

« Au terme de cette évaluation initiale, le PCN devra répondre à la partie où aux parties ayant soulevé la question. Si le PCN décide que la question ne mérite pas d'être approfondie, il motivera sa décision. »

Rappel des faits

1. En janvier 2008, le bureau de l'OCDE au Mexique a reçu une plainte déposée par le syndicat SUTEIVP concernant des violations probables des Principes directeurs de l'OCDE par IVP, une filiale présumée de GRUPO MODELO, S.A.B. de C.V. Aux dires du syndicat, les violations concernaient le chapitre intitulé « Emploi et relations professionnelles » des Principes directeurs, notamment le fait que le 26 janvier 2008, IVP a licencié plus de 260 salariés lors de la fermeture d'un four.
2. En novembre 2008, le PCN, qui relevait alors de la Direction générale du commerce extérieur du ministère de l'Économie, a été chargé du dossier. Le PCN a demandé au ministère du Travail et de la Prévision sociale de lui fournir des informations sur l'affaire étant donné que des procès étaient en cours devant des tribunaux mexicains.
3. Le 1^{er} avril 2009, le PCN a été placé sous l'autorité de la Direction générale de l'investissement étranger. Afin d'obtenir toutes les informations nécessaires auprès des parties concernées, le PCN a rencontré à plusieurs reprises des représentants d'IVP, du syndicat SUTEIVP et du ministère du Travail et de la Prévision sociale.
4. Le 13 juillet 2009, un « questionnaire en vue de procéder à la première évaluation » a été envoyé à IVP et au syndicat SUTEIVP. Il était demandé aux deux parties de fournir des éléments d'information complémentaires. Dans un document daté du 7 août 2009, IVP a répondu au questionnaire et joint plusieurs annexes en complément des informations fournies. Pour sa part, le syndicat SUTEIVP a présenté un dossier en date du 14 août 2009 (c'est-à-dire après la date butoir fixée par notre bureau) ainsi que plusieurs annexes et un CD contenant des documents vidéo et des photos, mais n'a pas répondu au questionnaire.
5. Le PCN a également pris contact avec le bureau mexicain de l'Organisation internationale du travail (OIT) étant donné que le syndicat SUTEIVP avait indiqué qu'une plainte était en instance devant cette organisation en rapport avec le même événement. Le syndicat SUTEIVP a indiqué que l'affaire était en instance, sans autres précisions. Par ailleurs, IVP a affirmé que l'OIT avait rejeté la plainte. Le PCN a consulté le bureau de l'OIT au Mexique, lequel a confirmé le rejet de la plainte du syndicat SUTEIVP.

Ces travaux ont pris fin le 8 décembre 2009.

Observations

Le PCN mexicain a décidé qu'aucun des faits soumis ne constitue une violation des Principes directeurs pour les raisons suivantes :

1. Il n'y a pas d'éléments constitutifs d'une violation du paragraphe 1a) du chapitre IV des Principes directeurs étant donné que le ministère du Travail et de la Prévision sociale a

informé le PCN que le nouveau syndicat (*Sindicato Autónomo de Trabajadores y Empleados de Comercio, Industria, Agencias Aduanales y Similares de la República Mexicana (Sindicato Autónomo)*) a obtenu la prise en charge de la convention collective par le biais de la procédure judiciaire intervenue devant l'autorité du travail (Commission fédérale de conciliation et d'arbitrage).

2. Il n'y a pas d'éléments constitutifs d'une violation du paragraphe 1d) du chapitre IV des Principes directeurs puisque le syndicat SUTEIVP souhaitait que le PCN reconnaisse la présence d'un élément constitutif de discrimination du fait que l'entreprise n'a pas tenu compte de certaines recommandations que le syndicat avait formulées concernant le fait de privilégier l'embauche de personnes ayant un lien avec des salariés de la société et des personnes âgées de plus de 34 ans. Le syndicat a admis qu'il ne s'agissait que de recommandations qui n'engageaient pas l'entreprise.
3. Il n'y a pas d'éléments constitutifs d'une violation du paragraphe 2 du chapitre IV des Principes directeurs qui recommande aux entreprises de fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour la mise en œuvre de conventions collectives efficaces ou des moyens de s'acquitter pleinement de leurs fonctions, étant donné qu'il existe une convention collective (droit des contrats) reconnue par les autorités du travail, ce qui témoigne du fait qu'il était possible de conclure une convention collective efficace.
4. Il n'y a pas d'éléments constitutifs d'une violation du paragraphe 4a) du chapitre IV des Principes directeurs au motif qu'IVP n'aurait pas maintenu des conditions aussi favorables pour le syndicat SUTEIVP que celles offertes à la « Nueva Fabrica Nacional de Vidrio ». En effet, le PCN n'a pas compétence pour décider de conditions de travail déjà établies dans une convention collective reconnue par l'autorité du travail. En outre, comme cela a été établi avant la mise en œuvre des Principes directeurs, le PCN n'est pas au-dessus de la législation et de la réglementation internes.
5. Il n'y a pas d'éléments constitutifs d'une violation du paragraphe 6 du chapitre IV des Principes directeurs au motif qu'IVP aurait annoncé verbalement la fermeture d'un de ses fours. Le ministère du Travail et de la Prévision sociale a indiqué lors d'une réunion de conciliation avec les parties que le syndicat SUTEIVP avait refusé de présenter sa position sur la fermeture du four et d'annuler le procès-verbal correspondant. Le PCN a également constaté dans les documents fournis par les parties que l'entreprise avait annoncé la fermeture au préalable, comme en fait foi une circulaire soumise par le syndicat SUTEIVP.

En outre, il importe de noter qu'en raison de l'absence de violation des Principes directeurs, le PCN a décidé de ne pas poursuivre l'examen des liens d'investissement d'IVP.

Le PCN mexicain remercie enfin les parties concernées ainsi que le ministère du Travail et de la Prévision sociale pour leurs contributions, de même que pour leur coopération et leur bonne volonté.

Signatures

Arturo Rivera Magaña

Ccp. Felipe Duarte Olvera. Subsecretario de Competitividad y Normatividad. Secretaría de Economía. Para conocimiento.

Daniel Ludlow Kuri. Jefe de la Unidad de Asuntos Internacionales. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para conocimiento Relacionado con su oficio 114/1/DCI/0831.

Israel Octavio Torres López. Director General Adjunto de Asuntos Internacionales. DGIE. SE.
Para conocimiento.

Alejandro Duclaud G. de Castilla. Representante de la empresa. Mismo fin.

Luis M. Díaz Mirón A. Apoderado de la empresa. Mismo fin.

Francisco Retama. Representante del SUTEIVP. Mismo fin.

Communiqué du PCN norvégien

Communiqué du Point de contact national norvégien pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales concernant une plainte déposée contre Kongsberg Automotive pour non-respect des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Le 28 mai 2009

Le 25 novembre 2008, le Point de contact national (PCN) norvégien pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) a reçu une plainte de la Fédération unie des syndicats norvégiens (Fellesforbundet) concernant la conduite de Kongsberg Automotive à l'égard de sa filiale Kongsberg Driveline System à l'usine de Van Wert, dans l'Ohio, aux États-Unis. La Fédération considère ces actes comme étant contraires au chapitre IV des Principes directeurs, notamment à son paragraphe 1a) sur le droit d'engager des négociations constructives. La plainte porte principalement sur la question de savoir si l'embauche de personnel de remplacement lors d'un lock-out, qui a été autorisée par la société-mère Kongsberg Automotive, constitue un manquement aux Principes directeurs.

Rappel des faits :

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des recommandations adressées par les gouvernements des pays membres de l'OCDE aux entreprises multinationales exerçant des activités dans des pays qui souscrivent aux Principes, ou depuis ces pays. Ils énoncent des principes et des normes volontaires de comportement responsable des entreprises dans de nombreux domaines et donnent des orientations sur la manière dont elles doivent procéder dans les pays où elles sont présentes. Les Principes directeurs visent à promouvoir le développement durable en encourageant les entreprises à respecter les droits de l'homme, à se comporter de façon responsable en matière d'environnement et de développement social, à lutter contre la corruption, etc.

Selon les Principes directeurs, les pays adhérents doivent créer des Points de contact nationaux (PCN) chargés d'assurer la promotion des Principes directeurs, de traiter les demandes s'y rapportant et de contribuer à la résolution des questions qui leur sont soumises en ce qui concerne le respect des Principes directeurs. Par exemple, les PCN peuvent offrir une plate-forme de discussion entre les parties intéressées, discuter des questions couvertes par les Principes directeurs et contribuer au règlement des problèmes qui peuvent surgir entre les entreprises et leurs salariés ou concernant d'autres domaines couverts par les Principes directeurs.

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

La recommandation en cause dans cette affaire est énoncée au paragraphe 1a) du chapitre IV des Principes directeurs consacré à l'emploi et aux relations professionnelles, aux termes duquel les entreprises doivent « 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 ». Les autres recommandations mentionnées dans la plainte de la Fédération unie des syndicats norvégiens concernent le paragraphe 2a) du même chapitre, selon lequel les entreprises doivent « fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces », de même que le paragraphe 2b), qui leur demande de « communiquer aux représentants des salariés les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi ». Enfin, la plainte fait référence au paragraphe 3 aux termes duquel les entreprises doivent « 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 PCN norvégien a limité son évaluation à la principale question soulevée par la Fédération, qui porte sur le recours simultané au lock-out et à l'embauche de personnel de remplacement.

Le PCN a adressé une lettre à Kongsberg Automotive et à la Fédération unie des syndicats norvégiens et organisé une réunion avec les deux parties le 25 mars 2009 pour examiner la plainte et aider les parties à résoudre le problème.

Activités de Kongsberg Automotive dans l'Ohio, aux États-Unis :

Kongsberg Automotive a acquis l'usine de Van Wert, dans l'Ohio, fin 2007-début 2008. Cette usine fabrique des commandes de changement de vitesse pour l'industrie automobile américaine. Au moment de l'acquisition, des négociations étaient en cours à l'usine sur les conditions d'emploi et les salaires. L'employeur comme les salariés formulaient de nombreuses demandes. Au bout d'un certain temps, les négociations sont devenues plus ardues. Il s'est ensuivi un conflit de travail et le 2 avril 2008, l'employeur a procédé à un lock-out au cours duquel il a embauché des salariés temporaires pour maintenir la production.

Il a ensuite été décidé de transférer la production de l'usine de Van Wert au Mexique. Fin août 2009, l'entreprise cessera ses activités dans l'Ohio.

Arguments des parties :

Pour la *Fédération unie des syndicats norvégiens (Fellesforbundet)*, en acceptant l'embauche de personnel pendant un lock-out, la société-mère Kongsberg Automotive a contrevenu aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La Fédération fait valoir que les salariés de l'usine de production n'ont pas de mesures correctrices à leur disposition si l'entreprise peut continuer ses activités pendant un lock-out et que la production ne s'en trouve pas affectée. Cette pratique constitue donc un manquement au droit de négociation collective et, partant, aux conventions fondamentales de l'OIT (conventions n° 87 et 88). Comme la direction de Kongsberg Automotive en Norvège assume la responsabilité de cette situation, la Fédération pense que la direction aurait dû tenter de trouver une autre solution.

Kongsberg Automotive fait remarquer que son différend avec les salariés de l'usine de Van Wert a fait l'objet d'une audience devant le National Labor Relations Board (NLRB) à Cleveland (Ohio). La Fédération unie des syndicats norvégiens a largement exprimé ses motifs de plainte et ses arguments auprès du NLRB. La plainte a été rejetée le 31 juillet 2008. L'appel de cette décision interjeté devant le chef du contentieux du bureau des appels du NLRB a été rejeté. Le différend doit donc être réputé avoir fait l'objet d'une décision finale conformément au droit interne et ne devrait pas être soumis à une nouvelle audience en vertu des règles de l'OCDE. Kongsberg Automotive demande donc principalement que l'affaire soit classée.

Kongsberg Automotive nie toutes les allégations de la Fédération et est d'avis que l'embauche de personnel pendant un lock-out ne constitue pas un manquement aux Principes directeurs de l'OCDE, pas plus qu'il ne contrevient au droit norvégien. L'entreprise attire l'attention sur les dispositions de l'accord de base entre patronat et syndicats norvégiens concernant l'obligation des salariés de contribuer à l'accroissement de la productivité. Il n'y a pas d'accord de ce type aux États-Unis. Kongsberg Automotive est d'avis que pour être efficace, un lock-out doit s'accompagner de l'embauche de personnel.

Évaluation du PCN norvégien :

L'évaluation du PCN norvégien reflète les opinions contradictoires de ses membres, à savoir, à la majorité, les représentants du ministère des Affaires étrangères, du ministère du Commerce et de l'Industrie et de la Confédération des entreprises norvégiennes, et à la minorité, le représentant de la Confédération norvégienne des syndicats (LO).

Le PCN norvégien, à la majorité de ses membres, cite ce passage des Principes directeurs : « Lorsque des questions se posent concernant la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques, le PCN devra aider à les résoudre. Généralement, les questions seront traitées par le PCN dans le pays duquel la question a été soulevée. »

Compte tenu du fait que l'embauche de personnel est intervenue à la filiale de Kongsberg Automotive dans l'Ohio, le PCN norvégien, à la majorité de ses membres, estime que le problème aurait dû être examiné par le PCN américain. Nous avons vainement tenté, à maintes reprises, de prendre contact avec le PCN américain. Ce dernier n'ayant pas donné suite, nous avons décidé d'examiner l'affaire au fond.

Le PCN norvégien estime à la majorité de ses membres que sa mission consiste à évaluer :

1. si le fait que le différend a été traité par le NLRB aux États-Unis devrait conduire au classement de l'affaire par le PCN norvégien ; et
2. la plainte déposée par La Fédération unie des syndicats norvégiens (Fellesforbundet) au motif que l'embauche de personnel pendant un lock-out est contraire au paragraphe 1a) du chapitre IV des Principes directeurs concernant le droit d'engager des négociations constructives.

Les Principes directeurs de l'OCDE doivent être considérés comme des recommandations faites aux entreprises pour qu'elles mènent leurs activités de manière durable et responsable. Il existe généralement, mais pas forcément, une correspondance entre les Principes directeurs et la législation et/ou les pratiques internes. Le PCN norvégien estime dès lors qu'en principe, les plaintes concernant des manquements aux recommandations des Principes directeurs doivent être examinées séparément, à la lumière de la formulation et de l'objet des Principes directeurs. Le PCN tient évidemment compte des décisions prises par les organismes internes mais en principe, ces décisions ne sont pas déterminantes. Le PCN a en conséquence décidé d'examiner cette affaire.

Les Principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations adressées par les gouvernements aux entreprises multinationales. Ils énoncent des principes et des normes volontaires de comportement responsable des entreprises dans une grande variété de domaines, dans le respect de la législation et des conventions applicables.

Le PCN norvégien, à la majorité de ses membres, se reporte au fait que le recours simultané à un lock-out et à l'embauche de personnel a fait l'objet d'un examen judiciaire

aux États-Unis et qu'une décision définitive a conclu à sa légitimité. Un lock-out suivi d'une embauche de personnel serait également légitime en Norvège. Cela ne serait cependant pas conforme aux pratiques de travail qui se sont développées avec le temps.

Les Principes directeurs de l'OCDE n'abordent pas directement la question soulevée par le recours simultané au lock-out et à l'embauche de personnel de remplacement. Les recommandations correspondantes contenues dans les Principes directeurs sont fondées sur les conventions fondamentales n° 87 et 98 de l'OIT mentionnées par la Fédération unie des syndicats norvégiens (Fellesforbundet) dans sa plainte. Aucune de ces conventions ne fournit d'indications sur le droit de remplacer les salariés permanent par d'autres travailleurs pendant un lock-out. Nous n'avons trouvé aucune déclaration des organes de l'OIT abordant directement cette question. Cependant, selon le rapport intitulé *Liberté syndicale et négociation collective : Le droit de grève* rédigé par la Commission d'experts de l'OIT à la demande du Conseil d'administration de l'OIT : « Un problème particulier se pose lorsque la législation ou la pratique permettent aux entreprises d'embaucher des travailleurs pour remplacer leurs propres employés en cas de grève légale. La difficulté est encore plus sérieuse si, en raison de dispositions législatives ou de la jurisprudence, les grévistes ne retrouvent pas, de droit, leur emploi à la fin du conflit. La commission considère que ce type de disposition ou de pratique porte gravement atteinte au droit de grève et affecte le libre exercice des droits syndicaux. »

Dans une veine similaire, l'article 6 de la Recommandation 188 sur les agences d'emploi privées dispose : « Les agences d'emploi privées ne devraient pas mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève. »

Ces passages concernent les travailleurs qui font grève mais ne sont pas l'objet d'un lock-out. Cependant, le PCN norvégien, à la majorité de ses membres, estime que le fait de remplacer des salariés par d'autres travailleurs lors d'un conflit de travail est contraire aux intentions des différents instruments de l'OIT. Rien ne nous permet toutefois de dire que cette pratique contrevient aux conventions n° 87 et 98.

En se basant sur ce raisonnement, le PCN norvégien, à la majorité de ses membres, estime qu'en l'occurrence, la conduite de Kongsberg Automotive ne peut être considérée comme un manquement aux Principes directeurs de l'OCDE. Néanmoins, nous nous demandons si cette conduite est compatible avec le concept de responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui est de plus en plus reconnu internationalement.

Le PCN norvégien note que le concept de RSE est en évolution constante et renvoie à cet égard au rapport n° 10 (2008-2009) présenté au Parlement norvégien sur la responsabilité sociale des entreprises dans une économie mondialisée. Les exigences et les attentes de la société concernant les pratiques des entreprises sont aujourd'hui différentes de ce qu'elles étaient lors de la dernière révision des Principes directeurs, il y a près de dix ans. Kongsberg Automotive est une entreprise norvégienne enracinée dans les traditions norvégiennes dans le domaine du travail et ses actes doivent être évalués en tenant compte de la perception de la RSE dans un contexte norvégien. Le PCN norvégien estime que la responsabilité sociale des entreprises suppose maintenant que les sociétés-mères doivent encourager leurs filiales à l'étranger à se conformer aux traditions norvégiennes dans le domaine du travail, dans la mesure du possible. En Norvège, l'embauche de personnel lors d'un conflit de travail serait contraire aux pratiques et traditions internes. Le PCN norvégien recommande que Kongsberg

Automotive prenne ces éléments en compte si jamais une situation similaire se présente à l'avenir.

Le PCN norvégien estime, à la minorité de ses membres, que : le représentant de la Confédération norvégienne des syndicats (LO) estime que la plainte de la Fédération unie des syndicats norvégiens (Fellesforbundet) concerne les actes de la direction de la société-mère Kongsberg Automotive en Norvège. La plainte porte sur la question de savoir si la société-mère norvégienne Kongsberg Automotive a enfreint les Principes directeurs de l'OCDE en acceptant la responsabilité d'un plan visant à embaucher du personnel lors d'un lock-out. L'affaire doit par conséquent être examinée par le PCN en Norvège.

Le représentant de LO précise que le PCN norvégien a traité trois affaires, dont l'une (l'affaire Aker Kværner, en 2005) concernait une plainte à l'encontre d'une entreprise américaine en toute propriété. Le PCN norvégien a traité cette affaire sans faire de réserves. Les efforts qui ont été faits en matière de responsabilité sociale des entreprises, en particulier de responsabilité des sociétés-mères, ont confirmé le bien-fondé de cette décision.

Selon le représentant de LO, il importe, par principe, d'examiner l'étendue de la responsabilité des sociétés-mères norvégiennes. S'agissant des Principes directeurs de l'OCDE, il est naturel de commencer par les questions sur lesquelles les entreprises peuvent exercer une influence. La responsabilité des entreprises est clairement en jeu dans les affaires sur lesquelles elles exercent une influence ou un contrôle déterminant. Le représentant de LO estime que les Principes directeurs ne contiennent aucune indication permettant de dire qu'ils ne couvrent pas les actions des sociétés-mères, y compris la gestion de leurs filiales, et que ces actions ne peuvent donc pas être portées devant le PCN du pays d'origine de la société-mère. Selon le représentant de LO, le fait de considérer que les Principes directeurs s'appliquent principalement aux actions des filiales restreindrait considérablement leur portée et ébranlerait la position de la Norvège dans ce domaine.

En ce qui concerne la question de savoir si le traitement de l'affaire aux États-Unis par NLBR devrait entraîner son classement par le PCN norvégien, le représentant de LO souligne que le fait que l'affaire a été examinée au fond par le NLBR et considérée comme n'étant pas contraire au droit interne américain est en dehors de la question puisque les États-Unis n'ont pas ratifié les conventions n° 87 et 98, dont l'importance est fondamentale dans cette plainte.

Le représentant de LO mentionne que selon le rapport n° 10 présenté au Parlement norvégien, le PCN, lorsqu'il examine une plainte concernant le respect des Principes directeurs par les entreprises, prend en compte plusieurs facteurs déterminants. Il doit notamment se demander dans quelle mesure la plainte concerne la législation interne ; étudier le traitement réservé antérieurement à des plaintes analogues ; et examiner si la prise en compte de la plainte contribue à la mise en œuvre des Principes directeurs.

Les Principes directeurs posent le principe du respect de la législation mais aussi de la réglementation interne au sens large et visent à « favoriser la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique, social et environnemental ».

En conséquence, le fait que l'embauche de personnel de remplacement à la suite d'un lock-out soit légitime aux États-Unis et ne soit pas expressément interdite en Norvège n'est pas déterminant. Le recours à du personnel de remplacement à la suite d'un lock-out n'est pas compatible avec les principes régissant les relations du travail en Norvège, et cela

depuis le début des années 1930. Il est indéniable que la cessation de ce type de pratique a représenté un progrès social en Norvège.

Le représentant de LO estime que la conséquence logique de la déclaration de la Commission d'experts de l'OIT et de la Recommandation 188 de l'OIT est que le recours à du personnel de remplacement lors d'un lock-out sape encore plus les droits énoncés dans les conventions de l'OIT.

Le représentant de LO conclut que l'acceptation par société-mère du lock-out de quelque 300 salariés en rapport avec des négociations salariales et de l'embauche de personnel de remplacement constitue un manquement aux Principes directeurs de l'OCDE dans la mesure où elle contrevient à une règle de droit non écrite ainsi qu'à la tradition et à la culture norvégiennes dans ce domaine.

Veillez agréer nos sentiments les meilleurs

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

Are-Jostein Norheim
Ministère des Affaires étrangères

Tom Hugo-Sørensen
Ministère du Commerce et de l'Industrie

Vidar Lindefeld
Confédération des entreprises norvégiennes

Gro Granden
Confédération norvégienne des syndicats

Copie : Kongsberg Automotive, Dyrmyrgata 45, 3601 Kongsberg

Communiqué du PCN suisse

Communiqué du Point de contact national suisse pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales en ce qui concerne l'affaire de la mine de charbon de Cerrejón, en Colombie

Le 15 juillet 2009

Le Point de contact national (PCN) pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales est chargé de promouvoir l'observation des Principes directeurs et d'examiner avec les parties concernées toutes les questions utiles afin de contribuer à la résolution de problèmes particuliers qui peuvent se poser.

Le 2 juillet 2007, le PCN australien a été saisi d'une affaire concernant la mine de charbon de Cerrejón, en Colombie, propriété conjointe des entreprises Anglo American, BHP Billiton et Xstrata. La demande d'examen a été présentée par un avocat australien représentant les parties concernées en Colombie. Selon les plaignants, les propriétaires-exploitants de Cerrejón ont tenté de dépeupler une zone de la péninsule de la Guajira (Colombie) en détruisant la localité de Tabaco et en expulsant de force sa population. Ils ajoutaient que cinq autres communautés de la région sont victimes d'une politique visant à rendre la vie impossible dans cette zone de manière à inciter la population à la quitter. Le 28 septembre 2007, le PCN australien a conclu à la recevabilité des questions soulevées.

Le 4 octobre 2007, le PCN suisse recevait d'une ONG suisse dénommée « Groupe de travail Suisse-Colombie » (ASK, Arbeitsgruppe Schweiz-Kolumbien) une plainte analogue qui a également été considérée comme fondée et pertinente dans le cadre des Principes directeurs, et l'a jugée recevable.

Étant donné que différentes parties prenantes étaient concernées par cette plainte, le PCN australien a organisé une réunion à Londres le 9 octobre 2007. Ont assisté à cette réunion les deux plaignants, des représentants des entreprises Anglo American, BHP Billiton et Xstrata, des PCN australien, suisse et britannique ainsi que de Columbia Solidarity Campaign. Les participants ont décidé de procéder à un traitement intégré et le PCN australien a accepté la responsabilité du dossier.

Depuis octobre 2007, un grand nombre de réunions et d'échanges d'informations se sont déroulés sous la direction du PCN australien, avec lequel le PCN suisse est resté en contact étroit. De plus, plusieurs réunions de suivi avec l'ONG suisse ASK ont été organisées afin d'échanger des informations et de mener des consultations sur la procédure en cours.

Le 12 juin 2009, à la suite de consultations poussées avec toutes les parties concernées, le PCN australien a publié un communiqué final résumant les étapes de la procédure et les conclusions de l'affaire (voir pièce jointe.) Le PCN suisse appuie sans réserve ce communiqué, sur lequel il se fonde pour classer officiellement l'affaire. Le PCN suisse est d'avis que le PCN australien a conduit cette médiation efficacement.

Le PCN suisse tient à remercier toutes les parties concernées pour leur coopération.

Communiqué du PCN suisse

Communiqué du Point de contact national suisse pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales en ce qui concerne l'annonce de la fermeture de l'usine de transformation de café de Panjang en Indonésie par Nestlé

Le 24 juin 2010

Rappel des faits

1. Le Point de contact national (PCN) suisse pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales est chargé de sensibiliser les entreprises aux Principes directeurs et à promouvoir leur observation. Le PCN apporte également son concours à la résolution des questions soulevées en rapport avec les Principes directeurs en proposant une plate-forme de discussion et en aidant les parties concernées à traiter ces questions.

Procédure suivie par le PCN

2. Le 10 novembre 2008, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) a soumis une affaire au PCN au nom d'un membre affilié, le syndicat des travailleurs de Nestlé Indonésie à Panjang (SBNIP). La question soulevée portait sur un conflit de travail à l'usine de transformation de café de Panjang, propriété de PT Nestlé Indonésie, une filiale de Nestlé SA (Suisse). Selon l'UITA, la direction de l'usine Nestlé de Pajang ne se conformait pas aux Principes directeurs parce qu'elle ne respectait pas les droits du syndicat local SBNIP et refusait d'ouvrir des négociations relatives à une convention collective, et en particulier sur les salaires.

3. Les préoccupations soulevées par l'UITA se rapportaient aux dispositions suivantes des Principes directeurs :

Paragraphe 1a) du chapitre IV : 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.

Paragraphe 2b) du chapitre IV : communiquer aux représentants des salariés les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.

Paragraphe 2c) du chapitre IV : promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les salariés et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.

4. Dans sa réponse écrite du 26 novembre 2008 au PCN, Nestlé a nié toutes les allégations. S'appuyant sur les Principes de conduite des affaires du groupe Nestlé, l'entreprise a affirmé qu'elle reconnaissait les droits de négocier une convention collective et les droits de ses salariés d'adhérer ou non à un syndicat.

5. Le 5 janvier 2009, le PCN, au terme de sa première évaluation, a estimé que les questions soulevées se rapportaient bien aux Principes directeurs de l'OCDE et méritaient un examen approfondi, ce dont il a informé les parties. Parallèlement, le PCN a rappelé qu'en prononçant la recevabilité de l'affaire, il ne considérait pas pour autant que Nestlé avait contrevenu aux Principes directeurs. Le PCN a également offert ses bons offices afin d'aider les parties à parvenir à un résultat mutuellement satisfaisant.

6. Après que les deux parties eurent accepté qu'il prenne part à la recherche d'une solution aux problèmes soulevés, le PCN leur a demandé de lui apporter des informations complémentaires, a organisé des entretiens séparés avec chacune et, enfin, le 21 avril 2009, rencontré des représentants de Nestlé à Berne. Le PCN a appris que les parties avaient tenté de trouver un accord au niveau local en Indonésie. Cependant, en raison d'un retard dans la progression de l'affaire, le PCN a organisé à Genève, le 28 août 2009, une réunion conjointe avec des représentants de l'UITA et de Nestlé. Au cours de cette réunion, il a été convenu de se concentrer davantage sur la question principale, à savoir la convention collective et les salaires, et les deux parties ont trouvé un accord sur les modalités de résolution de ce problème.

7. Les positions des parties divergeaient sur les allégations concernant le non-respect des droits des syndicats, en particulier sur l'intimidation des syndiqués et la participation de la direction à la création d'un autre syndicat (FKBNIP). Comme les deux parties avaient une perception différentes des événements survenus antérieurement et que leur exposé des faits différait considérablement, le PCN n'a pas été en mesure de réaliser une évaluation complète de la situation ni de formuler des conclusions.

8. Après la réunion de Genève, le PCN est resté en contact régulier avec les deux parties afin d'échanger des informations sur les développements de l'affaire et les progrès réalisés sur la voie de la résolution du problème. Le 16 octobre 2009, une réunion de suivi a été organisée à Berne en présence des représentants de l'UITA, au nombre desquels figurait un représentant des travailleurs indonésiens. Enfin, le PCN a été informé que les parties indonésiennes avaient trouvé un accord aux termes duquel les salaires seraient inclus dans la convention collective de 2010-2011.

9. Les négociations relatives à la convention collective n'ont toutefois pas encore commencé. Dernièrement, le syndicat FKBNIP créé en 2007 a demandé à participer aux négociations, conformément au droit interne. Cependant, le syndicat des travailleurs de Nestlé Indonésie à Panjang (SBNIP) a maintenu ses allégations selon lesquelles la direction ne respectait pas les droits de représentation syndicale et soutenait le syndicat FKBNIP. Il affirmé être le seul partenaire reconnu pour conduire les négociations et refusé de collaborer avec ce syndicat. De son côté, Nestlé a nié avoir apporté quelque soutien que ce soit au syndicat FKBNIP et souligné qu'il faudrait – le cas échéant – que les deux syndicats participent au processus de négociation afin de se conformer aux droits de représentation syndicale en vigueur en Indonésie. Bien que le PCN ait tenté de débloquer la situation, aucun accord n'a pu être trouvé.

Résultat de la procédure

10. Le dialogue facilité par le PCN visait principalement à trouver un accord concernant la négociation de la convention collective et des salaires à l'usine de Panjang en Indonésie. Lors de la réunion conjointe qui s'est tenue le 28 août 2009 à Genève, des représentants de l'UITA et de Nestlé sont parvenus à un accord qui a pavé la voie à la résolution de ces problèmes. Après cette réunion, les parties indonésiennes ont confirmé leur engagement concernant l'intégration des salaires et des grilles de salaires dans la convention collective de 2010-2011. Malheureusement, les négociations relatives à cette nouvelle convention collective n'ont pas encore commencé.

11. Bien que les parties concernées aient convenues de centrer les discussions qui se sont tenues dans le cadre de la procédure ouverte par le PCN sur la question des négociations salariales, les allégations de non-respect des droits de représentation syndicale sont

maintenues, ce qui empêche, de fait, le début du processus de négociation. Comme les faits se rapportant au respect ou au non-respect des droits de représentation syndicale ont été présentés de façon très contradictoire, le PCN n'a pas été en mesure de réaliser une évaluation globale de la situation et de continuer de prendre part au règlement du conflit.

Conclusions

12. Au terme de la procédure, le PCN classera l'affaire.

13. Le PCN recommande que Nestlé et l'UITA poursuivent leur dialogue régulier et invitent les syndicats et la direction de l'usine de Panjang en Indonésie à ouvrir le processus de négociation de la convention collective de 2010-2011.

14. Le PCN remercie les deux parties d'avoir participé à la procédure.

Communiqué du PCN britannique

Communiqué final du Point de contact national britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : plainte de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes contre Unilever plc relativement à l'usine de Rahim Yar Khan, au Pakistan

Le 13 août 2009

Rappel des faits

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

1. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) comprennent un ensemble de principes et de normes volontaires de comportement responsable, dans une grande diversité de domaines : publication d'informations ; emploi et relations professionnelles ; environnement ; lutte contre la corruption ; intérêts des consommateurs ; science et technologie ; concurrence ; et fiscalité.

2. Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants. Les gouvernements des pays membres de l'OCDE et de nombreux pays non membres de l'Organisation ont toutefois pris l'engagement d'encourager les entreprises multinationales exerçant des activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier à respecter ces principes où qu'elles se trouvent tout en tenant compte de la situation particulière de chaque pays d'accueil.

3. Dans les pays adhérents, les Principes directeurs sont mis en œuvre par des Points de contact nationaux (PCN) chargés de sensibiliser les entreprises et la société civile. Les PCN ont aussi pour tâche de traiter les plaintes pour non-respect des Principes directeurs par des entreprises nationales exerçant leurs activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier.

Procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique

4. La procédure de traitement des plaintes du PCN britannique comporte trois grandes étapes :

- 1) Première évaluation – Il s'agit d'une étude documentaire de la plainte, de la réponse de l'entreprise et de toutes les informations complémentaires communiquées par les parties. Le PCN britannique se fonde sur ces informations pour décider si la plainte mérite un examen approfondi.
- 2) Conciliation/médiation/examen – Lorsqu'une affaire est jugée recevable, le PCN britannique propose des services de conciliation/médiation aux deux parties dans le but de parvenir à un accord mutuellement satisfaisant. En cas d'échec de la conciliation/médiation ou de refus de l'offre du PCN, ce dernier examine la plainte afin de déterminer si elle est justifiée.
- 3) Communiqué final – Si la médiation a permis d'aboutir à un règlement, le PCN britannique publie un communiqué final contenant les détails de l'accord. Si le PCN a examiné la plainte, il rédige et publie un communiqué final dans lequel il indique clairement s'il y a eu ou non manquement aux Principes directeurs et, le cas échéant, adresse des recommandations à l'entreprise en ce qui concerne sa conduite future. Le compte rendu de la procédure d'examen des plaintes, la première évaluation et le communiqué final sont publiés sur le site Internet du PCN britannique : www.hberr.gov.uk/nationalcontactpoint.

Plainte de l'UITA

5. Le 27 octobre 2008, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (l'UITA) a déposée une plainte auprès du PCN britannique au nom d'un de ses membres affiliés, la fédération pakistanaise des travailleurs de l'alimentation et du tabac (National Federation of Food, Beverage and Tobacco Workers of Pakistan), et du comité d'action pour les travailleurs licenciés de l'usine d'Unilever à Rahim Yar Khan. La plainte concernait les activités de Unilever Pakistan Ltd à son usine de Rahim Yar Khan au Pakistan. Unilever Pakistan Ltd est une filiale de la société britannique Unilever plc.

6. Les préoccupations soulevées par l'UITA concernaient les dispositions suivantes des Principes directeurs :

- a) Paragraphe 1 du chapitre II : [les entreprise devraient] « contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable. »
- b) Paragraphe 1a) du chapitre IV : [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 :] « 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. »

7. L'UITA alléguait qu'Unilever ne respectait pas les recommandations des Principes directeurs parce qu'elle résiliait les contrats de 292 intérimaires qui souhaitaient acquérir le statut de salariés permanents, dans un contexte d'intimidation et ce, dans le but précis d'empêcher l'adhésion à un syndicat. L'UITA alléguait que les employés étaient licenciés et remplacés par des intérimaires afin d'employer des travailleurs à des conditions inférieures et de rendre l'emploi à l'usine plus précaire encore. L'UITA alléguait que la sécurité d'emploi était déjà faible à l'usine en raison de la réduction systématique des emplois permanents et du parti pris en faveur du travail intérimaire et occasionnel dans le but d'affaiblir la représentation syndicale, et que pour cette raison, Unilever ne pouvait pas contribuer au progrès économique et social en vue de parvenir à un développement durable.

Réponse d'Unilever

8. Unilever a nié toutes les allégations selon lesquelles sa conduite n'était pas conforme aux dispositions des Principes directeurs. L'entreprise a soutenu que la résiliation des contrats s'inscrivait dans le cadre de la réorganisation et de la restructuration des activités d'Unilever Pakistan entreprises visant à favoriser l'efficacité opérationnelle et la compétitivité des coûts, et n'avait pas pour but d'empêcher l'adhésion à une organisation syndicale. Elle affirmait enfin que la décision d'externaliser les activités de l'usine de Rahim Yar Khan à l'origine de l'embauche de travailleurs intérimaires a été prise à la suite d'accords conclus avec l'agent négociateur local et syndicat reconnu de l'usine, la fédération des employés d'Unilever au Pakistan (Unilever Employees Federation of Pakistan), qui n'appuyait pas la plainte de l'UITA.

Procédure suivie par le PCN britannique

9. Le 27 octobre 2008, l'UITA a déposé la plainte devant le PCN britannique. Le 15 décembre 2008, le PCN britannique a publié sa première évaluation et conclu à la recevabilité de l'affaire. En prononçant la recevabilité de l'affaire, le PCN britannique ne considère pas pour autant qu'Unilever a contrevenu aux Principes directeurs.

10. Le PCN britannique a ensuite pris contact avec les deux parties pour confirmer qu'elles acceptaient la procédure de conciliation/médiation qu'il lancerait dans le but de parvenir à un résultat mutuellement acceptable. Les deux parties ont demandé au PCN britannique de différer la procédure de conciliation/médiation pendant qu'elles tentaient de parvenir à un accord au moyen de réunions bilatérales organisées hors du cadre de la procédure de traitement des plaintes du PCN britannique.

11. Le 3 mars 2009, les réunions bilatérales n'ayant pas permis de progresser sur la voie d'un accord, l'UITA a demandé au PCN britannique d'organiser et de faciliter la conciliation/médiation. Le PCN britannique a chargé John Mulholland, arbitre et médiateur de l'ACAS², d'assumer les fonctions de conciliateur-médiateur.

12. Une première réunion de conciliation/médiation s'est tenue à Londres le 29 avril 2009. D'autres ont suivi les 26 mai et 24 juin 2009, toujours à Londres. Ces réunions étaient présidées par M. Mulholland. Il n'a pas été nécessaire d'ouvrir une procédure de médiation étant donné que les parties ont trouvé une solution mutuellement acceptable par la conciliation. Le texte intégral de l'accord auquel sont parvenues les parties figure dans l'annexe au présent communiqué final.

Résultat de la conciliation

13. Le 24 juin 2009, les parties sont parvenues à un accord qui a ouvert la voie à celui qui est joint au présent communiqué final. Les deux parties ont convenu que le texte intégral de l'accord peut être publié et qu'aucune des questions soulevées dans le cadre de la plainte initiale ne nécessite un examen du PCN britannique. Les parties ont également convenu que la mise en œuvre de l'accord ci-joint sera supervisée conjointement par Unilever et l'UITA au niveau national et international.

Conclusions du PCN britannique

14. Au vu de la réussite de la procédure de consultation présidée par M. John Mulholland et de l'accord des parties, le PCN britannique classe la plainte concernant l'usine de Rahim Yar Kahn et ne procédera pas à l'examen des allégations contenues dans la plainte déposée par l'UITA.

15. Le PCN britannique félicite les parties pour les efforts qu'elles ont consacrés à l'obtention d'un résultat mutuellement acceptable et pour avoir engagé un débat constructif.

Le 13 août 2009

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

Rowland Bass

Dal Dio

Sergio Moreno

URN 09/1221

2. Advisory, Conciliation and Arbitration Service.

Encadré 1.A1.3. Accord entre Unilever et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) concernant l'usine de Rahim Yar Khan, au Pakistan

1. Unilever créera 120 postes permanents supplémentaires à l'usine de Rahim Yar Khan.
2. Parmi les titulaires de ces postes, les détenteurs d'un diplôme d'études secondaires dont les noms figurent sur une liste reconnue par les parties seront nommés aux termes de contrats prenant effet le 24 juin 2009.
3. Les travailleurs ne détenant pas de diplôme d'études secondaires recevront une bourse équivalent à un an de salaire de base (salaire mensuel minimum de 8 000 PKR¹ pendant une période de 12 mois et se verront offrir un contrat de travail permanent après l'obtention d'un certificat d'études secondaires (niveau 10).
4. Unilever financera les études des travailleurs ne détenant pas de diplôme de niveau 9 afin qu'ils obtiennent ce diplôme dans un délai de 12 mois. S'ils obtiennent ce diplôme, Unilever financera leurs études pendant une période supplémentaire de 12 mois pour qu'ils obtiennent le diplôme de niveau 10. Les conditions applicables sont les mêmes que celles énoncées au paragraphe 3.
5. Dans l'intervalle, les postes seront garantis.
6. Il est convenu qu'au terme de la période couverte par la bourse, le poste des personnes qui n'obtiendraient pas le diplôme d'études visé fera l'objet d'un dialogue entre l'UITA et Unilever².
7. Tous les salariés (y compris ceux qui ont obtenu une ordonnance suspensive) recevront des contrats types de salariés permanents et des formulaires/documents appropriés de déclaration de compte bancaire. Des copies de ces documents seront remises à l'UITA.
8. Les 120 autres employés seront choisis conformément aux critères de sélection d'Unilever. Les travailleurs licenciés le 27 octobre auxquels est offert un emploi permanent recevront un paiement unique de 50 000 PKR sous réserve de la confirmation écrite du retrait d'éventuelles plaintes devant les tribunaux en rapport avec cette affaire.
9. Les travailleurs qui entreprennent une formation scolaire recevront en outre un paiement de 50 000 PKR à réception de la confirmation écrite du retrait d'éventuelles plaintes devant les tribunaux en rapport avec cette affaire.
10. Ces paiements interviendront dans un délai d'un mois après réception de cette confirmation écrite.
11. Les travailleurs licenciés qui ne reçoivent pas d'offre d'emploi permanent se verront proposer par Unilever un paiement unique de 20 000 PKR chacun (2) sous réserve de leur acceptation écrite de mettre fin aux poursuites judiciaires en cours en rapport avec cette affaire et de ne pas en engager d'autres à l'avenir.
12. Unilever garantit que les conditions suivantes seront respectées :
 - a) Les membres du Comité d'action pour les travailleurs licenciés de l'usine d'Unilever à Rahim Yar Khan ne feront pas l'objet de discriminations ou d'intimidations en raison de leur adhésion à ce comité.
 - b) L'UITA et ses syndicats affiliés auront le droit d'exercer pleinement des fonctions de représentation au sein de l'usine sans ingérence de la direction.

La mise en œuvre de cet accord sera supervisée conjointement par Unilever et l'UITA au niveau national et international.

Londres, le 24 juin 2009

1. Il est convenu que cela inclut des droits rétroactifs en matière de prévoyance et d'indemnisation pour les personnes qualifiées et embauchées. Pendant la période de la bourse, la couverture médicale sera assurée par le biais du système de l'entreprise si la législation le permet et, dans le cas contraire, par la sécurité sociale.
2. Les salariés qui n'obtiendront pas la qualification nécessaire lorsque la bourse prendra fin recevront un paiement de 150 000 PKR.

Communiqué du PCN britannique

Communiqué final du Point de contact national britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : plainte déposée par Survival International contre Vedanta Resources PLC

Le 25 septembre 2009

Résumé des conclusions

- Le Point de contact national (PCN) britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) confirme l'allégation de Survival International selon laquelle Vedanta Resources PLC (Vedanta) ne s'est pas conformée aux recommandations du paragraphe 2b) du chapitre V des Principes directeurs. Le PCN britannique conclut que Vedanta n'est pas entrée en temps voulu en consultation avec les Dongria Kondh, la tribu autochtone qui serait directement affectée par les conséquences sur l'environnement, la santé et la sécurité de ses projets de construction d'une mine de bauxite sur les collines de Niyamgiri, dans l'État d'Orissa, en Inde.
- Le PCN britannique confirme l'allégation de Survival International selon laquelle Vedanta ne s'est pas conformée au paragraphe 7 du chapitre II des Principes directeurs. Le PCN conclut que Vedanta n'est pas entrée en temps voulu en consultation avec les Dongria Kondh sur la construction de la mine et n'a pas utilisé d'autres moyens pour évaluer les conséquences de ses activités sur la tribu, par exemple une étude d'impact sur les droits des populations autochtones ou sur les droits de l'homme. Vedanta n'a donc ni développé ni mis en œuvre des pratiques efficaces d'autodiscipline pour favoriser une relation de confiance mutuelle entre l'entreprise et un administré important de la société dans laquelle elle exerçait ses activités.
- Le PCN britannique maintient également l'allégation de Survival International selon laquelle Vedanta n'a pas agi conformément au paragraphe 2 du chapitre II des Principes directeurs. Le PCN britannique conclut que Vedanta n'est pas entrée en temps voulu en consultation avec les Dongria Kondh sur la construction de la mine de bauxite ; qu'elle n'a pas étudié l'impact qu'aurait la construction de la mine sur les droits et libertés des Dongria Kondh ni concilié au mieux cet impact et ses propres impératifs de réussite. Pour ces raisons, Vedanta n'a pas respecté les droits et libertés des Dongria Kondh conformément aux engagements de l'Inde en vertu de différents instruments internationaux en matière de droits de l'homme, notamment le Pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté par les Nations Unies ; la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale adoptée par les Nations Unies ; la Convention sur la diversité biologique ; et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Rappel des faits

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

1. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) comprennent un ensemble de principes et de normes volontaires de comportement responsable, dans une grande diversité de domaines : publication d'informations ; emploi et relations professionnelles ; environnement ; lutte contre la corruption ; intérêts des consommateurs ; science et technologie ; concurrence ; et fiscalité.

2. Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants. Les gouvernements des pays membres de l'OCDE et de nombreux pays non membres de l'Organisation ont toutefois pris l'engagement d'encourager les entreprises multinationales exerçant des activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier à respecter ces principes où qu'elles se trouvent tout en tenant compte de la situation particulière de chaque pays d'accueil.

3. Dans les pays adhérents, les Principes directeurs sont mis en œuvre par des Points de contact nationaux (PCN) chargés de sensibiliser les entreprises et la société civile. Les PCN ont aussi pour tâche de traiter les plaintes pour non-respect des Principes directeurs par des entreprises nationales exerçant leurs activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier.

Procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique

4. La procédure de traitement des plaintes du PCN britannique comporte trois grandes étapes :

- 1) Première évaluation – Il s'agit d'une étude documentaire de la plainte, de la réponse de l'entreprise et de toutes les informations complémentaires communiquées par les parties. Le PCN britannique se fonde sur ces informations pour décider si la plainte mérite un examen approfondi.
- 2) Conciliation/médiation/examen – Lorsqu'une affaire est jugée recevable, le PCN britannique propose des services de conciliation/médiation aux deux parties dans le but de parvenir à un accord mutuellement satisfaisant. En cas d'échec de la conciliation/médiation ou de refus de l'offre du PCN, ce dernier examine la plainte afin de déterminer si elle est justifiée.
- 3) Communiqué final – Si la médiation a permis d'aboutir à un règlement, le PCN britannique publie un communiqué final contenant les détails de l'accord. Si le PCN a examiné la plainte, il rédige et publie un communiqué final dans lequel il indique clairement s'il y a eu ou non manquement aux Principes directeurs et, le cas échéant, adresse des recommandations à l'entreprise en ce qui concerne sa conduite future.

5. Le compte rendu de la procédure d'examen des plaintes, la première évaluation et le communiqué final sont publiés sur le site Internet du PCN britannique : www.hberr.gov.uk/nationalcontactpoint.

Renseignements sur les parties concernées

6. **Le plaignant.** Survival International est une ONG britannique qui cherche à soutenir les populations tribales dans le monde entier par le biais de programmes d'éducation, d'activités de sensibilisation et de campagnes en faveur de la protection de leurs droits. L'un des objectifs de cette ONG est de promouvoir, dans l'intérêt public, les droits de l'homme des peuples autochtones établis par les conventions et déclarations des Nations Unies.

7. **L'entreprise.** Vedanta est une société minière britannique qui exerce ses activités directement ou par l'intermédiaire de filiales en Inde, en Zambie et en Australie. Ses domaines d'activités sont l'aluminium, le cuivre, le zinc, le plomb et le fer. Cotée au FTSE 100, Vedanta détient une participation de contrôle dans de nombreuses filiales³, dont deux seulement sont visées par la plainte : Sterlite Industries (India) Limited (Sterlite Industries),

3. Voir www.vedantaresources.com/uploads/vedanta-group-structure-lar.jpg.

à Mumbai (Maharashtra), qu'elle contrôle à 59.9 % ; et Vedanta Aluminium Limited, implantée à Lanjigarh (Orissa), qu'elle détient directement à 70.5 %, Sterlite Industries détenant les 29.5 % restants.

8. La plainte de Survival International porte sur la construction d'une mine de bauxite près de Lanjigarh (districts de Kalahandi et de Rayagada, dans l'État d'Orissa, en Inde). Ce projet a au départ été proposé par Sterlite Industries sur la base d'un accord existant entre Vedanta Aluminium Limited et Orissa Mining Corporation Limited, une société appartenant à l'État d'Orissa. Vedanta Aluminium Limited a demandé à la Cour suprême de l'Inde d'approuver le projet. Celle-ci, dans son ordonnance du 23 novembre 2007, a rejeté la demande de Vedanta Aluminium Limited mais autorisé Sterlite Industries (et elle seule) à soumettre une nouvelle demande. En août 2008, la Cour suprême a accordé à Sterlite Industries l'autorisation d'utiliser un espace forestier pour extraire de la bauxite, sous réserve de l'approbation finale du ministère indien de l'Environnement et des Forêts. Sterlite Industries conserve en conséquence la responsabilité officielle du projet de Lanjigarh. Ni Vedanta ni le plaignant ne contestent le fait que la responsabilité globale du projet de Lanjigarh soit assumée par Vedanta.

Plainte de Survival International

9. Le 19 décembre 2008, Survival International a déposé une plainte auprès du PCN britannique concernant les activités de Vedanta sur les collines de Niyamgiri, dans l'État d'Orissa, en Inde.

10. Survival International a porté les allégations suivantes relatives au projet de construction, par Vedanta, d'une mine de bauxite à ciel ouvert sur les collines de Niyamgiri :

- a) Vedanta n'a pas consulté les Dongria Kondh⁴, un groupe d'autochtones qui vivent à 4 ou 5 km de la mine mais qui considèrent comme sacrée la zone dans laquelle la mine est construite et dépendent, pour leur existence, de la zone affectée par les activités de la mine. Survival International déclare que Vedanta n'a pas examiné les conséquences de ses activités sur les Dongria Kondh. Par exemple, elle n'a pas demandé qu'une d'étude d'impact sur les droits des autochtones soit réalisée avec la participation et l'association à part entière des Dongria Kondh, et n'a pas établi de politique des droits de l'homme ou des peuples autochtones. Il semble que Survival International ait déposé sa plainte au nom des Dongria Kondh plutôt que d'autres populations autochtones locales parce que cette communauté est plus vulnérable que les autres aux effets de la construction de la mine.
- b) Selon les allégations résumées au paragraphe 10a), Vedanta n'a pas respecté les engagements internationaux de l'Inde aux termes du Pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté par les Nations Unies [articles 2(1), 18 et 27] ; de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale adoptée par les Nations Unies [articles 5(c), 5(d)(v) et 5(e)] ; de la Convention sur la diversité biologique [article 8(j)] ; et de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (articles 12, 18, 19 et 32).
- c) Selon les allégations résumées au paragraphe 10(a), Vedanta a contrevenu à la législation indienne, notamment à la loi de 2006 sur les tribus répertoriées et les autres habitants des forêts (reconnaissance des droits d'usage).

4. Certaines sources utilisent pour cette communauté l'appellation « Dongria Kondh ».

11. Survival International a allégué que la conduite de Vedanta est contraire aux dispositions suivantes des Principes directeurs :

« Chapitre II. Principes généraux

Les entreprises devraient tenir pleinement compte des politiques établies des pays dans lesquels elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. À cet égard, les entreprises devraient :

[...]

II(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.

[...]

II(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 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 :

[...]

V(2) Eu égard aux considérations liées aux coûts, à la confidentialité des affaires et aux droits de propriété intellectuelle :

[...]

(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. »

Réponse de Vedanta Resources PLC

12. Vedanta a répondu à la plainte de Survival International dans deux lettres au PCN britannique (le 20 janvier et le 13 février 2009). Dans ces lettres, Vedanta nie avoir contrevenu aux Principes directeurs et demande au PCN britannique de rejeter la plainte de Survival International aux motifs suivants :

- a) Survival International n'a pas apporté de preuve que la population locale appuie sa plainte. Selon Vedanta, la majorité de la population soutient le projet de mine.
- b) Le projet de mine a déjà été autorisé par la Cour suprême de l'Inde et l'État d'Orissa (qui, dans ce projet, forme une coentreprise avec Sterlite Industries.) La Cour suprême de l'Inde a déjà examiné l'impact du projet sur la population locale, ainsi que la procédure de consultation, et conclu que le projet présenterait des avantages considérables pour celle-ci.
- c) Vedanta assure qu'elle respecte déjà les normes de responsabilité sociale des entreprises et publie chaque année un rapport de développement durable qui rend compte des progrès réalisés dans ce domaine. S'agissant du projet minier, Vedanta a chargé Tata AIG Risk Management Services Limited de mener une évaluation détaillée de l'impact sur

l'environnement qui a conclu à l'impact positif du projet sur la population locale. Enfin, selon Vedanta, le Wildlife Institute of India a confirmé que les Dongria Kondh ne vivent pas dans la zone où sera située la future mine.

- d) Vedanta a consulté les populations locales sous la supervision des magistrats de district locaux en juin 2002 (dans le district de Kalahandi) et en février-mars 2003 (dans les districts de Kalahandi et de Rayagada). Elle a également expliqué que l'État d'Orissa avait mené une consultation distincte auprès des populations locales. Vedanta a indiqué que selon la Cour suprême de l'Inde, « les populations locales (dont les Dongria Kondh) ont dûment été consultées. » Vedanta a également soutenu la relocalisation des familles dont le déplacement a été rendu nécessaire par ses activités et prend à cœur son programme de développement intégré de village.

Procédure suivie par le PCN britannique

13. Le PCN britannique a été saisi de la plainte de Survival International le 19 décembre 2008. Ce même jour, le PCN a transmis la plainte à la société Vedanta, qui a répondu les 20 janvier et 13 février 2009.

14. Le PCN britannique a rencontré les représentants de Survival International le 27 janvier 2009 afin de discuter de la plainte contre Vedanta et d'expliquer sa procédure de traitement des plaintes. Vedanta n'a pas été en mesure de rencontrer le PCN britannique avant l'expiration du délai prévu pour la publication de la première évaluation de la plainte. De ce fait, le PCN britannique et Vedanta ont communiqué par courriels et par lettres.

15. Le PCN britannique a publié la première évaluation de la plainte le 27 mars 2009. Celle-ci peut être téléchargée depuis le site Internet du PCN britannique : www.hberr.gov.uk/nationalcontactpoint.

16. Le 6 avril 2009, Vedanta a refusé l'offre de conciliation/médiation du PCN britannique. Ce dernier a donc informé les deux parties, le 9 avril 2009, qu'il procéderait à l'examen de la plainte. Le PCN britannique a demandé aux parties de fournir des éléments à l'appui de leur position pour le 8 mai 2009. Cette date butoir a été reportée à la demande de la société Vedanta. Survival International a présenté de nombreux éléments à l'appui de ses allégations, mais Vedanta n'a fait valoir aucun argument probant à l'appui de ses réponses du 20 janvier et du 13 février 2009, exception faite d'un exemplaire de son rapport de développement durable 2008.

17. Le PCN britannique a été déçu de la décision de Vedanta de ne pas participer pleinement à la procédure qu'il a engagée, principalement parce que Vedanta a décliné son offre de parrainer une conciliation/médiation professionnelle et qu'au cours de la période d'examen de la plainte, elle n'a pas apporté d'élément probant à l'appui de sa position.

18. Le PCN britannique a demandé à d'autres ministères concernés du gouvernement britannique, aux organisations patronales et syndicales et à la société civile de lui apporter des éléments de preuve, mais sans succès.

Analyse du PCN britannique

19. La plupart des éléments probants fournis dans cette affaire proviennent du plaignant, Survival International. Le PCN britannique les a tous examinés et a jugé bon de donner davantage de poids aux sources indépendantes parce que celles-ci étaient plus susceptibles de fournir un aperçu impartial des faits. Le PCN estime que les preuves

fournies par Survival International et celles qu'il a lui-même recueillies sont suffisantes pour décider si Vedanta a contrevenu ou non aux Principes directeurs.

Position de Survival International en tant que plaignant

20. Dans sa première évaluation du 27 mars 2009⁵, le PCN britannique justifie la recevabilité de la plainte de l'organisme Survival International. Le PCN britannique estime qu'il n'est pas nécessaire de revenir ici sur cette question.

Le projet de Lanjigarh

21. Sterlite Industries a chargé Tata AIG Risk Management Services Ltd de réaliser une évaluation rapide de l'impact de la construction de la mine sur l'environnement⁶. Le rapport d'évaluation indique que le projet de Lanjigarh comprend la construction d'une raffinerie d'aluminium alimentée par une centrale électrique et, à proximité⁷ (soit à environ 5 km au sud de Lanjigarh), d'une mine de bauxite dont les réserves exploitables atteignent environ 73 à 75 millions de tonnes, et qui aura une durée de vie de 23 à 25 ans. Selon les résultats préliminaires publiés par Vedanta le 7 mai 2009⁸, la raffinerie est maintenant construite et exploitée à plein rendement. Le matériau brut provient de Bharat Aluminium Company Ltd (BALCO⁹), une entreprise ayant son siège à Korba (Chhattisgarh, Inde). Vedanta détient 51 % des actions de BALCO. Le PCN britannique croit savoir que les travaux de construction de la mine de bauxite n'ont pas encore débuté mais que Vedanta estime que celle-ci sera exploitable à la mi-2010 au plus tard¹⁰. Un convoyeur destiné au transport de la bauxite depuis la mine de Lanjigarh jusqu'à la raffinerie devrait également être mis en service pour la mi-2010.

Les Dongria Kondh vivent-ils dans le territoire affecté par la mine et la mine aura-t-elle un impact sur cette population ?

22. Le PCN britannique a centré son analyse sur les seuls Dongria Kondh parce que la plainte de Survival International concerne uniquement ce groupe autochtone. Le plaignant mentionne d'autres groupes autochtones, notamment les Kutia Kondh et les Desia Kondh, qui ont peut-être été consultés au sujet de la construction de la raffinerie, mais s'attache principalement au fait de savoir si les Dongria Kondh ont été consultés sur la construction de la mine de bauxite.

23. Il y a de bonnes raisons de croire, d'après les indications du recensement indien de 2001, des études spécialisées, du Wildlife Institute of India et du Central Empowered Committee, que les Dongria Kondh vivent réellement dans les collines de Niyamgiri. Les éléments recueillis par le Central Empowered Committee et l'évaluation de l'impact sur l'environnement réalisée par Sterlite Industries elle-même semblent indiquer que le cadre naturel et le mode de vie traditionnel des Dongria Kondh seront affectés par le projet

5. Voir www.herr.gov.uk/nationalcontactpoint.

6. Tata AIG Risk Management Services Ltd, *Rapid environmental impact assessment report for bauxite mine proposed by Sterlite Industries Ltd near Lanjigarh, Orissa*, août 2002, pages 1-3 du résumé des conclusions.

7. Roche qui sert à la fabrication d'aluminium.

8. Voir la diapositive n° 12 du document suivant : www.vedantaresources.com/uploads/vedantafy2009_preliminary_results_print.pdf.

9. Vedanta Resources plc, *Annual Report 2009*, 23 juin 2009, page 13.

10. *Ibid.*, page 12.

d'exploitation minière de Lanjigahr et que la construction de la mine pourrait entraîner le déplacement des tribus locales, dont ils font partie.

24. Selon le recensement indien de 2001 effectué par le Bureau du Registraire général et du Commissaire au recensement (qui relève du ministère de l'Intérieur), les Kondh font partie des tribus répertoriées de l'État d'Orissa¹¹. Le recensement indien de 2001 confirme également que les Kondh (sans préciser la proportion de Dongria) représentent la principale tribu répertoriée dans les districts de Kalahandi¹² et de Rayagada¹³, les principaux districts affectés par le projet de Lanjigarh. Selon l'atlas indien des tribus répertoriées publié dans le cadre du recensement de 2001, les Dongria Kondh et les tribus primitives¹⁴ de l'État d'Orissa représentent 140 374 personnes¹⁵ et la plupart des Kondh que compte l'Inde vivent dans l'État d'Orissa, en particulier dans les anciennes divisions administratives (1991) de Koraput (aujourd'hui répartie entre Rayagada, Koraput, Malkangiri et Nabarangapur) et de Kalahandi¹⁶. Ces chiffres sont toutefois tirés du recensement de 1991 et ne reflètent peut-être pas ceux de la population de Dongria Kondh qui vit actuellement dans la région.

25. Une étude approfondie réalisée en 2002 par un groupe d'universitaires principalement basé à Bhubaneswar (Orissa)¹⁷ confirme également que les Dongria Kondh vivent dans le district de Rayagada, à la frontière du district de Kalahandi, dans une région bornée, approximativement, par Muniguda (à l'est) et Chatikona (au sud). Selon une carte jointe à cette étude, intitulée « Agence de développement des Dongria Kondh dans la zone du projet », les Dongria Kondh vivent dans des villages limitrophes du district de Kalahandi (vers Lanjigarh) à 9.5 km ou moins du site prévu de la mine¹⁸.

26. Selon l'étude de 2002, « les Dongria Kondh affirment que c'est la proximité des collines Niyamgiri qui les a incités à s'installer dans cette zone¹⁹. » L'étude indique également que les Dongria Kondh « ne se sont jamais installés sur les sommets des montagnes, considérés comme la demeure du dieu Niyam Raja²⁰ » et que « chaque village habité par la tribu est situé au pied d'une colline et porte le nom d'une colline importante²¹. L'étude ajoute que les Dongria Kondh considèrent Niyam Raja comme le dieu et maître des collines de Niyamgiri et comme leur premier ancêtre. Ces observations tendent à démontrer que pour les Dongria Kondh, les collines de Niyamgiri et le site prévu de la mine sont des lieux sacrés. Elles conduisent également à penser que les Dongria Kondh ont vraisemblablement construit leurs villages au pied des collines plutôt qu'au sommet et qu'en raison de la grande altitude, certaines parties du site de la mine ne sont peut-être pas habités par des Dongria Kondh mais que certains de leurs villages peuvent être situés à proximité, à plus faible altitude.

11. http://censusindia.gov.in/Tables_Published/SCST/ST%20Lists.pdf.

12. www.hcensusindia.gov.in/Dist_File/datasheet-2126.pdf

13. www.hcensusindia.gov.in/Dist_File/datasheet-2127.pdf

14. Selon le recensement indien de 2001, les tribus primitives sont des groupes autochtones non officiellement inclus dans les tribus répertoriées mais font effectivement partie d'une tribu répertoriée.

15. Recensement indien de 2001, *Scheduled tribe atlas of India*, Gouvernement de l'Inde, 2004, page 95.

16. *Ibid.*, page 84.

17. Mihir K. Jena, Padmini Pathi, Jagannath Dash, Kamala K. Patnaik, Klaus Seeland, *Forest tribes of Orissa – lifestyle and social condition of selected Orissan tribes – volume 1, the Dongria Kondh*, D.K. Printworld (P) Ltd, New Delhi, 2002.

18. *Ibid.*, page 13.

19. *Ibid.*, page 12.

20. *Ibid.*, page 12.

21. *Ibid.*, page 286.

27. Le Wildlife Institute of India est un organisme indépendant ayant son siège à Dehradun (Inde) depuis 1992 et dont le mandat consiste à former le personnel des secteurs public et privé, de mener des études et de dispenser des conseils en matière de conservation et de gestion des ressources fauniques²². Le PCN britannique a obtenu du plaignant un exemplaire de l'étude que cet organisme a effectuée sur le projet de mine de Lanjigarh²³. Cette version de l'étude a été reproduite par le groupe de protection de l'environnement d'Orissa²⁴. Le Wildlife Institute of India y reconnaît que les Dongria Kondh vivent dans les collines de Niyamgiri, que leur économie est tributaire de la forêt (ainsi que de l'agriculture, du travail et de l'élevage), et qu'il s'agit d'une « tribu primitive répertoriée²⁵. »

28. Le Central Empowered Committee a été créé par la Cour suprême en 2002. Il dispose d'un mandat étendu pour assurer le suivi du respect des ordonnances de la Cour suprême en ce qui concerne les réserves forestières et fauniques et d'autres questions soulevées par ces ordonnances²⁶. Dans le rapport annexé à la requête interlocutoire n° 1324 du 21 septembre 2005 sur la raffinerie d'aluminium construite par M/S Vedanta Alumina Limited à Lanjigarh, dans le district de Kalahandi (État d'Orissa), le Central Empowered Committee affirme : « [On constate que] la tribu des Dongria Kandha vit dans les collines de Niyamgiri. Selon les auteurs de la demande, ils ont une culture spécifique, vénèrent les collines de Niyamgiri et en dépendent pour leur survie. L'exploitation de la mine dans les collines de Niyamgiri entraînera l'extinction de la tribu²⁷ (...). Le projet est fondé exclusivement sur l'extraction de la bauxite des collines de Niyamgiri, à Lanjigarh, un habitat faunique important situé sur le trajet de passage des éléphants. Cette zone dont il est proposé de faire une réserve faunique et recouverte par une dense forêt vierge est le cadre de vie de la tribu menacée des Dongria Kandha. Plusieurs rivières et petits cours d'eau y prennent leur source²⁸. »

29. L'évaluation rapide de l'impact sur l'environnement réalisée par Sterlite Industries reconnaît que des castes et tribus répertoriées vivent dans la zone étudiée (située dans un rayon de 10 km autour de la mine²⁹) mais sans préciser si les Dongria Kondh en font partie : « les castes et tribus répertoriées représentent respectivement 17 % et 29 % de la population du district de Kalahandi. Par comparaison, elles représentent respectivement, en moyenne, 16 % et 22 % de la population de l'État d'Orissa. Dans le district de Rayagada, les tribus répertoriées représentent 56 % de la population, ce qui témoigne de leur présence dominante³⁰. »

30. L'évaluation de l'impact sur l'environnement reconnaît également que le projet supposerait le déplacement de certaines personnes et indique que leur « nombre exact sera

22. <http://wii.gov.in>.

23. S. Chowdhary, B. Pandav, *Studies on impact of proposed Lanjigarh bauxite mining on biodiversity including wildlife and its habitat*, Wildlife Institute of India, 2006.

24. Le PCN britannique a demandé au Wildlife Institute of India de lui transmettre un exemplaire du rapport mais ne l'a toutefois pas encore reçu.

25. S. Chowdhary, B. Pandav, *Studies on impact of proposed Lanjigarh bauxite mining on biodiversity including wildlife and its habitat*, Wildlife Institute of India, 2006, page 16.

26. <http://cecindia.org/aboutcec.html>.

27. Central Empowered Committee, *Report in IA n° 1324 regarding the alumina refinery plant being set up by M/S Vedanta Alumina Limited at Lanjigarh in Kalahandi District, Orissa*, 21 septembre 2005, page 43.

28. *Ibid.*, page 44.

29. Tata AIG Risk Management Services Ltd, *Rapid environmental impact assessment report for bauxite mine proposed by Sterlite Industries Ltd near Lanjigarh, Orissa*, août 2002, p. 7 du résumé des conclusions et page 2.7-1.

30. *Ibid.*, page 2.7-1.

connu au terme d'un recensement détaillé³¹ » et que « les localités tribales sont disséminées dans les collines à raison d'une à six ou sept maisons dans un même endroit³² ». Toujours selon cette évaluation, les tribus forment environ 47.9 % de la population totale affectée par le projet (c'est-à-dire celle qui vit dans un rayon de 10 km autour du site du projet³³) et il faudra mettre en place un plan de réinstallation et de remise en état en cas de déplacement des populations³⁴ conformément à la politique de l'État d'Orissa en la matière³⁵.

31. Dans un document soumis au Central Empowered Committee avant que ce dernier ne publie en septembre 2005 le rapport déjà mentionné, l'État d'Orissa affirme que les Dongria Kondh vivent dans les collines de Niyamgiri mais à environ 10 km (dans le district de Rayagada) du site du projet de Lanjigarh et que leur moyen d'existence traditionnel ne sera pas affecté par les activités minières. Dans un document soumis à la Cour suprême de l'Inde en réponse au rapport publié le 21 septembre 2005 par le Central Empowered Committee, l'État d'Orissa nie une fois de plus que les Dongria Kondh vivent sur le site du projet de Lanjigarh dans le district de Kalahandi, au motif qu'ils sont installés ailleurs dans les collines de Niyamgiri.

32. Le PCN britannique ignore si les documents soumis par l'État d'Orissa concernent la seule construction de la raffinerie d'aluminium. Cependant, s'agissant du site projeté de la mine de bauxite, il est incontestable que la zone affectée par le projet couvre tant le district de Kalahandi que celui de Rayagada et, partant, le cadre de vie des Dongria Kondh. Le PCN britannique estime aussi qu'il n'est pas réaliste de croire que la seule zone affectée par le projet sera celle du site de la mine, voire une zone située dans un rayon de 10 km, comme s'il était possible de construire et d'exploiter la mine sans produire d'impact au-delà de ce rayon. Le simple fait de construire la mine et les routes d'accès à un projet d'une telle ampleur affectera les populations qui vivent dans les collines de Niyamgiri, y compris les Dongria Kondh et ce, dans un rayon nettement plus large autour du site. Le PCN britannique trouve également préoccupant que les avis de l'État d'Orissa puissent être influencés par le fait que l'entreprise Orissa Mining Corporation Limited, dont il est propriétaire, soit associée d'une coentreprise formée avec Sterlite Industries pour la construction de la mine de bauxite dans les collines de Niyamgiri. Le PCN a donc décidé de donner plus de poids aux observations du Central Empowered Committee.

33. La société Vedanta elle-même semble ne pas tenir compte du fait que les Dongria Kondh vivent dans la zone affectée, ou tient des propos contradictoires sur cette question. Dans sa réponse du 20 janvier 2009 au PCN britannique, Vedanta affirme : « il convient également de noter que le Wildlife Institute of India, à la demande du ministère indien de l'Environnement et des Forêts, a établi et confirmé séparément que les Dongria Kondh ne vivent pas dans le site projeté de la mine³⁶ ». Vedanta ajoute plus loin : « On a vu que la Cour suprême de l'Inde a également examiné la procédure de consultation publique engagée par les fonctionnaires de l'État et constaté que les populations locales (dont les Dongria Kondh) ont dûment été consultés³⁷ ». »

31. *Ibid.*, page 2.7-3.

32. *Ibid.*, page 2.5-1.

33. *Ibid.*, page 7 du résumé des conclusions.

34. *Ibid.*, page 9 du résumé des conclusions.

35. www.horissa.gov.in/revenue/R_R_Policies/Relief_and_Rehabilitation.htm

36. Paragraphe 6.10 de la lettre en date du 20 janvier 2009 adressée par Vedanta au PCN britannique. Cette déclaration ne figure pas dans la version de l'étude du Wildlife Institute of India consultée par le PCN britannique, dans laquelle il est toutefois confirmé que les Dongria Kondh vivent dans les collines de Niyamgiri.

37. Paragraphe 7.2 de la lettre en date du 20 janvier 2009 adressée par Vedanta au PCN britannique.

34. Le PCN britannique ne peut confirmer de façon certaine que les Dongria Kondh vivent en permanence dans la zone couverte par la mine de bauxite ou s'ils considèrent simplement l'endroit comme sacré, même si l'étude réalisée en 2002 par des spécialistes permet de croire que le site est sacré, qu'il n'est sans doute pas entièrement habité et que les Dongria Kondh vivent plutôt au pied des collines. En outre, le PCN britannique ne peut établir avec exactitude à quelle distance de la mine de bauxite se situe chaque village habité par des Dongria Kondh (les parties divergent sur ce point.) Cependant, d'après les indications du recensement indien de 2001, des études spécialisées, du Wildlife Institute of India et du Central Empowered Committee, le PCN britannique estime qu'il est défendable de conclure que les Dongria Kondh vivent dans les collines de Niyamgiri et sur le territoire affectée par le projet minier.

Les Dongria Kondh ont-ils été consultés ?

35. Il semble que l'entreprise ait décidé de construire une mine de bauxite dans les collines de Niyamgiri sans entrer en temps voulu en consultation avec les Dongria Kondh.

36. L'évaluation de l'impact sur l'environnement réalisée en août 2002 par Sterlite Industries³⁸ indique que la décision de construire la mine a été prise en fonction de critères économique seulement, à savoir : le développement économique de la région ; la présence de grandes quantités de bauxite de bonne qualité ; et l'existence d'un contrat de location d'une mine de bauxite entre Sterlite Industries et Orissa Mining Corporation Limited. Le rapport ne précise pas si les opinions des populations locales affectées ont été prises en compte pour décider du site d'implantation de la mine et des structures attenantes et il ne semble pas que d'autres sites d'implantation aient été envisagés de façon détaillée.

37. Dans sa lettre du 20 janvier 2009 au PCN britannique, Vedanta affirme que les populations locales ont été consultées en juin 2002 et en février-mars 2003. Il existe des preuves que ces consultations ont eu lieu. Cependant la première consultation, qui s'est tenue en juin 2002 n'a porté que sur la construction de la raffinerie. Dans une lettre datée du 6 juin 2002 adressée aux propriétaires des terrains affectés par le projet de raffinerie d'aluminium de Lanjigarh, le Bureau du percepteur du district de Kalahandi annonce que le terrain a été acquis en vue de la construction de la raffinerie dans le district de Kalahandi et explique que les familles déplacées seront indemnisées et réinstallées. Le Bureau du percepteur demande que les plaintes soient le cas échéant adressées par écrit au Bureau de l'Inspecteur des impôts de Lanjigarh pour le 22 juin 2002. Il annonce également la tenue d'une consultation publique le 26 juin 2002. La lettre ne précise pas l'identité des propriétaires des terres et n'indique pas si les Dongria Kondh en font partie.

38. Le PCN britannique a également obtenu des indications selon lesquelles une consultation a été engagée avec la communauté locale en avril 2009 sur la question de l'agrandissement de la raffinerie d'aluminium. Selon le compte rendu de l'audience publique³⁹ 400 personnes ont assisté à la réunion mais seulement 117 ont signé la feuille de présence et 27, pris la parole. On ignore au juste combien de représentants ou de membres de la tribu des Dongria Kondh étaient présents (ou étaient au courant de la tenue

38. Tata AIG Risk Management Services Ltd, *Rapid environmental impact assessment report for bauxite mine proposed by Sterlite Industries Ltd near Lanjigarh, Orissa*, août 2002, pages 1, 2 et 14 du résumé des conclusions.

39. Procès-verbal de l'audience publique de M/S Vedanta Aluminium Limited en vue de l'augmentation de la capacité de la raffinerie d'aluminium de 1.0 à 6.0 millions de tonnes par an, le 24 avril 2009 à 10 h, au village Belemba (en face du poste extérieur de Vedanta Aluminium), Lanjigarh, district de Kalahandi.

de la réunion.) Selon Survival International, un membre de la tribu des Dongria Kondh, Lodu Sikaka (désigné « Lada Majhi » dans le procès-verbal de la réunion) était présent et s'est prononcé contre le projet de Lanjigarh dans son intégralité. Son intervention est consignée dans le procès-verbal :

« L'intervenant a salué les personnes présentes et parlé des collines de Niyamgiri. Il a dit que la colline est leur mère parce qu'ils en dépendent pour leur existence. Il a demandé aux autorités si elles pourraient de payer 5 lakhs de roupies pour chaque citronnier, curcuma, etc. Il a ajouté que le gouvernement ne devrait pas transiger avec la société étrangère. Même si tous acceptent le projet de Niyamgiri, les villageois ne l'acceptent pas et n'autoriseront jamais l'exploitation de la mine. »

39. Rien ne semble indiquer que la consultation sur la construction de la raffinerie s'est accompagnée d'une consultation sur la construction de la mine de bauxite. On a vu que le projet de Lanjigarh englobe la construction d'une centrale électrique, d'une raffinerie et d'une mine de bauxite. Le PCN britannique croit savoir que la raffinerie et la centrale électrique sont déjà en service. La raffinerie utilise actuellement la matière première provenant d'autres mines. Même si l'utilisation de matériau extrait localement serait plus efficace et plus économique (par exemple, parce que les trajets en camion seraient de ce fait moins nombreux et plus courts), le PCN britannique estime qu'il est raisonnable de conclure que l'exploitation de la raffinerie n'est pas tributaire de la construction de la mine de bauxite dans les collines de Niyamgiri, et qu'en conséquence la consultation de la population sur l'exploitation de la raffinerie n'implique pas la consultation sur l'exploitation de la raffinerie.

40. Lors des consultations de février-mars 2003, la construction de la mine de bauxite dans les districts de Kalahandi et de Rayagada a été abordée. Selon le procès-verbal de l'audience publique qui s'est tenue en février 2003⁴⁰, les conclusions à tirer de la réunion sont entre autres que « la population appuie en général l'implantation des industries et l'exploitation des mines ». De plus, « la population locale devrait être correctement formée et des possibilités d'emplois devraient être créées ». Cependant, seulement 10 personnes, en incluant le président de la réunion, ont signé la feuille de présence et seulement six ont pris la parole pendant cette réunion. Selon le procès-verbal de l'audience publique organisée en mars⁴¹, les conclusions à tirer de la réunion sont entre autres que « la population locale appuie en général la construction des mines, à l'exception de deux ONG non précisées ». De plus, « l'auteur du projet devrait prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour que l'environnement ne soit pas affecté et communiquer activement avec la population et les élus locaux ». La réunion de mars a été annoncée dans un journal local et 30 personnes environ ont signé la feuille des interventions orales.

41. Les consultations de février-mars 2003 portaient sur la construction de la mine de bauxite mais il semble qu'elles aient attiré peu de participants. De plus, rien ne permet d'affirmer que les Dongria Kondh étaient au courant de la tenue d'audiences publiques ni qu'ils y ont assisté. D'après les éléments recueillis, le faible nombre de participants tient

40. Procès-verbal de l'audience publique relative au projet de raffinerie d'aluminium, de centrale électrique captive et de mine de bauxite de M/S Sterlite Industries (India) Limited, le 7 février 2003, au Bureau de l'agent spécial de l'Agence de développement des Kutia Kandha, Lanjigarh, Kalahandi.

41. Procès-verbal de l'audience publique relative aux mines de bauxite de M/S Sterlite Industries (India) Limited, le 17 mars 2003 au P.W.D. Inspection Bungalow, Muniguda, district de Rayagada.

peut-être au fait que les consultations ont été annoncées par écrit seulement, et en anglais, dans les journaux locaux.

42. Le PCN britannique n'a pas reçu ou trouvé d'éléments prouvant que Vedanta a tenté d'entrer en consultation avec les populations locales affectées par la raffinerie ou par la mine en tenant compte, par exemple, du fait que certaines des personnes concernées étaient probablement illettrées et ne pouvaient de ce fait pas lire l'annonce ou adresser une plainte par écrit. Dans son évaluation de l'impact sur l'environnement réalisée en 2002, Vedanta indique que les niveaux d'alphabétisation dans l'État d'Orissa sont généralement faibles (49.1 %) et le sont plus encore (19.7 %) dans la zone étudiée (située dans un rayon de 10 km autour du projet minier⁴²). Selon l'atlas indien des tribus répertoriées⁴³ le pourcentage d'alphabétisation des tribus répertoriées atteint 37.7 % dans l'État d'Orissa, entre 30.01 et 45 % dans le district de Kalahandi, et entre 12.91 et 30 % dans le district de Rayagada. Le pourcentage de personnes alphabétisées dans les régions rurales (c'est-à-dire parmi les tribus répertoriées) est encore plus bas : 36.13 % dans l'État d'Orissa, entre 30.01 et 40 % dans le district de Kalahandi, et entre 12.63 et 30 % dans le district de Rayagada.

43. Si l'on prend en compte le mode de vie traditionnel et les moyens d'existence des Dongria Kondh, les données de Vedanta et le recensement indien de 2001, il est raisonnable de supposer que de nombreux membres de la tribu des Dongria Kondh ne savent ni lire ni écrire et qu'il aurait fallu trouver des moyens de communication plus accessibles pour qu'ils participent efficacement aux consultations.

44. Selon les Principes directeurs, les entreprises devraient « *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* » [paragraphe 2b) du chapitre V]. Le PCN britannique estime que l'article 10 des Lignes directrices Akwé : Kon établies par le Secrétariat de la Convention sur la diversité biologique en 2004⁴⁴ donne une bonne idée de ce qui consiste à « *entrer en temps voulu* » en consultation avec les groupes autochtones parce qu'elles prennent en considération les besoins particuliers de populations comme les Dongria Kondh et permettent aux entreprises de tenir compte de ces besoins de manière concrète lorsqu'elles mènent des consultations auprès de ces groupes.

45. L'article 10 des « Lignes directrices Akwe : Kon » dispose :

« L'entrepreneur du projet d'aménagement, ou l'autorité publique compétente, devrait organiser des notifications et des consultations publiques sur son projet. La notification devrait utiliser tous moyens visuels d'information du public (journaux, radio, télévision, bulletins, documentation envoyée par la poste, réunions dans les villages, etc.), tenir compte du niveau d'alphabétisation et de l'état d'enclavement, d'éloignement des communautés et s'assurer que les notifications et consultations se font dans la/les langue(s) des communautés et régions concernées. Une telle notification devrait identifier clairement l'entrepreneur, fournir une description succincte du projet, les régions et les communautés susceptibles d'être affectées, les impacts prévus (le cas échéant) sur la conservation et l'utilisation durables de la diversité biologique ainsi que les impacts culturels et sociaux possibles, les détails sur les contrats, les dates principales des différentes étapes du projet, dont celles concernant les procédures d'étude

42. Tata AIG Risk Management Services Ltd, *Rapid environmental impact assessment report for bauxite mine proposed by Sterlite Industries Ltd near Lanjigarh, Orissa*, août 2002, page 2.7-1.

43. Recensement indien de 2001, *Scheduled tribe atlas of India*, Gouvernement de l'Inde, 2004, pages 33 et 35.

44. www.cbd.int/doc/publications/akwe-brochure-en.pdf.

d'impact, et identifier les obligations prévues par les lois nationales et locales ainsi que les accords sous-régionaux, régionaux et internationaux. »

46. D'après les indications disponibles, il est défendable de conclure que Vedanta n'a pas utilisé la langue des Dongria Kondh ou des moyens de communication autres qu'écrits lors des consultations de février-mars 2003 sur la construction de la mine.

47. Le Central Empowered Committee apporte d'autres indications sur le fait que Vedanta n'est pas entrée en temps voulu en consultation avec les Dongria Kondh :

« Il aurait fallu que le projet de raffinerie d'aluminium soit autorisé seulement après avoir mené une étude détaillée sur les effets du projet d'extraction minière dans les collines de Niyamgiri sur le régime des eaux, la flore et la faune, l'érosion des sols et les tribus Dongria Kandha qui y vivent, de même qu'une évaluation attentive des gains économiques au regard des considérations environnementales. [...] Si une étude rigoureuse avait été menée avant d'entreprendre un projet de cette nature et de cette envergure, qui supposent des investissements massifs, les objections concernant l'environnement, l'écologie et les forêts auraient été connues dès le début et, selon toute probabilité, le projet aurait été abandonné⁴⁵. »

48. Cependant, dans le document qu'il a présenté à la Cour suprême en réponse au rapport soumis le 21 septembre 2005 par le Central Empowered Committee, l'État d'Orissa rejette les conclusions dudit rapport, affirmant entre autres que les populations locales, par l'intermédiaire d'assemblées de villages (Gram Sabha) ou de leurs représentants (désignées Gram Panchayat), ont été consultées sur le projet de raffinerie de Lanjigarh et que les réunions de consultation ont été annoncées dans deux grands journaux locaux (ceux qui « perdaient leurs terres » étant informés individuellement) et filmées.

49. On l'a vu, les éléments probants obtenus par PCN britannique concernent essentiellement la tenue de deux consultations sur la construction de la mine, en février et mars 2003. Cependant, pour les raisons déjà exposées, aucune de ces consultations ne peut être considérée comme adéquate. Le PCN britannique n'a pas trouvé d'élément probant, que ce soit sous forme de documents ou d'enregistrements vidéo, à l'effet que les Dongria Kondh ont été consultés en temps voulu et que leurs opinions ont été recueillies et prises en compte.

50. Dans sa lettre du 20 janvier 2009 au PCN britannique, Vedanta affirme qu'elle est en contact permanent avec l'Agence de développement des Dongria Kondh, un organisme parrainé par l'État d'Orissa, afin de « s'associer activement au processus de développement des ressources des Dongria Kondh⁴⁶ ». Le PCN n'a pas trouvé de preuve du rôle joué par Vedanta auprès de cet organisme ou de son association avec ce dernier, et du fait qu'il lui a été demandé de mener des consultations approfondies auprès des Dongria Kondh sur la construction de la mine de bauxite. De son côté, Vedanta ne lui a transmis aucun élément concret à cet égard.

51. Dans cette même lettre, Vedanta laisse entendre que l'État d'Orissa a mené une consultation distincte auprès des populations locales affectées par le projet de Lanjigarh. Le PCN britannique n'a ni trouvé ni reçu d'indications sur l'envergure et les résultats de cette procédure de consultation, exception faite des consultations déjà mentionnées intervenues juin 2002, en février-mars 2003 et en avril 2009.

45. Central Empowered Committee, Report in IA n° 1324 regarding the alumina refinery plant being set up by M/S Vedanta Alumina Limited at Lanjigarh in Kalahandi District, Orissa, 21 septembre 2005, page 45.

46. Paragraphe 4.3 de la lettre en date du 20 janvier 2009 adressée par Vedanta au PCN britannique.

La Cour suprême de l'Inde a-t-elle examiné la question de la consultation des populations locales (dont les Dongria Kondh) ?

52. Contrairement à ce que prétend Vedanta dans sa réponse au PCN britannique, la Cour suprême de l'Inde, dans ses décisions du 23 novembre 2007⁴⁷ et du 8 août 2008⁴⁸, ne semble pas avoir abordé la question de savoir si l'entreprise a bien consulté les populations locales, dont les Dongria Kondh, sur son projet de Lanjigarh.

53. Dans son ordonnance de 2007, la Cour suprême de l'Inde a exposé les raisons pour lesquelles elle rejetait la demande de Vedanta Aluminium Limited d'utiliser la zone forestière pour ses activités d'extraction de bauxite dans les collines de Niyamgiri à Lanjigarh et précisé les conditions auxquelles Sterlite Industries (et elle seule) pourrait lui soumettre une nouvelle demande d'autorisation. Ces conditions prévoient l'acceptation par Sterlite Industries d'un programme de réhabilitation détaillé comprenant la création conjointe, par l'État d'Orissa, Sterlite Industries et Orissa Mining Corporation Limited, d'un « dispositif spécial » qui ferait rapport une fois par an au Central Empowered Committee et surveillerait la mise en œuvre du programme de réhabilitation ; la participation de Sterlite Industries au programme de conservation et de gestion de la faune à proximité de la mine de bauxite de Lanjigarh ; et la présentation au Central Empowered Committee par Sterlite Industries d'une déclaration recensant entre autres les personnes qui perdront leur terre par suite de la construction de la mine et qui devront « être observées sur une base permanente ».

54. L'ordonnance de la Cour suprême reprend également un grand nombre de suggestions faites par l'État d'Orissa, notamment la mise en place d'un programme de réhabilitation pour les familles affectées, qui serait fondé sur la politique de réhabilitation et de réinstallation adoptée par l'État d'Orissa en 2006, et la préparation d'un programme détaillé de « développement des populations tribales dans la région affectée par le projet en prenant en compte leurs besoins en matière de santé, d'éducation, de communication, de récréation, de moyens d'existence et de mode de vie culturel ». Enfin, la Cour suprême met en équilibre le principe de développement durable et le besoin de développement économique et conclut que « les tribunaux doivent peser les besoins de développement et la protection de l'environnement et de l'écologie [...] L'activité minière est une source de revenu non négligeable. Cependant, nous ne pouvons pas permettre que nos richesses naturelles soient placées entre les mains d'entreprises sans mettre en place un mécanisme approprié et sans s'assurer de la crédibilité de l'utilisateur ».

55. Dans son ordonnance de 2008, la Cour suprême de l'Inde note que Sterlite Industries a accepté le programme de réhabilitation proposé dans l'ordonnance de 2007 et autorise cette entreprise à utiliser les zones forestières pour des activités d'extraction de bauxite dans les collines de Niyamgiri à Lanjigarh, sous réserve de l'approbation finale du ministère indien de l'Environnement et des Forêts.

56. Aucune des deux ordonnances ne laisse entendre que la Cour suprême de l'Inde a rendu une décision (ou qu'il lui a été demandé de rendre une décision) concernant en particulier la nécessité de consulter les populations locales et autochtones, dont les Dongria Kondh. Le PCN britannique ignore si la consultation des groupes autochtones est obligatoire en vertu du droit indien. Cependant, le paragraphe 2b) du chapitre V des Principes directeurs recommande aux entreprises d'entrer en consultation avec les collectivités directement concernées par les

47. Cour suprême de l'Inde, ordonnance relative aux requêtes interlocutoires n° 1324 et 1474, 23 novembre 2007.

48. Cour suprême de l'Inde, ordonnance relative à la requête interlocutoire n° 2134, 8 août 2008.

politiques des entreprises multinationales en matière d'environnement, de santé et de sécurité et par leur mise en œuvre. L'administration britannique attend des entreprises immatriculées au Royaume-Uni qui mènent des activités à l'étranger qu'elles se conforment aux normes établies dans les Principes directeurs et respectent la législation du pays hôte.

Vedanta a-t-elle évalué l'impact qu'aurait la construction de la mine sur les Dongria Kondh ?

57. Le PCN britannique n'a pas trouvé d'éléments probants – et l'entreprise ne lui en a pas donné – selon lesquels cette dernière aurait réalisé une évaluation de l'impact de la construction de la mine sur les Dongria Kondh ou une autre population autochtone susceptible d'être affectée, voire une évaluation sans participation de ces populations. L'évaluation de l'impact sur l'environnement effectuée par Sterlite Industries comprend une analyse du « cadre socio-économique » de la zone à l'étude (située dans un rayon de 10 km autour de la mine projetée) mais n'examine pas l'impact de la mine sur les Dongria Kondh.

Non-respect présumé, par Vedanta, des engagements internationaux de l'Inde en matière de droits de l'homme

58. L'Inde et le Royaume-Uni sont parties au Pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté par les Nations Unies ; à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale adoptée par les Nations Unies ; et à la Convention sur la diversité biologique. Les droits des autochtones sont également reconnus dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 septembre 2007.

59. Les articles 2(1), 18 et 27 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté par les Nations Unies couvrent respectivement l'élimination de la discrimination dans la jouissance des droits civils et politiques ; de la liberté de religion ; et des droits de minorités ethniques. Les articles 5(c), 5(d)(v) et 5(e) de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale adoptée par les Nations Unies couvrent respectivement l'élimination de la discrimination dans la jouissance des droits politiques ; des droits de propriété ; et des droits économiques, sociaux et culturels. L'article 8(j) de la Convention sur la diversité biologique couvre la protection des communautés autochtones. Les articles 12, 18, 19 et 32 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones couvrent respectivement le droit des peuples autochtones de pratiquer leurs rites religieux et de protéger leurs sites religieux ; leur droit de participer à la prise de décisions sur des questions pouvant concerner leurs droits ; la concertation avec les peuples autochtones ; et leur droit d'établir des priorités pour la mise en valeur de leurs terres et de donner leur consentement en ce qui concerne leur exploitation.

60. Comme il est expliqué ci-dessus, il semble que Vedanta ne soit pas entrée en temps voulu en consultation avec les Dongria Kondh sur l'effet de la construction d'une mine de bauxite dans les collines de Niyamgiri sur l'exercice des droits et libertés précités. En outre, rien ne permet d'affirmer que Vedanta a pris d'autres mesures pour déterminer, que ce soit au moyen de son évaluation de l'impact sur l'environnement de 2002 ou d'une autre façon, l'effet de la mine projetée sur ces droits et libertés. Il est donc raisonnable de conclure que l'entreprise n'a pas pris les mesures nécessaires pour respecter les droits et libertés des personnes affectées par ses activités, en conformité avec les instruments internationaux auxquels l'Inde est partie, notamment le Pacte international relatif aux droits civils et

politiques adopté par les Nations Unies ; la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale adoptée par les Nations Unies ; et la Convention sur la diversité biologique.

61. Il semble que Vedanta, en prenant en compte les seuls aspects économiques du projet, n'ait pas concilié au mieux ses propres impératifs d'efficacité et le fait que les Principes directeurs établissent clairement qu'il est attendu des entreprises qu'elles respectent 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. Si le PCN britannique reconnaît qu'il est difficile pour les entreprises multinationales britanniques, y compris pour Vedanta, de suivre l'évolution des obligations internationales en matière de droits de l'homme tant au Royaume-Uni que dans les pays hôtes dans lesquels elles exercent leurs activités, il estime néanmoins que les entreprises doivent établir un système qui les aide à apprécier et suivre l'évolution de l'impact de leurs activités économiques sur les droits de l'homme.

62. Il semble également que Vedanta n'ait pas adopté de politique concrète en matière de droits de l'homme ou mis en place un dispositif destiné à évaluer l'impact de ses activités sur les droits de l'homme (et les droits des autochtones), malgré les engagements qu'elle a publiés : « [Les politiques à l'égard des populations et des collectivités que nous appliquons à l'échelle de notre groupe d'entreprise consistent à :] *Chercher activement à établir un dialogue avec les parties prenantes [...] Administrer nos activités de manière juste et équitable, assumer toutes nos responsabilités sociales en tant qu'employeur direct et indirect et respecter les droits de l'homme de toutes les parties prenantes [...] Dans le cadre de nos activités, respecter les principes énoncés dans la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant et la Convention 138 de l'Organisation internationale du travail*⁴⁹. »

Allégation de violation, par Vedanta, de la législation interne de l'Inde

63. Le PCN britannique n'a pas examiné les allégations de manquement par Vedanta à la législation et à la réglementation indiennes, notamment à la Loi de 2006 sur les tribus répertoriées et les autres habitants des forêts (reconnaissance des droits d'usage). Bien que le paragraphe 2b) du chapitre V des Principes directeurs recommande que les entreprises entrent en temps voulu en communication et en consultation avec les collectivités concernées dans le cadre des lois et règlement des pays où elles exercent leurs activités, Survival International n'a pas démontré que la législation concernée attendait des entreprises qu'elles consultent les populations locales affectées par leurs activités. Il n'appartient pas au PCN britannique de décider, hors du cadre des Principes directeurs, si des entreprises ont enfreint la législation et la réglementation locales.

Conclusions

64. Le PCN britannique n'a pas trouvé d'éléments démontrant que l'entreprise a recueilli l'opinion des Dongria Kondh sur la construction de la mine de bauxite dans les collines de Niyamgiri, ou qu'elle aurait tenu compte de cette opinion. Les indications provenant du recensement indien de 2001, des études spécialisées, du Wildlife Institute of India et du Central Empowered Committee portent à croire que les Dongria Kondh vivent sur le territoire affecté par la mine de bauxite et y détiennent un intérêt direct. La Cour suprême de l'Inde n'a pas rendu de décision (et il ne lui a pas été demandé de le faire) sur la nécessité de consulter les populations autochtones.

49. www.vedantaresources.com/policies.aspx.

65. Le PCN britannique confirme l'allégation de Survival International selon laquelle Vedanta ne s'est pas conformée au paragraphe 2b) du chapitre V des Principes directeurs. Le projet a un impact sur l'environnement, la santé et la sécurité des Dongria Kondh. Les renseignements provenant du Central Empowered Committee et de l'évaluation de l'impact sur l'environnement réalisée par Sterlite Industries montrent que le projet de mine de Lanjigarh affecterait l'environnement dans les collines de Niyamgiri, où vivent les Dongria Kondh, qui les considèrent comme sacrées, et pourrait entraîner le déplacement d'une partie de la population locale, dont les Dongria Kondh. Le PCN britannique conclut que Vedanta n'a pas respecté les Principes directeurs, puisqu'à ce jour elle n'a pas mis en place en temps voulu un mécanisme de consultation afin d'associer pleinement les Dongria Kondh à la réflexion sur le possible impact de la construction de la mine sur leur environnement, leur santé et leur sécurité.

66. Le PCN britannique confirme l'allégation de Survival International selon laquelle Vedanta n'a pas respecté le paragraphe 7 du chapitre II des Principes directeurs. Le PCN conclut que Vedanta n'a pas mis en place une politique globale en matière de droits de l'homme ou de droits des autochtones, ou encore un mécanisme, par exemple une évaluation de l'impact de la construction de la mine sur les Dongria Kondh. Le PCN conclut également que Vedanta n'est pas entrée en temps voulu en consultation avec les Dongria Kondh sur la construction de la mine. Pour ces raisons, l'entreprise n'a pas à ce jour conçu et mis en œuvre une pratique d'autodiscipline destinée à instaurer une relation de confiance mutuelle avec les Dongria Kondh, qui sont des administrés de la société dans laquelle elle exerce ses activités.

67. Le PCN britannique confirme également l'allégation de Survival International selon laquelle Vedanta ne s'est pas conformée au paragraphe 2 du chapitre II des Principes directeurs parce qu'elle n'est pas entrée en temps voulu en consultation avec les Dongria Kondh sur l'impact que la construction de la mine de bauxite aurait sur leurs droits et libertés reconnus ; en outre, l'entreprise n'a pas pris d'autres mesures pour examiner l'impact de la construction de la mine sur ces droits et libertés ou pour concilier au mieux cet impact et ses propres impératifs d'efficacité. Pour ces raisons, Vedanta n'a pas respecté les droits et libertés des Dongria Kondh conformément aux engagements de l'Inde dans le cadre de différents instruments internationaux en matière de droits de l'homme, notamment le Pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté par les Nations Unies ; la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale adoptée par les Nations Unies ; la Convention sur la diversité biologique ; et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Exemples de bonnes pratiques de l'entreprise

68. Les rapports de développement durable de 2008 et 2009 (le dernier en date) publiés par l'entreprise sont fondés, ce dont il faut se féliciter, sur les Lignes directrices G3 pour le reporting développement durable de la Global Reporting Initiative et sur certains des indicateurs GRI, à savoir : économie ; environnement ; emploi et travail décent ; droits de l'homme ; société ; et responsabilité du fait des produits.

69. Le PCN britannique a noté avec intérêt que le programme pilote dont Vedanta fait état sur son site Internet⁵⁰ a pour but d'encourager certains fournisseurs à respecter les

50. Voir p. 7, www.vedantaresources.com/uploads/griindex.pdf.

droits de l'homme et que l'entreprise a l'intention d'étendre ce programme à tous ses fournisseurs pour 2010.

70. Est également digne de mention le fait que Vedanta a décidé d'aligner son rapport de développement durable 2009 sur les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies et sur les normes de performance de la Société financière internationale sur la viabilité sociale et environnementale.

71. Dans ses résultats préliminaires pour 2009, Vedanta a confirmé son engagement en matière de développement durable⁵¹, en particulier dans les domaines suivants : éducation ; santé ; moyens d'existence ; agriculture et utilisation collective des forêts ; et développement intégré de villages.

Recommandations à l'entreprise et suivi

72. Pour aider Vedanta à aligner ses pratiques sur les Principes directeurs, le PCN britannique formule les recommandations suivantes :

Recommandation 1

73. Vedanta devrait immédiatement établir un dialogue satisfaisant avec les Dongria Kondh, en particulier pour recueillir leur point de vue sur la construction de la mine de bauxite, l'accès à la zone affectée par le projet et les façons de garantir leurs moyens d'existence traditionnels, et examiner des solutions autres que la réinstallation pour les familles. L'entreprise devrait respecter le résultat de la consultation.

74. Pour des orientations sur les modalités de la procédure de consultation, Vedanta devrait se reporter aux « Lignes directrices Akwé : Kon – Lignes directrices facultatives pour la conduite d'études sur les impacts culturels, environnementaux et sociaux des projets d'aménagement ou des aménagements susceptibles d'avoir un impact sur des sites sacrés et sur des terres ou des eaux occupées ou utilisées traditionnellement par des communautés autochtones et locales⁵² » établies par le Secrétariat de la Convention sur la diversité biologique en 2004. L'entreprise devrait, au minimum, annoncer la tenue de la consultation dans une langue facilement compréhensible pour les Dongria Kondh pour que ces derniers (et leurs représentants) y participent le plus possible.

Recommandation 2

75. Vedanta devrait intégrer une étude d'impact sur les droits de l'homme et l'environnement dans sa procédure de gestion de projet. Elle devrait veiller notamment à instaurer avec les groupes autochtones susceptibles d'être affectés par ses activités une procédure de consultation adéquate avant d'achever la mise au point du projet et son exécution. Cela lui permettrait d'atténuer le risque de ne pas concilier au mieux les obligations internationales du pays hôte et du Royaume-Uni en matière de droits de l'homme et ses propres impératifs d'efficacité. Il est également indispensable que les études d'impact sur les droits de l'homme et les droits des autochtones et les procédures de consultation ne restent pas théoriques et qu'elles se traduisent par des procédures et des activités concrètes sur le terrain.

51. Diapositive 22 des résultats préliminaires de Vedanta (7 mai 2009) disponible à l'adresse suivante ; www.vedantaresources.com/uploads/vedantafy2009preliminaryresults_print.pdf.

52. www.cbd.int/doc/publications/akwe-brochure-en.pdf.

76. John Ruggie est le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises. Il est à ce titre largement considéré comme une autorité sur les questions concernant les entreprises et les droits de l'homme et a fourni des orientations pratiques utiles aux entreprises sur la manière de veiller à respecter les droits de l'homme dans le cadre de leurs activités économiques. En avril 2008, John Ruggie affirmait dans un rapport aux Nations Unies que pour s'assurer de respecter les droits de l'homme, les entreprises doivent faire preuve de « *diligence raisonnable – un processus par lequel les entreprises non seulement veillent à respecter les lois nationales, mais gèrent le risque de porter atteinte aux droits de l'homme de façon à prévenir ce risque. La portée de la diligence raisonnable appliquée aux droits de l'homme est déterminée en fonction du contexte dans lequel opère l'entreprise, de ses activités et des relations associées à ces activités*⁵³ ».

77. Dans un rapport présenté en avril 2009 aux Nations Unies, John Ruggie ajoutait : « *Quelle portée donner au processus de diligence raisonnable d'une entreprise en matière de droits de l'homme, et quel est l'ensemble de facteurs à prendre en considération ? Trois facteurs sont essentiels. Le premier est le pays et le contexte local où l'entreprise exerce son activité. Peuvent entrer ici en ligne de compte les engagements et les pratiques du pays dans le domaine des droits de l'homme, les capacités institutionnelles du secteur public, l'existence de tensions ethniques, les schémas de migration, la rareté de ressources essentielles comme l'eau, et ainsi de suite. Le deuxième facteur concerne l'impact que les propres activités de l'entreprise peuvent avoir dans ce contexte, comme producteur, prestataire de services, employeur et acteur local, et la capacité de l'entreprise à comprendre que sa présence va inévitablement beaucoup modifier la donne préexistante. Le troisième facteur est de vérifier si l'entreprise risque de contribuer à des violations des droits de l'homme du fait des relations associées à ses activités, par exemple les relations qu'elle entretient avec des partenaires commerciaux, des agents de la chaîne de valeur, d'autres acteurs non étatiques ou des agents de l'État, notamment*⁵⁴. »

78. Pour ce faire, Vedanta devrait envisager de mettre en œuvre les éléments centraux du processus fondamental de diligence raisonnable appliquée aux droits de l'homme proposé par John Ruggie⁵⁵ :

- Avoir une politique des droits de l'homme qui ne soit pas seulement théorique mais concrètement mise en œuvre.
- Examiner l'impact des projets sur les droits de l'homme avant de les entreprendre et les modifier afin d'atténuer ou de supprimer cet impact.
- Intégrer la politique des droits de l'homme dans l'entreprise, ses filiales et la chaîne d'approvisionnement.

53. Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, M. John Ruggie, *Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*, Nations Unies, 7 avril 2008, paragraphe 25.

54. Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, M. John Ruggie, *Les entreprises et les droits de l'homme : Vers une traduction opérationnelle du cadre « Protéger, respecter et réparer »*, Nations Unies, 22 avril 2009, paragraphe 50.

55. Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, M. John Ruggie, *Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*, Nations Unies, 7 avril 2008, paragraphes 59-64.

- Suivre et vérifier la mise en œuvre de la politique des droits de l'homme et de la performance globale de l'entreprise en matière d'application des droits de l'homme et rendre compte à ce sujet.

79. On trouvera d'autres orientations sur la manière de concevoir une politique concrète des droits de l'homme sur le site Internet des Nations Unies consacré aux questions des droits de l'homme et aux entreprises⁵⁶. On a vu que les Lignes directrices Akwe: Kon peuvent servir de repère pour la réalisation d'études de l'impact sur les groupes autochtones. Vedanta pourrait également consulter l'énoncé de position sur les mines et les populations autochtones publié en mai 2008 au nom de ses membres par le Conseil international des mines et métaux, dont le siège est à Londres⁵⁷ :

« Faire participer les populations autochtones et les consulter de manière équitable, prompte et culturellement appropriée à tous les stades du projet. Cette démarche suppose la communication honnête et franche d'informations selon une présentation accessible aux populations autochtones. Il faut s'assurer la participation des populations autochtones dès que possible, avant le début d'activités extractives importantes. Autant que possible, le dialogue sera noué par l'entremise des autorités traditionnelles des populations concernées et dans le respect des structures et processus traditionnels de prise de décision.

[...]

Concevoir des projet en ayant le souci d'éviter d'éventuels effets défavorables de l'extraction minière et des activités connexes et lorsque cela n'est pas possible, atténuer ou gérer ces effets ou prévoir un dédommagement équitable. Il sera peut-être nécessaire de prendre des dispositions particulières pour protéger les biens culturels ou les sites religieux auxquels les populations autochtones attachent de l'importance.

[...]

Mettre en œuvre les actions énumérées ci-dessus en cherchant à susciter une large adhésion de la population pour les nouveaux projets et activités. Les membres du Conseil international des mines et métaux reconnaissent qu'après avoir mené des consultations auprès de la population locale, il est parfois décidé de ne pas procéder aux développements ou à l'exploration, même si cela est légalement autorisé. »

80. Encore une fois, quelles que soient les pratiques d'autodiscipline que Vedanta décidera de mettre en œuvre afin d'atténuer les risques de non-respect des Principes directeurs à l'avenir, il est indispensable que ces pratiques, en particulier les études d'impact sur les droits des autochtones et la consultation adéquate, en temps voulu, de l'ensemble des populations affectées par un projet, ne restent pas théoriques mais qu'au contraire elles se traduisent par des actions concrètes sur le terrain et se traduisent par une modification du comportement de l'entreprise.

81. Le PCN britannique demande aux deux parties de lui communiquer, pour le 29 décembre 2009, des informations actualisées sur la mise en œuvre des recommandations qui leur sont adressées dans le présent communiqué final. Ces informations doivent être envoyées au PCN britannique par écrit à l'adresse suivante :

UK National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises

56. www.h.ohchr.org/english/issues/globalization/business/list.htm.

57. www.hicmm.com/page/208/indigenous-peoples.

Department for Business, Innovation and Skills

Bay 4133

1, Victoria Street

London SW1H 0ET

United Kingdom

e-mail: uk.ncp@bis.gsi.gov.uk

82. Le PCN britannique publiera sur son site Internet un autre communiqué sur les réponses des parties.

Le 25 septembre 2009

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

Rowland Bass, Dal Dio, Sergio Moreno

URN: 09/1373

Communiqué du PCN britannique

Suivi au communiqué final du Point de contact national britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : plainte de Survival International contre Vedanta Resources PLC

Le 12 mars 2010

1. Le présent communiqué de suivi rend compte des réponses des parties relativement à la mise en œuvre des recommandations formulées dans le communiqué final daté du 25 septembre 2009⁵⁸ concernant la plainte déposée par Survival International contre Vedanta Resources PLC (Vedanta) en vertu des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs). Conformément à la procédure de traitement des plaintes publiée⁵⁹, le Point de contact national (PCN) britannique pour les Principes directeurs a résumé, sans toutefois procéder à leur examen, les informations transmises par les parties. La publication du présent communiqué constitue l'étape finale de l'affaire soulevée.

2. Le PCN britannique encourage Vedanta et Survival International à nouer un dialogue afin de parvenir à un résultat mutuellement satisfaisant.

Rappel des faits

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

3. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) comprennent un ensemble de principes et de normes volontaires de comportement responsable, dans une grande diversité de domaines : publication d'informations ; emploi et relations professionnelles ; environnement ; lutte contre la corruption ; intérêts des consommateurs ; science et technologie ; concurrence ; et fiscalité.

4. Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants. Les gouvernements des pays membres de l'OCDE et de nombreux pays non membres de l'Organisation ont toutefois pris l'engagement d'encourager les entreprises multinationales exerçant des activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier à respecter ces principes où qu'elles se trouvent tout en prenant en compte la situation particulière de chaque pays d'accueil.

5. Dans les pays adhérents, les Principes directeurs sont mis en œuvre par des Points de contact nationaux (PCN) chargés de sensibiliser les entreprises et la société civile. Les PCN ont aussi pour tâche de traiter les plaintes pour non-respect des Principes directeurs par des entreprises nationales exerçant leurs activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier.

Suivi au communiqué final du PCN britannique

6. La procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique, ainsi que ses premières évaluations, ses communiqués finaux et ses communiqués de suivi, sont publiés sur son site Internet, à l'adresse suivante : www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint.

7. Conformément au paragraphe 5.4 de la procédure de traitement des plaintes, lorsque le communiqué final comprend des recommandations adressées à l'entreprise, le PCN britannique précise une date pour laquelle les deux parties doivent lui communiquer

58. www.hberr.gov.uk/files/file53117.doc.

59. www.hberr.gov.uk/files/file53070.pdf.

des informations actualisées sur les progrès réalisés par l'entreprise sur la voie du respect de ces recommandations, et publie ensuite un communiqué de suivi rendant compte des réponses des parties.

Résumé des recommandations adressées à l'entreprise dans le communiqué final

8. Dans le communiqué final daté du 25 septembre 2009 concernant la plainte déposée par Survival International contre Vedanta, le PCN britannique a adressé des recommandations à Vedanta afin de l'aider à rendre ses pratiques conformes aux Principes directeurs. Ces recommandations peuvent se résumer comme suit :

- Vedanta devrait immédiatement établir un dialogue satisfaisant avec les Dongria Kondh, en particulier pour recueillir leur point de vue sur la construction de la mine de bauxite, l'accès à la zone affectée par le projet et les façons de garantir leurs moyens d'existence traditionnels, et examiner des solutions autres que la réinstallation pour les familles. L'entreprise devrait respecter le résultat de la consultation. Pour des orientations sur les modalités de la procédure de consultation, Vedanta devrait se reporter aux « Lignes directrices Akwé: Kon⁶⁰ » établies par le Secrétariat de la Convention sur la diversité biologique en 2004.
- Vedanta devrait intégrer une étude d'impact sur les droits de l'homme et l'environnement dans sa procédure de gestion de projet. L'entreprise devrait veiller notamment à instaurer avec les groupes autochtones susceptibles d'être affectés par ses activités une procédure de consultation adéquate avant d'achever la mise au point du projet et son exécution. Elle devrait envisager de mettre en œuvre les éléments centraux du processus fondamental de diligence raisonnable appliquée aux droits de l'homme proposés par John Ruggie⁶¹. Elle pourrait également consulter l'énoncé de position sur les mines et les populations autochtones publié en mai 2008 par le Conseil international des mines et métaux, dont le siège est à Londres⁶².

9. Le PCN britannique a également souligné que quelles que soient les pratiques d'autodiscipline que Vedanta décidera de mettre en œuvre, il est indispensable que ces pratiques, en particulier les études d'impact sur les droits des autochtones et la consultation des populations affectées par un projet, se traduisent par des actions concrètes sur le terrain.

10. Le PCN britannique a demandé aux deux parties de lui communiquer, pour le 29 décembre 2009, des informations actualisées sur la mise en œuvre de ces recommandations. Le PCN a indiqué qu'il publierait ensuite un autre communiqué faisant état des réponses des parties. Le PCN présente ci-après un résumé de ces réponses.

Résumé du document soumis par survival international

11. Le 23 décembre 2009, le PCN britannique a reçu des informations actualisées de Survival International sur la mise en œuvre par Vedanta des recommandations présentées ci-dessus. Il a reçu des par la suite des informations complémentaires de cette ONG le 22 février 2010. Ces informations peuvent se résumer comme suit :

60. www.cbd.int/doc/publications/akwe-brochure-en.pdf.

61. Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, M. John Ruggie, *Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*, Nations Unies, 7 avril 2008, paragraphes 59-64.

62. www.hicmm.com/page/208/indigenous-peoples.

12. Selon le document soumis par Survival International, une équipe de cette ONG s'est rendue dans l'État d'Orissa du 3 au 11 décembre 2009. Cette équipe a déclaré que l'accès à la région affectée par le projet était bloqué par des personnes qui auraient été payées par Vedanta pour l'empêcher de rencontrer les Dongria Kondh. L'équipe a donc dû emprunter une autre route. Elle s'est rendue à Muniguda, à Trilochanapur ainsi que dans les trois villages de Dongria Kondh les plus proches du site de la mine, à savoir Phuladumer, Palaberi et Lakhpadar.

13. Selon l'équipe, les résidents des villages de Phuladumer, Palaberi et Konakadu (un autre village de Dongria Kondh où elle ne s'est pas rendue) avaient été informés que les autorités de l'État feraient l'acquisition des terres à des « fins publiques ». Elle s'est ensuite rendue à Trilochanapur où, selon son rapport, la motocyclette d'un des guides a été vandalisée. En outre, un échange animé est intervenu entre les guides et certains villageois qui prétendaient s'opposer à la présence de l'équipe mais auraient en réalité été payés par Vedanta pour ce faire. Selon Survival International, Vedanta aurait prévenu la police et la presse locales des mouvements de Survival International et d'autres ONG étrangères dans l'État d'Orissa visant à semer le trouble.

14. Selon le document soumis par Survival International, l'équipe a eu des entretiens informels avec les membres des Dongria Kondh alors qu'elle se trouvait dans l'État d'Orissa. L'équipe a appris qu'aucun représentant de Vedanta ne s'était rendu dernièrement dans les villages de Phuladumer, Palaberi, Lakhpadar, Konakadu, Gorta ou Golagola (ni, à leur connaissance dans les autres villages), ni n'avait pris contact avec la population pour expliquer les aspects essentiels du projet minier (par exemple, son implantation précise et son impact sur la population locale) ou pour recueillir son point de vue. Elle a déclaré avoir parlé avec les représentants de plusieurs ONG actives dans la région, dont aucune n'avait entendu parler d'initiatives lancées par Vedanta pour discuter du projet avec les Dongria Kondh. Enfin, deux hommes qui auraient été payés par Vedanta sont allés au village de Lakhpadar et ont promis à son chef que des puits et des routes seraient construits et que d'autres travaux utiles seraient effectués si le village appuyait la construction de la mine.

15. Survival International en conclut que Vedanta a refusé de modifier quoi que ce soit à sa conduite à la suite des recommandations qui lui ont été adressées par le PCN britannique dans son communiqué final. Survival International a déclaré que Vedanta n'avait pas encore demandé d'étude d'impact sur les droits de l'homme et les droits des autochtones et n'avait pas encore tenté de nouer un dialogue avec les Dongria Kondh. Selon l'ONG, les Dongria Kondh auprès desquels l'équipe s'est rendue et de nombreuses autres personnes vivant à proximité du site de la mine projetée subiront immédiatement les effets négatifs des activités extractives qui sont autorisées.

Résumé du document soumis par vedanta

16. Le 29 décembre 2009, le PCN britannique a reçu la réponse de Vedanta concernant la mise en œuvre par cette dernière des recommandations exposées au paragraphe 8 ci-dessus. Le PCN a aussi reçu des informations complémentaires de la part de Vedanta le 26 février 2010. Ces informations peuvent se résumer comme suit :

17. Selon le document soumis par Vedanta, le projet minier proposé n'occasionnera aucun déplacement puisque le site envisagé est inhabité.

18. Selon le document soumis par Vedanta, la construction de la mine de bauxite est réalisée conformément à la législation et à la réglementation indiennes dans le cadre d'une

coentreprise avec l'État d'Orissa et avec l'autorisation de la Cour suprême de l'Inde et de l'administration centrale. Vedanta indique qu'à la demande de la Cour suprême de l'Inde, un dispositif spécial a été créé pour l'exécution du projet afin de veiller à ce que certaines des ressources qu'il générera soient affectées au développement des infrastructures locales. Vedanta attire également l'attention sur les perspectives de développement qu'offre le projet, notamment la création de nouveaux emplois et d'infrastructures locales.

19. Selon le document soumis par Vedanta, l'entreprise a adopté une politique visant à assurer la participation des populations locales et a déjà établi un dialogue qu'elle entend maintenir avec les Dongria Kondh par le biais de l'Agence de développement des Dongria Kondh (la DKDA), placé sous l'égide de l'État d'Orissa. Vedanta a indiqué que la DKDA a mis au point un plan sur cinq ans destiné à faciliter l'atteinte des objectifs de l'administration indienne, à savoir l'amélioration des ressources des Dongria Kondh (notamment par l'accès à des infrastructures d'éducation et de santé), après avoir mené une consultation auprès de 60 villages Dongria Kondh, d'ONG locales et d'anthropologues. Vedanta déclare qu'elle travaille en coopération avec la DKDA afin de faciliter la réalisation de ses objectifs en matière de développement. L'entreprise affirme que la procédure de consultation engagée par les autorités indiennes et sa filiale auprès des communautés locales dans le cadre du processus d'approbation réglementaire a fait l'objet d'annonces dans la langue vernaculaire (conformément à la législation indienne).

20. Vedanta conclut que ses procédures de consultation sont entièrement conformes aux prescriptions de la législation indienne et respectent déjà les recommandations formulées par le PCN britannique dans son communiqué final du 25 septembre 2009.

21. Vedanta nie avoir payé des villageois pour qu'ils entravent les activités de Survival International ou s'opposent à la présence de ses représentants dans l'État d'Orissa. L'entreprise nie également avoir fait des promesses aux villageois en contrepartie de leur appui au projet minier.

Le 12 mars 2010

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

Rowland Bass

Dal Dio

Sergio Moreno

URN 10/778

Communiqué du PCN britannique

Communiqué final du Point de contact national britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : plainte de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) contre Unilever PLC au sujet de son usine de Sewri, en Inde

Le 9 novembre 2009

Rappel des faits

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

1. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) comprennent un ensemble de principes et de normes volontaires de comportement responsable, dans une grande diversité de domaines : publication d'informations ; emploi et relations professionnelles ; environnement ; lutte contre la corruption ; intérêts des consommateurs ; science et technologie ; concurrence ; et fiscalité.

2. Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants. Les gouvernement des pays membres de l'OCDE et de nombreux pays non membres de l'Organisation ont toutefois pris l'engagement d'encourager les entreprises multinationales exerçant des activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier à respecter ces principes où qu'elles se trouvent tout en prenant en compte la situation particulière de chaque pays d'accueil.

3. Dans les pays adhérents, les Principes directeurs sont mis en œuvre par des Points de contact nationaux (PCN) chargés de sensibiliser les entreprises et la société civile. Les PCN ont aussi pour tâche de traiter les plaintes pour non-respect des Principes directeurs par des entreprises nationales exerçant leurs activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier.

Procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique

4. La procédure de traitement des plaintes du PCN britannique comporte trois grandes étapes :

- 1) Première évaluation – Il s'agit d'une étude documentaire de la plainte, de la réponse de l'entreprise et de toutes les informations complémentaires communiquées par les parties. Le PCN britannique se fonde sur ces informations pour décider si la plainte mérite un examen approfondi.
- 2) Conciliation/médiation/examen – Lorsqu'une affaire est jugée recevable, le PCN britannique propose des services de conciliation/médiation aux deux parties dans le but de parvenir à un accord mutuellement satisfaisant. En cas d'échec de la conciliation/médiation ou de refus de l'offre du PCN, ce dernier examine la plainte afin de déterminer si elle est justifiée.
- 3) Communiqué final – Si la médiation a permis d'aboutir à un règlement, le PCN britannique publie un communiqué final contenant les détails de l'accord. Si le PCN a examiné la plainte, il rédige et publie un communiqué final dans lequel il indique clairement s'il y a eu ou non manquement aux Principes directeurs et, le cas échéant, adresse des recommandations à l'entreprise en ce qui concerne sa conduite future.

5. Le compte rendu de la procédure d'examen des plaintes, la première évaluation et le communiqué final sont publiés sur le site Internet du PCN britannique : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint.

Plainte de l'UITA

6. Le 3 octobre 2006, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) a déposé une plainte auprès du PCN britannique au nom d'un syndicat affilié, Hindustan Lever Employees Union (HLEU). La plainte concernait la vente de l'usine Hindustan Lever Limited⁶³ de Sewri, près de Mumbai (Inde) à Bon Limited et la fermeture subséquente de l'usine en juillet 2006. Hindustan Lever Limited est la filiale d'Unilever PLC, une entreprise immatriculée au Royaume-Uni.

7. Les préoccupations soulevées par l'UITA se rapportaient aux dispositions suivantes des Principes directeurs :

- a) Paragraphe 7 du chapitre I : « *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.* »
- b) Paragraphe 6 du chapitre IV : « *[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 :] 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.* »

8. L'UITA alléguait qu'Unilever avait agi de manière contraire aux Principes directeurs en cédant l'usine de Sewri, dans le but selon elle de la fermer et de licencier tous les membres du syndicat. L'UITA alléguait que certains aspects de la vente de l'usine étaient contraires à la législation indienne et qu'en conséquence, Unilever ne s'était pas conformée au paragraphe 7 du chapitre I des Principes directeurs. Selon l'UITA, Unilever a également contrevenu au paragraphe 6 du chapitre IV des Principes directeurs pour s'être abstenue de donner un préavis raisonnable aux salariés et à leurs représentants relativement à la cession de l'usine et à la résiliation des contrats de travail.

Réponse d'Unilever

9. Unilever a nié toutes les allégations selon lesquelles sa conduite était contraire aux Principes directeurs. L'entreprise affirme en particulier que la décision de fermer l'usine de Sewri reposait uniquement sur des facteurs économiques, en l'occurrence la volonté d'assurer la compétitivité de Hindustan Lever Limited. Unilever a expliqué que tant Hindustan Lever Limited que Bon Limited ont proposé des programmes avantageux de

63. Aujourd'hui appelée « Hindustan Unilever Limited ».

départ à la retraite volontaire à tous les salariés, ce qui allait au-delà des obligations juridiques en vigueur et des pratiques du marché en Inde. Unilever a également expliqué que les dirigeants de Hindustan Lever Limited ont tenté à plusieurs reprises de trouver un accord amiable avec le syndicat HLEU.

Procédure suivie par le PCN britannique

10. Le 3 octobre 2006, l'UITA a saisi les PCN britannique et néerlandais. Le 12 janvier 2007, le PCN britannique a accepté formellement de se charger du dossier. Le 15 mai 2007, le PCN britannique a publié sa première évaluation, dans laquelle il concluait à la recevabilité de la plainte. En prononçant la recevabilité de l'affaire, le PCN ne considère pas pour autant qu'Unilever a contrevenu aux Principes directeurs.

11. Lorsqu'il s'est prononcé sur la recevabilité de la plainte, le PCN britannique ne s'estimait pas habilité à juger s'il y avait eu infraction à la législation indienne. En tout état de cause, les tribunaux indiens examinaient la compatibilité avec le droit indien de différentes questions soulevées dans la plainte. Le PCN britannique a accepté d'examiner cette affaire afin d'aider les parties à parvenir à un règlement négocié relativement à la situation des 782 employés de l'usine de Sewri qui avaient refusé à l'origine le dispositif de départ volontaire à la retraite proposé lors de la fermeture de l'usine.

12. À la demande des parties, la plainte a effectivement (mais non formellement) été suspendue entre mai 2007 et octobre 2009 pour permettre la tenue de négociations en Inde sur le sort des 782 employés de l'usine de Sewri et d'autres questions connexes, sans l'intervention directe du PCN britannique. Le 13 octobre 2009, les deux parties ont informé le PCN britannique qu'elles étaient parvenues à un règlement par voie de médiation hors de la procédure de traitement des plaintes du PCN britannique, et examiné toutes les questions soulevées dans la plainte initiale de l'UITA.

Conclusions du PCN britannique

13. Le PCN britannique a classé la plainte relative à l'usine de Sewri et ne procédera pas à l'examen des allégations contenues dans la plainte de l'UITA.

14. Le PCN britannique félicite les deux parties des efforts qu'elles ont mis en œuvre en faveur de la tenue en Inde de discussions visant à parvenir à un résultat mutuellement acceptable.

Le 9 novembre 2009

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

Rowland Bass

Dal Dio

Sergio Moreno

URN 09/1529

Communiqué du PCN britannique

Communiqué final du Point de contact national britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : plainte de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) contre Unilever PLC au sujet de son usine de Khanewal, au Pakistan

Le 20 novembre 2009

Rappel des faits

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

1. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) comprennent un ensemble de principes et de normes volontaires de comportement responsable, dans une grande diversité de domaines : publication d'informations ; emploi et relations professionnelles ; environnement ; lutte contre la corruption ; intérêts des consommateurs ; science et technologie ; concurrence ; et fiscalité.

2. Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants. Les gouvernement des pays membres de l'OCDE et de nombreux pays non membres de l'Organisation ont toutefois pris l'engagement d'encourager les entreprises multinationales exerçant des activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier à respecter ces principes où qu'elles se trouvent tout en prenant en compte la situation particulière de chaque pays d'accueil.

3. Dans les pays adhérents, les Principes directeurs sont mis en œuvre par des Points de contact nationaux (PCN) chargés de sensibiliser les entreprises et la société civile. Les PCN ont aussi pour tâche de traiter les plaintes pour non-respect des Principes directeurs par des entreprises nationales exerçant leurs activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier.

Procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique

4. La procédure de traitement des plaintes du PCN britannique comporte trois grandes étapes :

- 1) Première évaluation – Il s'agit d'une étude documentaire de la plainte, de la réponse de l'entreprise et de toutes les informations complémentaires communiquées par les parties. Le PCN britannique se fonde sur ces informations pour décider si la plainte mérite un examen.
- 2) Conciliation/médiation/examen – Lorsqu'une affaire est jugée recevable, le PCN britannique propose des services de conciliation/médiation aux deux parties dans le but de parvenir à un accord mutuellement satisfaisant. En cas d'échec de la conciliation/médiation ou de refus de l'offre du PCN, ce dernier examine la plainte afin de déterminer si elle est justifiée.
- 3) Communiqué final – Si la médiation a permis d'aboutir à un règlement, le PCN britannique publie un communiqué final contenant les détails de l'accord. Si le PCN a examiné la plainte, il rédige et publie un communiqué final dans lequel il indique clairement s'il y a eu ou non manquement aux Principes directeurs et, le cas échéant, adresse des recommandations à l'entreprise en ce qui concerne sa conduite future.

5. Le compte rendu de la procédure d'examen des plaintes, la première évaluation et le communiqué final sont publiés sur le site Internet du PCN britannique : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint.

Plainte de l'UITA

6. Le 6 mars 2009, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) s'est adressée par écrit au PCN britannique, au nom de son syndicat affilié au Pakistan, la fédération pakistanaise des travailleurs de l'alimentation et du tabac (National Federation of Food, Beverage and Tobacco Workers), pour soulever de nombreuses questions méritant de son point de vue un examen en vertu des Principes directeurs concernant les activités de Unilever Pakistan Ltd (Unilever), une filiale pakistanaise d'Unilever PLC (une entreprise immatriculée au Royaume-Uni).

7. Les préoccupations soulevées par l'UITA concernaient les activités de l'usine d'Unilever à Khanewal et se rapportaient expressément, selon l'UITA, aux dispositions suivantes des Principes directeurs :

- a) Paragraphe 1 du chapitre II : « [Les entreprises devraient] *Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable.* »
- b) Paragraphe 4 du chapitre II : « [Les entreprises devraient] *Encourager la formation de capital humain, en particulier en créant des possibilités d'emploi et en facilitant la formation des salariés.* »
- c) Paragraphe 9 du chapitre II : « [Les entreprises devraient] *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.* »
- d) Paragraphe 1a) du chapitre IV : « [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 :] *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.* »

8. L'UITA a allégué qu'Unilever avait délibérément instauré, à son usine de Khanewal, un système d'embauche fondé presque exclusivement sur le travail temporaire et refusait d'accorder aux travailleurs temporaires le statut de travailleurs permanents après la période obligatoire de neuf mois de service, ce qui contreviendrait au droit du travail pakistanaise. L'UITA a expliqué qu'au Pakistan, les travailleurs temporaires n'ont pas le même accès que les travailleurs permanents aux négociations collectives et ne bénéficient pas des mêmes avantages. L'UITA a également allégué que les travailleurs temporaires qui demandaient le statut de travailleurs permanents et qui ont saisi à cet égard le 9^e tribunal du travail du Poudjab, à Multan, ont fait l'objet de menaces, de pressions et de violences de la part des dirigeants.

Réponse d'Unilever

9. Unilever a nié avoir contrevenu aux Principes directeurs et déclaré que conformément à la pratique de l'industrie au Pakistan et en Asie du Sud-Est, et pour protéger l'efficacité et la compétitivité de ses activités, elle emploie des fournisseurs de service indépendants pour les

activités non essentielles de son usine de Khanewal. Unilever a déclaré qu'elle ne peut être tenue responsable du statut des travailleurs employés par les fournisseurs de services locaux indépendants et qu'elle insiste pour que ces derniers respectent le Code des partenaires commerciaux⁶⁴ et la législation pakistanaise. Unilever a aussi affirmé que les employés de ses fournisseurs de services indépendants sont libres de former des syndicats indépendants de la fédération des salariés d'Unilever au Pakistan (laquelle ne peut représenter que les salariés permanents d'Unilever dans ce pays). Unilever a nié les allégations de menaces, de pressions et de violences à l'endroit des travailleurs.

Procédure suivie par le PCN britannique

10. Le 6 mars 2009, l'UITA a déposé la plainte auprès du PCN britannique. Unilever a répondu le 15 mai 2009. Le 9 juin 2009, le PCN britannique a publié sa première évaluation, dans laquelle conclut à la recevabilité de l'affaire. En prononçant la recevabilité de l'affaire, le PCN ne considère pas pour autant qu'Unilever a contrevenu aux Principes directeurs.

11. Le PCN britannique a ensuite pris contact avec les deux parties pour confirmer qu'elles souhaitent se prêter à la procédure de conciliation/médiation organisée par le PCN britannique dans le but de parvenir à un résultat mutuellement acceptable. Les deux parties ont accepté l'offre et le PCN britannique a nommé John Mulholland, arbitre et médiateur d'ACAS⁶⁵, comme conciliateur-médiateur. Une première réunion de conciliation s'est tenue à Londres le 15 octobre 2009. Les parties se sont également réunies le 21 octobre 2009. Les réunions étaient présidées par M. Mulholland. Il n'a pas été nécessaire d'ouvrir une procédure de médiation étant donné que les parties ont trouvé une solution mutuellement acceptable par la conciliation. Le texte intégral de l'accord auquel sont parvenues les parties figure en annexe au présent communiqué final.

Résultat de la conciliation

12. Le 21 octobre 2009, les parties sont parvenues à une entente qui a ouvert la voie à l'accord qui figure en annexe du présent communiqué final. Les deux parties ont convenu que le texte intégral de l'accord peut être publié et qu'aucune des questions soulevées dans le cadre de la plainte initiale ne nécessite un examen du PCN britannique. Les parties ont également convenu que la mise en œuvre de l'accord ci-joint sera supervisée conjointement par Unilever et l'UITA au niveau national et international.

Conclusions du PCN britannique

13. Au vu de la réussite de la procédure de consultation présidée par M. John Mulholland et de l'accord des parties, le PCN britannique classe la plainte concernant l'usine de Khanewal et ne procédera pas à l'examen des allégations contenues dans la plainte déposée par l'UITA ni ne publiera un communiqué sur le point de savoir s'il y a eu manquement aux Principes directeurs.

14. Le PCN britannique félicite les parties pour les efforts qu'elles ont consacrés à l'obtention d'un résultat mutuellement acceptable et pour leurs discussions constructives.

Le 20 novembre 2009

64. www.hunilever.com/aboutus/purposeandprinciples/business_partner_code/.

65. Advisory, Conciliation and Arbitration Service.

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

Rowland Bass

Dal Dio

Sergio Moreno

URN 09/1570

Encadré 1.A1.4. Accord entre Unilever et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) concernant l'usine de Khanewal, au Pakistan

1. L'UITA et Unilever ont convenu qu'il y aurait une modification importante du modèle d'emploi à l'usine de Khanewal. Ce modèle combinerait des travailleurs permanents directement employés dans la section fabrication non saisonnière et des travailleurs intérimaires (embauchés par l'intermédiaire de fournisseurs de services tiers) pour les activités auxiliaires, hors fabrication et saisonnières.

2. Aux termes de cet accord, Unilever créera à l'usine de Khanewal 200 emplois permanents qui s'ajouteront aux 22 emplois déjà existants.

3. Les salariés retenus lors du processus de sélection seront nommés en vertu de contrats de travail commençant le 15 octobre 2009.

4. Pour veiller à ce que le processus de sélection des salariés permanents soit juste et transparent, l'UITA et Unilever formeront un comité au niveau national pour surveiller et mettre en œuvre le processus.

5. La sélection des travailleurs sera effectuée sur la base de l'ancienneté et des compétences. Cependant, le comité centrera ses débats sur les 237 membres du « comité d'action » (membres du syndicat Unilever Mazdoor Union Khanewal), et en particulier sur les 177 travailleurs qui font déjà partie du groupe de fabrication (fonctions essentielles et non essentielles), en vue de l'attribution des 200 emplois permanents.

6. Unilever veillera à ce que les fournisseurs de services tiers effectuent un paiement approprié à leurs salariés, qu'ils obtiennent ou non un emploi permanent, au titre de la totalité d'éventuels paiements en souffrance prévus par la législation. À cet égard, Unilever accepte d'assumer la responsabilité de tout ou partie des paiements qui ne sont pas réglés par le fournisseur de services dans le délai prévu. Un paiement unique, décrit au point 10 ci-dessous, sera alors effectué en remplacement de chaque paiement, indemnités comprises.

7. La liste des salariés admissibles à ce paiement sera convenue par le comité. En seront toutefois exclus tous les salariés des fournisseurs de services qui n'étaient pas enregistrés/embauchés avant août 2008. N'y figureront donc que les salariés enregistrés/embauchés avant le 15 août 2009 et qui l'étaient encore le 15 octobre 2009.

8. Seront également exclus de cette liste les salariés dont une preuve documentaire complète confirme qu'ils ont déjà reçu l'intégralité des paiements prévus par la législation. Toutes les questions soulevées au niveau individuel concernant le droit à ces paiements seront réglées d'un commun accord par les membres du comité.

9. Les paiements uniques sont effectués selon les conditions suivantes :

I. Salariés des fournisseurs de services tiers remplissant des fonctions essentielles ou non dans la section fabrication qui obtiennent un emploi permanent chez Unilever Pakistan : 50 000 PKR.

II. Salariés des fournisseurs de service tiers remplissant des fonctions essentielles ou non dans la section fabrication mais qui n'obtiennent pas d'emploi permanent et continueront de travailler pour les fournisseurs de services : 150 000 PKR.

III. Salariés des fournisseurs de services tiers remplissant des fonctions auxiliaires qui ne sont pas admissibles à un emploi permanent mais qui continuent de travailler pour les fournisseurs de services : 100 000 PKR.

10. L'UITA et Unilever engageront un dialogue sur l'emploi actuel et les affectations futures des membres du comité d'action qui, au terme du processus de sélection, n'obtiennent pas d'offre d'emploi permanent. Ces personnes resteront toutefois salariées des fournisseurs de services, bénéficieront de la totalité des avantages prévus par la législation aussi longtemps que les postes d'intérimaires seront nécessaires dans les secteurs essentiels et non essentiels et ne feront pas l'objet de discrimination ou de harcèlement.

Encadré 1.A1.4. Accord entre Unilever et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) concernant l'usine de Khanewal, au Pakistan (suite)

11. Unilever Pakistan veillera également à ce que les fournisseurs de services tiers s'acquittent de l'intégralité des paiements prévus par la législation aux caisses d'assurance-vieillesse (Employees' Old Age Benefits Institution [EOBI]) et de sécurité sociale pour l'ensemble de leurs salariés. Unilever accepte également de prendre en charge tout paiement prévu par la loi mais non effectué par les fournisseurs de services dans les délais prévus.

12. Ces paiements seront effectués dans les 30 jours suivant l'établissement par le comité de la liste de salariés admissibles. Cette liste sera établie dans les 15 jours suivant la signature du présent accord.

13. Au terme du processus de sélection des salariés, tous les membres du comité d'action, à réception d'une lettre d'embauche signée, s'engageront par écrit à retirer la totalité des plaintes qu'ils ont déposées devant les tribunaux. Tous les paiements convenus relativement aux 237 membres du comité d'action seront effectués dès le retrait de ces plaintes. La version préliminaire de l'engagement de retrait des plaintes et du retrait proprement dit présentée par chaque salarié sera approuvée d'un commun accord par les membres du comité au niveau national.

14. Unilever confirme son intention de poursuivre ses activités à Khanewal et prend l'engagement d'investir dans celles-ci. L'entreprise investira notamment dans la mise en œuvre de mesures d'automatisation ou d'amélioration de l'efficacité afin d'assurer sa viabilité, sous réserve du respect des obligations normales de consultation prévues par la législation. Unilever s'acquittera donc de ses obligations au titre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, en particulier de celles qui sont énoncées au paragraphe 6 du chapitre IV.

15. Aucun membre du comité d'action ne fera l'objet de discriminations ou de récriminations en raison de son adhésion à ce comité.

16. Unilever et les membres du comité d'action s'engagent à entreprendre un processus de dialogue permanent. L'UITA et ses syndicats affiliés auront le droit d'exercer pleinement des fonctions de représentation au sein de l'usine, dans le cadre de la législation correspondante, sans ingérence de la direction.

17. La mise en œuvre de l'accord ci-joint sera supervisée conjointement par Unilever et l'UITA au niveau national, régional et international.

Nick Dalton
Vice-président, Ressources humaines,
Chaîne d'approvisionnement mondiale, Unilever

Ron Oswald
Secrétaire général, UITA

Londres, le 21 octobre 2009

ANNEXE 1.A2

*Conférence européenne sur la responsabilité
d'entreprise (2009)*

Voies de recours et Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Exposé de M. Aart de Geus, Secrétaire général adjoint de l'OCDE

Stockholm, 10 novembre 2009

Monsieur l'Ambassadeur Are-Jostein Norheim, Mesdames et Messieurs les représentants des institutions de l'Union européenne, éminents orateurs et participants, bon après-midi.

Je tiens à remercier la Présidence suédoise et la Commission européenne d'avoir invité l'OCDE à contribuer à l'édition 2009 de la Conférence européenne annuelle sur la responsabilité d'entreprise.

Le Cadre « Protéger, respecter et réparer » élaboré par le Professeur Ruggie, Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, est le thème conducteur de cette conférence. Ce cadre est compatible avec la stratégie de l'OCDE pour encourager un comportement responsable, qui vient même le renforcer.

Selon le Professeur Ruggie, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales exposent « l'ensemble le plus largement applicable de normes approuvées par les gouvernements sur la responsabilité des entreprises et les droits de l'homme ». Compte tenu de l'expérience des Principes directeurs de l'OCDE, et en particulier du rôle des Points de contact nationaux (PCN), je suis invité à vous parler du troisième pilier du cadre du Professeur Ruggie : les voies de recours.

Mais avant d'en dire plus sur cette fonction particulière des PCN, permettez-moi d'abord d'évoquer quatre contributions des Principes directeurs à ce cadre.

La contribution de l'OCDE au Cadre « Protéger, respecter et réparer » pour les droits de l'homme

Premièrement, le cadre contribue grandement à clore le long débat que nous reportons depuis de nombreuses années sur la question de savoir si la responsabilité des entreprises doit être obligatoire ou optionnelle. Elle doit à l'évidence répondre aux deux qualificatifs à la fois. Les entreprises doivent respecter les droits de l'homme, qu'elles soient ou non tenues de le faire par la législation interne, ou lorsque les droits de l'homme sont insuffisamment protégés par les autorités. C'est pourquoi l'OCDE et des Principes emploient l'expression générale « comportement responsable des entreprises » pour définir la responsabilité des entreprises comme comprenant à la fois le respect de la loi, l'observation des normes adoptées au niveau international et la réponse à d'autres attentes de la société.

Deuxièmement, le Cadre « Protéger, respecter et réparer » montre pourquoi la mission publique de protéger les droits de l'homme, la responsabilité des entreprises de les respecter et les voies de recours sont intrinsèquement liées. Ne pas suivre l'un de ces principes affaiblit inévitablement l'efficacité des deux autres. Des efforts doivent être déployés sur tous les fronts. L'OCDE adopte elle aussi cette démarche globale. En 2006, quelque soixante pays membres et non membres de l'OCDE ont élaboré le Cadre d'action pour l'investissement dont le chapitre 7 expose les politiques gouvernementales nécessaires pour favoriser un comportement responsable des entreprises, notamment le respect des droits de l'homme. Au même moment, les Principes directeurs de l'OCDE énoncent les

normes et les principes de ce comportement, et les Points de contact nationaux assurent des mécanismes de conciliation et de médiation.

Troisièmement, le Cadre recommande que les entreprises agissent en amont afin de prévenir les atteintes aux droits de l'homme. Les entreprises doivent pouvoir suivre avec diligence des méthodes leur permettant de s'assurer que leurs activités ne causent aucun tort. La diligence raisonnable est la méthode préconisée dans l'outil OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance, adopté par le Conseil de l'OCDE en 2006. L'OCDE a lancé la phase de mise en œuvre de cet instrument par l'élaboration d'orientations pratiques sur la diligence raisonnable des sociétés minières.

Quatrièmement, l'importance des voies de recours. Le Cadre souligne l'importance des mécanismes de réclamation pour que les actes illicites ne restent pas impunis. Divers types de réparation sont possibles, par voie judiciaire ou extrajudiciaire, par médiateur, voire par l'entreprise en cause. Les Principes directeurs de l'OCDE prévoient un mécanisme de recours public non judiciaire.

J'en conclus que les principes du Cadre se retrouvent bien dans les instruments de l'OCDE.

Passons maintenant à ce que les Principes proposent en matière de voies de recours.

Au sujet des Principes directeurs de l'OCDE

Les Principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations adressées par les gouvernements adhérents à leurs entreprises multinationales où qu'elles exercent leurs activités. Ils portent sur tous les grands domaines de la déontologie des affaires, notamment les droits de l'homme. Ces derniers s'appuient sur des valeurs et normes universelles, par exemple celles que prônent la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Conventions de l'OIT, ainsi que les instruments élaborés à l'OCDE, comme la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales.

Trente pays membres de l'OCDE, le Brésil et dix autres pays non membres de l'OCDE ont déjà adhéré aux Principes directeurs. L'adhésion d'un 42^e pays (le Maroc) doit prendre effet à la fin du mois.

Un mécanisme de réparation non judiciaire unique en son genre

Les Principes directeurs sont connus pour prévoir des « circonstances spécifiques ».

Le dispositif prévu pour les « circonstances spécifiques » est un mécanisme public non judiciaire qui doit aider au règlement non contradictoire des questions soulevées par la mise en œuvre des Principes. Il permet à toutes les parties de présenter aux PCN, qui sont des organismes publics créés par les pays adhérents pour promouvoir les Principes directeurs, une plainte pour violation des droits de l'homme par les entreprises multinationales.

Les PCN doivent examiner le bien-fondé des plaintes, offrir leurs bons offices de médiateur en cas de dénonciation sincère d'une infraction aux Principes directeurs et formuler des recommandations s'il y a lieu. Les décisions des PCN ne s'imposent pas aux parties. Elles ont toutefois pour elles le poids des gouvernements, que les entreprises et les autres parties n'ont pas l'habitude de prendre à la légère.

Le point des résultats obtenus

L'intérêt pour les « circonstances spécifiques » n'a cessé de croître au fil des ans. Depuis la dernière révision des Principes directeurs, en 2000, plus de 150 circonstances spécifiques ont été examinées par les PCN, et la moitié d'entre elles ont abouti. La plupart de ces dossiers portaient sur des questions d'emploi et de relations professionnelles, mais des affaires plus récemment médiatisées ont trait à la violation des droits de l'homme.

Avec le temps, les PCN ont pris de l'assurance dans l'élaboration de méthodes de traitement des plaintes, dans l'intelligence de leurs bons offices de médiateur et dans la formulation de recommandations. Certains PCN, par exemple celui des Pays-Bas et celui du Royaume-Uni, ont en outre apporté d'importants changements à leurs dispositions institutionnelles.

Les résultats obtenus permettent de penser que le dispositif des « circonstances spécifiques » peut jouer un rôle déterminant. Quelques exemples récents :

- En décembre 2008, G4S, la plus grosse société de sécurité du monde et deuxième employeur privé mondial a conclu un accord exemplaire avec *UNI Global Union*. Grâce à la médiation du PCN britannique, l'accord engage G4S à améliorer les conditions de travail de ses employés au Malawi, au Mozambique, au Népal et dans la RDC.
- En juillet 2009, dans la plainte déposée contre *Philippinas Shell Petroleum Corporation*, le PCN néerlandais a estimé que *Shell* n'avait pas pris toutes les mesures sanitaires et de sécurité nécessaires au dépôt pétrolier de Pandacan et a recommandé que la société soit attentive aux préoccupations des communautés locales.
- En septembre 2009, à la suite de la plainte de *Survival International* contre *Vedanta Resources PLC*, le PCN britannique a constaté que *Vedanta* n'avait pas respecté les droits et libertés de la communauté indigène Dongria Kondh selon les engagements de l'Inde dans divers instruments relatifs aux droits de l'homme.

Autre événement récent : l'invitation officielle adressée par le Pacte mondial des Nations Unies à ses réseaux locaux dans les pays adhérents aux Principes directeurs de l'OCDE d'étudier activement les possibilités de collaboration avec les PCN, notamment par la demande aux PCN de conseils et d'orientations concernant les méthodes de suivi de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE (par exemple les « circonstances spécifiques »).

Préparer une mise à jour

À la suite de la crise financière mondiale, où la réputation des entreprises a beaucoup souffert, le secteur privé a plus que jamais besoin d'un cadre reconnu et respecté de déontologie des affaires pour guider ses activités. Lors de la réunion du Conseil au niveau ministériel de juin 2009, les ministres accueillent « positivement la poursuite des consultations sur la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales en vue d'accroître leur pertinence et de clarifier les responsabilités du secteur privé ». Les pays adhérents sont aujourd'hui convenus d'un mécanisme pour mener ces consultations et d'une liste de questions qui portent aussi bien sur le fond que sur les modalités des Principes directeurs.

Parmi ces questions, j'en relèverai trois qui intéressent le Cadre « Protéger, respecter et réparer » pour les droits de l'homme.

Tout d'abord, le renforcement de la composante « droits de l'homme » des Principes directeurs. Les questions soumises à la consultation portent notamment sur le point de

savoir si les dispositions des Principes en vigueur donnent aux entreprises des orientations suffisantes lorsque s'opposent les prescriptions des normes internationales concernant les droits de l'homme et celles des politiques du pays hôte, ou des différents maillons de la chaîne d'approvisionnement, ou encore du fait de l'impact sur les communautés locales et les peuples autochtones.

Deuxièmement, il nous faut étudier soigneusement les conditions dans lesquelles les PCN doivent invoquer des circonstances spécifiques lorsque la question fait l'objet d'une action juridique parallèle, compte tenu de l'apport attendu d'un mécanisme de réparation non judiciaire. Il y aurait lieu de compléter les orientations données aux PCN sur les moyens de faire face à ce type de situation.

Troisièmement, l'efficacité des PCN. Il a été soutenu que des différences dans l'organisation institutionnelle, les modalités opérationnelles et les ressources des PCN pourraient être incompatibles avec la norme d'équivalence fonctionnelle pour l'efficacité des PCN et affecter la crédibilité et l'efficacité des Principes directeurs.

Comme lors de la révision des Principes directeurs en 2000, les pays adhérents comptent sur les entreprises, les syndicats et les interlocuteurs de la société civile pour réunir les connaissances techniques pendant la consultation. Ils rechercheront aussi la participation active des pays émergents qui n'ont pas encore adhéré aux Principes directeurs. Une première réunion spéciale avec les parties prenantes aura lieu au début du mois de décembre, à l'occasion du Forum mondial de 2009 sur l'investissement international à Paris, pour mettre en évidence la nécessité et les options des révisions particulières des Principes directeurs et de leur mise en œuvre.

Nous attendons avec intérêt vos contributions aux consultations sur la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE.

Merci beaucoup pour votre attention.

Observations de M. Richard Boucher, Secrétaire général adjoint de l'OCDE, lors de la réunion ministérielle du Sommet 2010 des dirigeants du Pacte mondial

**Siège des Nations Unies
23 juin 2010 – New York**

Session ministérielle : « Comment les gouvernements peuvent-ils encourager les efforts déployés par les entreprises pour s'assurer que les marchés, les échanges, la technologie et les finances, progressent partout à l'avantage des économies et de la société ? »

Mesdames et Messieurs, au nom du Secrétaire général de l'OCDE, je suis très heureux de m'associer à cette célébration du 10^e anniversaire du Pacte mondial des Nations Unies et de participer à cette première réunion ministérielle pour examiner le rôle des autorités publiques dans la promotion de la responsabilité d'entreprise.

Développement durable et responsabilité d'entreprise

Commençons par rappeler que les Objectifs du Millénaire pour le développement et le Consensus de Monterrey ont pris acte que la meilleure façon de tirer les gens de la pauvreté et du sous-développement est de favoriser la santé et le dynamisme du secteur privé. En témoignent les solides performances économiques des principales économies émergentes et de tant d'autres pays en développement.

Pour que le développement du secteur privé produise tous ses effets, il lui faut un environnement solide et propice. Cependant, la responsabilité d'entreprise importe elle aussi, et les autorités publiques peuvent montrer la voie ; c'est pourquoi nous sommes réunis aujourd'hui.

Que peuvent faire les autorités publiques pour renforcer la responsabilité d'entreprise ?

Premièrement, elles peuvent faire preuve de fermeté sur l'obligation des entreprises de respecter la loi, et les encourager à observer les droits de l'homme et les normes du travail reconnus au niveau international et exercer leur diligence raisonnable dans leurs activités et leurs relations d'affaires. Les entreprises doivent respecter les droits d'autrui et réduire tout préjudice.

Deuxièmement, les autorités publiques peuvent encourager les entreprises ou s'associer avec elles pour répondre aux besoins essentiels de l'être humain, par exemple l'eau, l'électricité, les routes, les écoles du moment qu'elles (les autorités publiques) ne se dessaisissent pas de leur responsabilité ultime d'assurer ces services de base.

Troisièmement, comme nous l'étudions ensemble aujourd'hui, les autorités publiques du monde entier peuvent coopérer et collaborer avec les autres parties prenantes afin de faire valoir que la responsabilité d'entreprise est essentielle pour le développement économique durable et qu'elle s'exerce donc dans l'intérêt de tous.

Le rôle de l'OCDE

L'OCDE s'occupe de nombreux aspects du développement durable, agissant en faveur d'un cadre propice à l'entreprise et sensible aux préoccupations d'environnement et aux besoins particuliers des pays en développement.

- Le Cadre d'action de l'OCDE pour l'investissement a été adopté par plus de soixante pays comme instrument pratique afin de mobiliser les ressources intérieures et étrangères. Les Principes de l'OCDE pour la participation du secteur privé aux infrastructures donnent des orientations sur les moyens de concevoir le partenariat public-privé en vue d'assurer les services de base à ceux qui en ont le plus besoin.
- Pressés de relever le défi lancé par la récente crise financière en matière de déontologie des affaires, les ministres de l'OCDE ont adopté cette année en mai une Déclaration sur la probité, l'intégrité et la transparence dans la conduite des affaires et de la finance internationales qui donne un nouvel élan aux travaux de l'OCDE sur un large éventail de questions, notamment le gouvernement d'entreprise, la fiscalité, la concurrence, la responsabilité d'entreprise et la lutte contre la corruption.
- De plus, les ministres ont salué la décision de lancer une importante mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui reste l'instrument international de responsabilité d'entreprise le plus complet au monde qu'aient élaboré les autorités publiques. La mise à jour a pour but d'approfondir la question des atteintes aux droits de l'homme et la responsabilité des entreprises pour leur chaîne d'approvisionnement. De plus, il est prévu de renforcer le mécanisme original de médiation des Principes, qui s'appuie sur les Points de contact nationaux désignés par chacun des quarante-deux pays participants. Ce mécanisme de médiation est ouvert à tous les intervenants, qu'il s'agisse d'entreprises, de syndicats, d'ONG ou d'autorités publiques.

L'association au Pacte mondial des Nations Unies

Enfin, permettez-moi de souligner que, avec nos Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, nous sommes en pleine association avec le Pacte mondial des Nations Unies. En effet, les deux instruments sont complémentaires :

- Les instruments des Nations Unies et de l'OCDE partagent la même éthique des affaires, notamment en ce qui concerne les droits de l'homme, les relations de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.
- les Principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations adressées par les autorités publiques aux entreprises, tandis que le Pacte mondial des Nations Unies offre une tribune publique pour que les entreprises manifestent leur engagement à la responsabilité d'entreprise.

L'adoption prévue lors de cette réunion ministérielle d'une déclaration gouvernementale des pays membres des Nations Unies vient fort opportunément renforcer cette complémentarité.

Nous nous félicitons aussi du récent message des Nations Unies pour encourager les points focaux des Réseaux locaux du Pacte mondial à faire usage des mécanismes de médiation de l'OCDE. Pour leur part, les Points de contact nationaux de l'OCDE sont convenus d'encourager les entreprises multinationales à participer au Pacte mondial des Nations Unies.

La semaine prochaine à Paris, à l'occasion de la réunion annuelle des Points de contacts nationaux, nous allons commencer la révision du texte des Principes directeurs

de l'OCDE et le renforcement du mécanisme d'application. Nous attendons beaucoup de ce mécanisme ouvert qui fera appel à de nombreuses sources, notamment toutes les parties prenantes et les autorités publiques qui n'ont pas encore adhéré aux Principes directeurs. Nous comptons sur la participation active de nos amis du Pacte mondial des Nations Unies.

Merci beaucoup pour votre attention

ANNEXE 1.A3

Contributions des entreprises, des syndicats et des organisations non gouvernementales

Chaque année, lorsque les Points de contact nationaux (PCN) des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales se rencontrent pour faire le bilan de leurs expériences de mise en oeuvre et de promotion des Principes directeurs, ils sollicitent également le point de vue du Comité consultatif économique et industriel (BIAC), de la Commission syndicale consultative (TUAC) et d'organisations non gouvernementales, notamment OECD Watch, sur la manière d'améliorer l'efficacité des Principes directeurs.

Les textes qui suivent sont publiés sous leur forme originelle. Les opinions qu'ils expriment sont celles de leurs auteurs, et ne reflètent pas nécessairement la position de l'Organisation ou de ses pays membres.

Contribution du Comité consultatif économique et industriel (BIAC)

Le BIAC se félicite de l'occasion qui lui est offerte de formuler des commentaires en vue du Rapport annuel 2010 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. L'expérience des membres du BIAC en ce qui concerne la mise en oeuvre des Principes directeurs et les performances des Points de contact nationaux l'année dernière est d'une manière générale positive. De la même façon, les travaux importants entrepris par les Points de contact nationaux pour la promotion des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales ont été généralement appréciés.

Le BIAC continue de considérer la mise en oeuvre et la promotion des Principes directeurs comme une priorité ; ses membres coopèrent étroitement avec les Points de contact nationaux sur cette question et dans certains pays, ils font partie du PCN lui-même ou bien siègent à son conseil de surveillance.

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, les Points de contact nationaux ont, dans un certain nombre de circonstances spécifiques, contribué de manière décisive à résoudre des problèmes entre parties prenantes. Toutefois, des possibilités d'amélioration existent à l'intérieur du principe bien établi de l'équivalence fonctionnelle. Dans certains pays, il serait possible d'améliorer le calendrier et la prévisibilité de la procédure des circonstances spécifiques.

D'une manière générale, pour que les Points de contact nationaux contribuent à améliorer la pertinence des Principes directeurs et les avantages qu'ils apportent, il est nécessaire d'identifier les problèmes à résoudre et d'aider à élaborer les meilleures solutions possibles.

Il est nécessaire de disposer de critères clairs permettant de lancer une procédure relative à une circonstance spécifique. Les Points de contact nationaux pourraient par exemple étudier la représentativité, la proportionnalité le statut des plaignants ainsi qu'un certain nombre de données initiales (niveaux de bruit, pollution, attestations sous serment). Ceci permettrait de garantir une utilisation efficace et efficiente des ressources pendant toute la procédure. Dans la pratique, certaines affaires ont montré que la partie notifiante ne représentait pas les parties prenantes réelles, ou qu'elle n'en représentait qu'un petit nombre, ce qui laisse planer un doute sur l'utilité d'un large recours à la médiation.

Les procédures relatives aux circonstances spécifiques qui font l'objet de procédures parallèles sont considérées par les entreprises comme une difficulté pour les Points de contact nationaux et comme un risque pour le bon fonctionnement des Principes directeurs. En conséquence, les Points de contact nationaux ne devraient pas s'occuper de problèmes que d'autres institutions nationales ont spécifiquement vocation à traiter. Il serait utile que les Points de contact nationaux disposent d'orientations plus claires sur ces questions.

Lorsque des procédures parallèles sont acceptées par toutes les parties, l'accent devrait être mis sur la médiation. En même temps, un Point de contact national ne doit pas perdre de vue les droits et obligations juridiques des entreprises multinationales : les questions relevant par exemple de procédures devant des tribunaux locaux doivent être retirées de la plainte lors de la phase d'admission.

Les entreprises sont convaincues que la médiation extérieure améliorerait l'efficacité des procédures de résolution des conflits. Une séparation des rôles lors du traitement des circonstances spécifiques est également nécessaire, puisqu'un Point de contact national ne peut pas simultanément agir en qualité d'examineur d'un côté et de médiateur de l'autre. Toute décision prise dans une telle configuration risquerait d'être perçue par les parties comme entachée de partialité et de mettre à mal la confiance que les parties doivent avoir dans les Points de contact nationaux pour effectuer une médiation réussie. De ce fait, une séparation des rôles permettrait d'obtenir de meilleurs résultats.

Les plaintes ne devraient être déposées qu'auprès d'un seul Point de contact national et la recherche systématique de l'instance la plus favorable devrait être découragée. C'est le Point de contact national du pays où la violation est censée avoir été commise qui devrait recevoir et traiter la plainte, dans la mesure où le fait de déposer des plaintes auprès de deux Points de contact nationaux (ou plus) engendre confusion et complexité inutile. D'ailleurs, les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales permettent déjà aux Points de contact nationaux de se consulter, ce qui montre que des possibilités de délibération existent bel et bien et rend inutile toute double déclaration.

Contribution de la Commission syndicale consultative (TUAC)

Introduction

1. La réunion annuelle 2010 des Points de contact nationaux intervient dix ans après la révision des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui a donné lieu à la création des Points de contact nationaux et de la procédure de mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques. Cette réunion

marque également le début d'une nouvelle révision des Principes directeurs. Le TUAC y voit une excellente occasion de faire le point sur l'expérience et les enseignements tirés à ce jour et de définir les priorités pour l'avenir.

2. Le TUAC a salué la décision arrêtée lors de la réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres de 2009, qui consiste à charger l'OCDE de poursuivre les consultations sur la mise à jour des Principes directeurs « *en vue d'accroître leur pertinence et de clarifier les responsabilités du secteur privé*⁶⁶ ». En outre, le TUAC appuie énergiquement la déclaration d'intention formulée dans le mandat : « *le but de la mise à jour est de faire en sorte que ces principes conservent leur rôle d'instrument international essentiel pour promouvoir un comportement responsable des entreprises.* »

3. Le TUAC a déjà organisé deux réunions internes⁶⁷ avec ses membres affiliés, les Fédérations syndicales internationales (FSI) et la Confédération syndicale internationale (CSI), afin de définir les priorités des syndicats dans la perspective de la mise à jour en prenant en compte les principes et concepts établis par le professeur John Ruggie, représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises. Le TUAC a déjà présenté ses positions initiales au Comité de l'investissement en octobre 2009 (voir l'annexe 1). Les principaux éléments de ces positions, qui ne sont pas définitives, sont résumés ci-après (voir les tableaux 1 et 2).

4. Il est essentiel que cette mise à jour apporte une amélioration à tous égards, afin que le dispositif constitué par les Principes directeurs et les Points de contact nationaux soit réellement « *un instrument international de premier plan en matière de promotion du comportement responsable des entreprises* » et puisse remédier aux lacunes de gouvernance de l'économie mondiale. Cela signifie d'abord et avant tout qu'il faut renforcer les lignes directrices de procédure afin d'améliorer la performance globale des PCN. La mise à jour doit également être l'occasion de montrer clairement que les Principes directeurs et la procédure de mise en œuvre de ces principes dans des circonstances spécifiques s'appliquent à une série de relations d'affaires allant au-delà de la participation ou de l'investissement, notamment à la chaîne d'approvisionnement et aux relations de travail indirectes.

5. Il importe également que la mise à jour tienne compte des principes et concepts issus des travaux du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, ce qui permettrait de renforcer l'efficacité des Principes directeurs s'agissant de la protection des travailleurs et de leurs droits, en les inscrivant non seulement dans le droit interne applicable, mais aussi dans les normes internationales, notamment les traités sur les droits de l'homme (voir le tableau 3).

66. Réunion annuelle du Conseil au niveau des ministres de l'OCDE, les 24 et 25 juin 2009.

67. Les 2 septembre 2009 et 16 février 2010.

Tableau 1.A3.1. **Lignes directrices de procédure**

QUESTION	QUESTIONS CONNEXES	POSITION DES SYNDICATS
POINTS DE CONTACT NATIONAUX		
Équivalence fonctionnelle	Questions transversales	Ajouter aux critères de performance les six critères établis par le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises et rendre obligatoire un processus participatif d'examen par les pairs.
Organe de surveillance	Délais Procédures judiciaires parallèles	Les PCN doivent créer un dispositif de surveillance.
Droit d'appel		Un droit d'appel doit être prévu.
Activités de promotion des PCN	Questions transversales	Mettre au point une stratégie de promotion au plan national en coopération avec des parties prenantes extérieures.
Renforcement des capacités	Formation/charge de la preuve Ressources	Concevoir un programme de renforcement des capacités.
Coopération des PCN	Procédures judiciaires parallèles Suivi Conséquences	Modifier la procédure afin que la responsabilité de fournir des services de médiation entre <i>la société-mère, les parties affectées et leurs représentants internationaux</i> incombe au PCN du pays d'origine.
Rôle des PCN	Conséquences Coopération des entreprises	Prévoir deux étapes : la médiation et, en cas d'échec, l'examen (suivant la suggestion d'OECD Watch).
Confidentialité/Transparence	Procédures parallèles Coopération des entreprises	Prévoir des normes minimales de transparence s'agissant du traitement des procédures confidentielles entre les parties et de la publication d'informations, notamment des communiqués initial et final.
Procédures judiciaires parallèles	Confidentialité/Coopération des entreprises/Droit interne et normes internationales	Établir des lignes directrices exigeant notamment la déclaration des entraves aux procédures ; exiger que la décision de suspendre ou de rejeter une affaire soit soumise à un contrôle externe.
Délais	Procédures parallèles Coopération des entreprises Ressources/Campagnes	Ajouter aux lignes directrices de procédure des précisions concernant les délais maximums.
Conséquences	Coopération des entreprises	Informers les services administratifs responsables des subventions et des régimes de retraite des manquements aux Principes directeurs ou de l'absence de coopération.
Suivi	Surveillance	Exiger que les PCN exercent un suivi de leurs recommandations et rendent publics les rapports de suivi.
Rapports		Ajouter aux obligations de rendre compte faites aux PCN celle de déclarer les indicateurs de ressources et les indicateurs de performance de base.
COMITÉ DE L'INVESTISSEMENT		
Examen par les pairs	Questions transversales	Effectuer un examen par les pairs obligatoire ainsi que des missions et des consultations sur place avec les syndicats et d'autres parties prenantes, et publier des rapports.
Promotion		Le Comité de l'investissement de l'OCDE devrait concevoir et mettre en œuvre un programme de promotion sur trois ans.
Capacité		Le Comité de l'investissement de l'OCDE devrait mettre en place un fonds central de renforcement des capacités pour <i>i)</i> appuyer les PCN au stade du démarrage ; <i>ii)</i> dispenser de la formation en matière de compétences essentielles et <i>iii)</i> appuyer la réalisation des enquêtes.

Tableau 1.A3.2. **Questions de fond**

PRIORITÉS DES SYNDICATS		
QUESTION	QUESTIONS CONNEXES	POSITION DU TUAC
Mise à jour du statut des Principes directeurs	Questions transversales Responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme	Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants.
Droit applicable et normes internationales	Procédures parallèles Responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme	Les Principes directeurs devraient mentionner les normes internationales et donner des orientations sur les règles qui s'appliquent en cas de conflit entre le droit interne et les normes internationales.
Chaînes d'approvisionnement	Liens d'investissement Droits de l'homme Diligence raisonnable Modification des relations de travail	Le TUAC appuie l'introduction d'un chapitre sur les droits de l'homme, ce qui aurait pour effet de renforcer le chapitre IV concernant l'emploi et les relations professionnelles ; il soutient également la prise en compte de l'impact des activités et des relations afin de renforcer la base de la responsabilité des entreprises, notamment sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.
Lien d'investissement	Chaîne d'approvisionnement Diligence raisonnable	Le TUAC estime qu'il est essentiel qu'à l'occasion de la mise à jour, l'exigence d'un lien d'investissement soit retirée, conformément au cadre des Nations Unies et suivant la logique de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme.
Travail décent	Questions transversales	Aborder la question du travail décent dans le corps du texte du chapitre II consacré aux principes généraux et du chapitre IV consacré à l'emploi et aux relations professionnelles ou dans les commentaires relatifs à ces deux chapitres.
Modification des relations de travail	Relations d'affaires Chaîne d'approvisionnement Diligence raisonnable	Introduire de nouvelles dispositions sur la modification des relations de travail dans le chapitre IV consacré à l'emploi et aux relations professionnelles en mentionnant la recommandation n°198 sur la relation de travail adoptée en 2006 par l'OIT.
Salaire décent	Modification des relations de travail Genre	Ajouter des dispositions sur le salaire décent au chapitre IV consacré à l'emploi et aux relations professionnelles.

Tableau 1.A3.3. **Autres normes spécialisées**

PRINCIPALES NORMES	CHAPITRE	PARTIE CONCERNÉE
Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)	I. Concepts et principes Nouveau chapitre sur les droits de l'homme IV. Emploi et relations professionnelles	CORPS DU TEXTE
Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels	I. Concepts et principes Nouveau chapitre sur les droits de l'homme IV. Emploi et relations professionnelles	CORPS DU TEXTE
Pacte international relatif aux droits civils et politiques	I. Concepts et principes Nouveau chapitre sur les droits de l'homme IV. Emploi et relations professionnelles	CORPS DU TEXTE
Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)	I. Concepts et principes II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	CORPS DU TEXTE
Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme	I. Concepts et principes II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	CORPS DU TEXTE
Outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance	I. Concepts et principes II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	COMMENTAIRES
Politique et critères de performance en matière de durabilité sociale et environnementale, SFI (2006)	III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement	COMMENTAIRES
Principes de l'Équateur	III. Publication d'informations	COMMENTAIRES
Principes des Nations Unies pour l'investissement responsable (2005)	III. Publication d'informations	COMMENTAIRES
Global Reporting Initiative	III. Publication d'informations	COMMENTAIRES
Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE (2004)	III. Publication d'informations	COMMENTAIRES
Initiative pour la transparence dans les industries d'extraction	III. Publication d'informations	COMMENTAIRES
Recommandation de l'OIT sur la relation de travail (2006)	IV. Emploi et relations professionnelles	COMMENTAIRES
Recommandation de l'OCDE visant à renforcer la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (26 novembre 2009)	VI. Lutte contre la corruption	COMMENTAIRES

Tableau 1.A3.3. **Autres normes spécialisées** (suite)

PRINCIPALES NORMES	CHAPITRE	PARTIE CONCERNÉE
Recommandation de l'OCDE sur la corruption et les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public, Recommandation révisée de 1997 sur la lutte contre la corruption dans les transactions commerciales internationales	VI. Lutte contre la corruption	COMMENTAIRES
Recommandation de 2009 sur les mesures fiscales visant à renforcer la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales	VI. Lutte contre la corruption X. Fiscalité	COMMENTAIRES
Convention des Nations Unies contre la corruption (2003)	VI. Lutte contre la corruption	COMMENTAIRES
Principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales (édition de 2009)	X. Fiscalité	COMMENTAIRES
Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (troisième édition, 2001)	IV. Emploi et relations professionnelles	CORPS DU TEXTE
Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)	IV. Emploi et relations professionnelles	CORPS DU TEXTE
Convention sur l'inspection du travail (1947)	IV. Emploi et relations professionnelles	COMMENTAIRES
Convention n° 129 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	IV. Emploi et relations professionnelles	COMMENTAIRES
Recommandation n° 198 sur la relation de travail, 2006	IV. Emploi et relations professionnelles	COMMENTAIRES

Contribution d'OECD Watch

Introduction : une occasion en or

L'année 2010 est une année importante dans le champ de la responsabilité sociétale de l'entreprise au niveau mondial. Le Pacte mondial des Nations Unies fête son dixième anniversaire, les lignes directrices ISO 26000 pour la responsabilité sociétale des entreprises sont en phase d'être finalisées après de nombreuses consultations avec différents groupes d'acteurs, la Société financière internationale (IFC) procède à l'examen et à la mise à jour sa Politique en matière de durabilité sociale et environnementale, et le professeur John Ruggie, Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU chargé de la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises (RSSG), complète la dernière année de son mandat. L'événement le plus significatif, cependant, est lié aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, l'un des principaux instruments internationaux de promotion de la responsabilité des entreprises. Non seulement les Principes directeurs fêtent leurs 10^e anniversaire depuis leur dernière révision en 2000, mais aussi ce mois de juin 2010 nous met sur le chemin d'un processus d'un an qui a pour but de revoir, mettre à jour et renforcer les Principes directeurs. Cette révision est un tournant décisif et fournit une occasion en or afin de s'assurer que les Principes directeurs aient une portée et une autorité qui leurs permettront de devenir un outil efficace de responsabilisation des entreprises.

Un appel à la responsabilité des entreprises

Non pas sans coïncidence, on a pu assister ces dernières années à une augmentation des inquiétudes concernant l'impact des entreprises sur les droits de l'homme et du travail, ainsi que sur l'environnement. Tandis que le secteur privé peut être un puissant moteur de la prospérité économique et la réduction de la pauvreté, un nombre croissant de données confirme que, sans un bon déroulement des procédures, la divulgation d'informations et la nécessité de rendre des comptes, les entreprises multinationales (EMN) peuvent avoir un impact négatif significatif sur les travailleurs, les communautés et le milieu naturel. Il est maintenant largement reconnu que la responsabilité des entreprises multinationales est engagée quant à la nécessité d'éviter ou de remédier les conséquences négatives de leurs activités commerciales. Le principe de « non-nuisance », et l'indemnisation des victimes quand les choses tournent mal, doivent être mis en application au travers de mécanismes de responsabilité des entreprises.

La fréquence croissante des crises mondiales – en ce qui concerne la nourriture, le climat, l'énergie, et plus récemment la finance et l'économie mondiale – a en outre souligné l'ampleur de l'impact que le comportement non durable des entreprises irresponsables peut avoir sur la société. Plus que jamais, il y a un besoin urgent d'intégrer pleinement et complètement la notion de développement durable fondé sur les droits, avec son approche équilibrée entre la dimension sociale, environnementale et économique, dans la pratique des affaires.

Bien que l'expansion rapide des initiatives volontaires autour de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), tant dans le nombre que la portée, a d'abord été saluée comme une solution très prometteuse pour répondre aux lacunes de la réglementation étatique, ces initiatives ont également été fortement critiquées du fait que les instruments volontaires sont intrinsèquement incapables de répondre aux échecs de marché et aux insuffisances de la réglementation. En effet, de récentes recherches universitaires ainsi

que la crise financière indiquent que l'autorégulation et les initiatives qui reposent entièrement sur une approche volontaire en vue d'améliorer le comportement des entreprises ont une portée très limitée. Par conséquent, les instruments internationaux de responsabilité et de reddition de comptes des entreprises – tels que les Principes directeurs de l'OCDE – doivent être considérablement renforcés afin que les entreprises, la société civile et les gouvernements parviennent à relever ce défi.

« Les Principes directeurs » – de 1976 à 2010

Les Principes directeurs de l'OCDE sont un ensemble de standards normatifs approuvés au niveau multilatéral et appuyés par les gouvernements dont l'objet est de promouvoir un comportement responsable des entreprises parmi les multinationales basées ou opérant dans les pays qui y adhèrent. Concrètement, cela veut dire que les gouvernements de ces pays ont « signé » au nom de toutes les entreprises multinationales basées sur leur territoire à respecter les dispositions telles qu'établies par les Principes directeurs. Bien que la première édition des Principes directeurs date de 1976, le mécanisme des circonstances spécifiques qui permet de répondre aux préoccupations concernant la conformité des entreprises avec ces Principes directeurs n'a été ouvert aux organisations non gouvernementales (ONG) qu'à partir de 2000 dans le cadre d'un processus de révision complète. Dans ce mécanisme de plainte, les Points de contact nationaux (PCN), les instances gouvernementales chargées de promouvoir l'adhésion aux Principes directeurs et de traiter les plaintes concernant l'agissement d'entreprises lors de circonstances spécifiques, devraient offrir leurs « bons offices » de médiation aux parties à une plainte et, idéalement, faciliter une entente au conflit développée conjointement. Si cela n'est pas possible, les PCN ont pour instruction de délivrer une déclaration finale détaillant les faits de l'affaire et de proposer des recommandations pour améliorer la mise en application des Principes directeurs.

Depuis 2000, les ONG du monde entier ont utilisé le mécanisme de circonstances spécifiques des Principes directeurs dans l'espoir que la participation des gouvernements dans les litiges entre les entreprises et les communautés aideraient non seulement à résoudre les problèmes auxquels les communautés et travailleurs sont confrontés quand les entreprises enfreignent à leurs obligations, mais également à énoncer clairement les normes que celles-ci doivent respecter où qu'elles opèrent. Les ONG ont voulu tester l'efficacité des Principes directeurs et la volonté des gouvernements de l'OCDE à réprimer les abus des entreprises.

OECD Watch, un réseau international de plus de 80 ONG venant de 45 pays différents qui a comme but de promouvoir la reddition de comptes des entreprises, a suivi la mise en œuvre et l'efficacité des Principes directeurs de l'OCDE au cours des dix dernières années. Dans son rapport de 2005 « Cinq ans après », OECD Watch a dressé le bilan des expériences et des réalisations. Maintenant, dix ans plus tard, et au seuil d'une nouvelle révision, il est opportune d'évaluer les réussites et les échecs et d'analyser l'efficacité globale des Principes directeurs afin que les leçons puissent informer les négociations.

La révision 2010-2011 des Principes directeurs de l'OCDE offre une opportunité essentielle pour intégrer les évolutions au niveau mondial en matière de reddition de comptes des entreprises, et de tirer les leçons de la crise financière mondiale. Ceci est l'occasion de réviser les Principes directeurs et d'y incorporer des améliorations en vue de renforcer l'efficacité de cet instrument, en particulier autour du mécanisme des circonstances spécifiques, afin de promouvoir un comportement responsable des entreprises.

Conclusions

La richesse de l'expérience accumulée par les ONG à travers l'utilisation des Principes directeurs de l'OCDE ces dix dernières années amène aux conclusions suivantes :

Malgré les expériences généralement décevantes des ONG, OECD Watch estime qu'il existe un potentiel pour que les Principes directeurs apportent quand même une contribution précieuse pour renforcer le comportement responsable des entreprises. Les Principes directeurs pourraient en partie pallier les lacunes créées par la mondialisation qui existent en matière de gouvernance. Depuis la dernière révision, il y a une dizaine d'années, les Principes directeurs restent le seul instrument appuyé par les gouvernements au niveau international qui traite d'une multitude de pratiques des entreprises et qui offre un moyen de déposer une plainte. Les Principes directeurs énoncent des principes et des normes pour un comportement responsable des entreprises.

Toutefois, des réformes fondamentales s'imposent afin de s'assurer que les Principes directeurs puissent atteindre leur plein potentiel. La crise financière mondiale, qui a eu un impact dévastateur sur les communautés à travers le monde, mais surtout sur les pauvres et les plus défavorisés, a rendu plus urgent encore le processus de révision. Certains gouvernements, parlements, et investisseurs, et le public en général, réclament plus de transparence et de contrôle du secteur privé et des institutions financières. Les gouvernements devraient saisir l'occasion pour transformer cet instrument et en faire un mécanisme efficace de résolution des différends qui soit capable d'assurer la responsabilité des plus puissantes entreprises quand celles-ci ne respectent pas les normes auxquelles on peut s'attendre d'elles.

Il s'agit d'un moment décisif. Dix ans après, et près de 100 plaintes plus tard, il est évident pour les ONG que les Principes directeurs ont largement échoué à traiter avec succès les questions sociales, environnementales et économiques qui préoccupent les communautés affectées par les activités et le comportement des entreprises multinationales. L'analyse statistique dans le présent rapport fournit des preuves qui démontrent que le traitement de circonstances spécifiques par les PCN a été inégal, imprévisible, et trop souvent inefficace pour résoudre les questions soulevées par les ONG dans leurs plaintes. Le manque d'efficacité devrait préoccuper toutes les parties concernées, étant donné la réalité et la gravité des problèmes ; les encadrés du rapport présentent un échantillon du type de questions soulevées par les ONG qui concernent les pratiques des entreprises des pays adhérents ainsi que leurs partenaires commerciaux. Les communautés affectées ne peuvent pas se permettre d'attendre encore une dizaine d'années pendant laquelle il n'y a pas de mécanisme efficace pour assurer la reddition de comptes des entreprises suite aux impacts négatifs causés par leurs activités.

L'expérience de ces dix dernières années fournit une base solide pour qu'OECD Watch propose des améliorations nécessaires à la fois au texte et aux procédures. La révision, qui doit débuter en juin 2010, devrait être achevée d'ici mi-2011. Au cours de cette période, OECD Watch fournira des propositions plus détaillées à des intervalles appropriés au fur et à mesure de la progression de la révision. En tant que contribution au débat sur l'amélioration des procédures et la performance des PCN, OECD Watch souhaite également mettre à jour son travail sur le PCN exemplaire. Ce modèle a été développé en 2007, et il est maintenant nécessaire de mettre à jour les recommandations des ONG pour tirer les leçons apprises et refléter les bonnes pratiques.

Les recommandations suivantes, qui seront développées dans des publications ultérieures, résument ce qu'OECD Watch estime sont les questions et les défis les plus critiques à prendre en considération lors de la révision.

Les dispositions figurant dans les Principes directeurs de l'OCDE doivent être renforcées afin qu'elles puissent inclure les défis clés concernant le comportement responsable des entreprises dans les domaines des droits de l'homme, des droits du travail (qui touchent au salaire de base et au travail précaire), de l'environnement, du changement climatique, des relations communautaires, la fiscalité (rapports pays par pays), et des divulgations d'informations.

La portée et l'applicabilité des Principes directeurs doivent être élargies pour y inclure la chaîne d'approvisionnement, le commerce, la finance et les autres relations commerciales qui affectent les réalités des chaînes de valeurs mondiales en pleine expansion.

La structure institutionnelle des PCN et leurs systèmes de procédures doivent être plus harmonisés, accessibles, prévisibles, équitables, transparents et impartiaux lorsque des plaintes sont traitées.

Les PCN devraient avoir la compétence et les ressources nécessaires pour agir en tant que médiateur efficace (ou d'être en mesure d'offrir de tels services professionnels externes), et devraient être dotés de plus d'autorité pour obliger les entreprises à s'impliquer dans le processus.

Les PCN devraient avoir l'indépendance nécessaire, ainsi que le pouvoir d'examiner et de mener des enquêtes afin d'évaluer de façon impartiale les plaintes.

La reddition de comptes des PCN devrait être renforcée grâce à une meilleure divulgation d'informations et à un suivi plus approfondi par l'OCDE, à des révisions par les pairs, des contrôles parlementaires et des mécanismes de recours au niveau national et de l'OCDE, accessibles par toutes les parties prenantes.

Les PCN devraient avoir les moyens d'assurer le suivi des accords conclus lors de résolutions arbitrées et des demandes qui figurent dans les déclarations des PCN.

Il devrait y avoir des conséquences pour les entreprises qui ont violé les Principes directeurs et refusent d'appliquer les recommandations, dans les déclarations finales, visant à leur faire modifier leurs comportements abusifs. De telles entreprises devraient renoncer aux subventions et aux garanties de l'État, ou ne pas y être éligibles, et devraient être exposées à des sanctions légales, administratives ou financières.

OECD Watch estime que ce n'est quand adoptant ces mesures que les gouvernements pourront s'assurer que les PCN sont bien préparés et équipés pour traiter efficacement les plaintes. Si la révision ne corrige pas ces faiblesses, et de plus réduit le rôle des PCN en les limitant à un rôle de promotion ou de conseil, ceci aura comme effet de réduire encore plus l'influence et l'efficacité des Principes directeurs. Les gouvernements devraient être conscients que ce problème pourrait avoir des conséquences indésirables à long terme ; il en découlerait une augmentation du sentiment d'injustice, de frustration et d'impuissance que ressent la société civile, enflammant les sentiments de colère envers les entreprises et les institutions financières.

Ce rapport montre que les organisations de la société civile à travers le monde continuent à militer pour des normes internationales et la mise en place d'un système de recours effectif qui puisse faire face aux impacts négatifs des activités commerciales. Le défi qui se pose à l'OCDE et aux gouvernements adhérents est clair : afin que les Principes directeurs de l'OCDE restent pertinents comme outil pour résoudre les abus d'entreprises et pour promouvoir un comportement responsable des entreprises au XXI^e siècle, des réformes radicales s'imposent.

ANNEXE 1.A4

Le Pacte mondial des Nations Unies et l'OCDE intensifient leur collaboration

Communiqué de presse : 27 octobre 2009

(New York/Paris, 27 octobre 2009) – Le Pacte mondial des Nations Unies et l'Organisation de coopération et de développement économiques (l'« OCDE ») ont dernièrement commencé à accentuer leurs efforts de collaboration pour faire respecter les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, en particulier dans les pays où sont à la fois en place des réseaux locaux du Pacte mondial et des Points de contact nationaux.

À la suite de sa participation à la réunion annuelle 2009 des Points de contact nationaux, le Pacte mondial des Nations Unies a demandé aux représentants de ses réseaux locaux dans les pays qui souscrivent aux Principes directeurs de l'OCDE d'explorer activement les perspectives de coopération qui s'offrent avec les PCN. Les représentants ont également été invités à demander des conseils et des orientations aux PCN, notamment en ce qui concerne les procédures de suivi de la mise en œuvre des Principes.

Dans un échange de lettres, MM. Georg Kell, directeur exécutif du Pacte mondial et Manfred Schekulin, président du Comité de l'investissement de l'OCDE, ont souligné l'intérêt mutuel que présenterait une coopération accrue. En réponse à une lettre que lui avait adressée M. Kell en septembre 2009, M. Schekulin a convenu que l'intensification des liens entre les réseaux locaux du Pacte mondial et les PCN était un objectif souhaitable, et suggéré que les « possibilités d'aboutir à ce résultat soient examinées plus attentivement ». M. Schekulin a également invité le Bureau du Pacte mondial des Nations Unies à formuler des conseils dans le cadre du processus de mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE actuellement en cours.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont un code de conduite détaillé auquel ont souscrit les 30 pays membres et 12 pays non membres de l'OCDE⁶⁸. Conçus pour promouvoir l'action positive des entreprises multinationales en matière économique, environnementale et sociale, les Principes directeurs de l'OCDE complètent les dix principes du Pacte mondial. Les Principes directeurs sont dotés d'un mécanisme de mise en œuvre particulier placé sous la responsabilité des Points de contact nationaux qui utilise la médiation et la conciliation pour favoriser le règlement des

68. L'Argentine, le Brésil, le Chili, l'Égypte, l'Estonie, Israël, la Lettonie, la Lituanie, le Maroc, le Pérou, la Roumanie et la Slovénie. L'adhésion du Maroc prendra effet en novembre 2009.

différents en matière d'investissement. Cette dimension concorde bien avec le but que poursuit le Pacte mondial en tant qu'initiative d'apprentissage et de facilitation du dialogue qui aide les participants à mettre en œuvre des politiques intégrant ses dix principes.

L'OCDE et le Pacte mondial des Nations Unies poursuivront leur collaboration dans le cadre de la Première semaine du commerce et de l'investissement en Asie-Pacifique qui se tiendra du 2 au 6 novembre à Bangkok sous les auspices de la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique (CESAP). Au cours de cette semaine aura lieu une réunion des réseaux locaux du Pacte mondial qui sera présidée par Marinus Sikkel, responsable du noyau de soutien régional de la CESAP au Pacte mondial et ex-président du Comité de l'investissement de l'OCDE. Cette même semaine se déroulera la Conférence OCDE-CESAP sur la responsabilité des entreprises, qui abordera les synergies entre les principaux instruments internationaux en matière de responsabilité des entreprises et la mise à jour prévue des Principes directeurs de l'OCDE. Les réunions seront pour les spécialistes du Pacte mondial en Asie et ceux de l'OCDE une excellente occasion de mettre leur expérience en commun.

ANNEXE 1.A5

Améliorer les compétences dans la médiation – session spéciale avec le « Consensus Building Institute »

Session spéciale sur le renforcement des capacités organisé le 28 juin 2010 sous l'égide du « Consensus Building Institute » faits marquants

La session consacrée au renforcement des capacités dirigée par le Consensus Building Institute (CBI) a porté sur la médiation en tant qu'outil permettant aux PCN de régler les problèmes qui se posent entre les entreprises et leurs parties prenantes dans le cadre du dispositif des circonstances spécifiques. Elle a été animée par M. Lawrence Susskind, fondateur du CBI et professeur au MIT, et par M. David Kovick, « senior associate » au CBI.

Cette session s'est déroulée en quatre parties. Elle a commencé par une présentation, dans leurs grandes lignes, de la théorie et de la pratique de la médiation. Dans un deuxième temps, les obstacles auxquels les PCN se heurtent en matière de médiation ont été passés en revue ; la troisième partie a pris la forme d'une séance de réflexion consacrée aux révisions possibles des Principes directeur visant à renforcer le rôle des PCN et à améliorer leur recours à la médiation ; enfin, la quatrième partie a été consacrée à l'examen des étapes ultérieures permettant éventuellement d'améliorer les capacités pratiques des PCN à offrir des services de médiation.

Cette session était destinée aux PCN, mais était également ouverte aux organisations non gouvernementales (BIAC, TUAC et OECD Watch).

Les caractéristiques de la médiation

La médiation est un processus par lequel des parties à un litige s'efforcent de parvenir à un accord négocié, dans un cadre confidentiel, avec l'assistance d'un facilitateur neutre. Ce processus nécessite généralement de multiples rencontres au cours desquelles les parties admettent leur intérêt mutuel et passent du mode de la controverse au mode de la résolution des problèmes. Étant donné que les personnes qui s'assoient à la table de négociation représentent généralement un groupe d'intérêts plus large, une seconde médiation se déroule parallèlement à la médiation officielle entre ces représentants et les entités dont ils sont issus. Il peut arriver que le médiateur ait aussi un rôle à jouer dans ce second processus, par exemple en apportant des précisions sur les groupes représentés, sur les intérêts mutuelles et sur les positions des parties impliquées.

La médiation diffère des autres processus de résolution des conflits au sens où les parties en gardent le contrôle et où n'intervient aucune partie neutre ayant un pouvoir de contrainte. Ce sont les parties qui décident du champ des questions qui feront l'objet de la

négociation et de l'implication éventuelle d'autres parties prenantes. Un processus de médiation est le plus souvent confidentiel, même si les conclusions en sont rendues publiques. Cela étant, il peut arriver que le processus soit plus ouvert, pour autant que les parties concernées en décident spécifiquement. La médiation met l'accent sur les intérêts des parties concernées plutôt que sur leurs droits, c'est pourquoi d'une manière générale, les conclusions à laquelle les parties aboutissent ne constituent pas des précédents.

Les avantages de la médiation tiennent à son efficacité plus grande que celle d'un procès par exemple (une procédure de médiation prend environ trois semaines), à son caractère volontaire, à l'accent plus grand qui est mis sur l'amélioration des relations et sur les occasions plus nombreuses ainsi offertes d'aborder toute la gamme des questions ayant une importance pour les principales parties en présence. En ce qui concerne ce dernier aspect, il peut ainsi arriver que les parties concernées tombent, au cours de la médiation, sur des questions supplémentaires et elles peuvent même décider de les inclure dans la procédure au motif qu'elles pourront peut-être accroître les chances de parvenir à un accord. La médiation présente aussi d'autres avantages, notamment parce que les parties ont la possibilité de parvenir à des solutions plus créatives répondant à leurs besoins les plus impérieux ou encore de s'intéresser de près à la mise en œuvre des mesures permettant de répondre à ces besoins. Des dispositions de suivi peuvent figurer dans les mesures de mise en œuvre ainsi définies.

L'un des éléments fondamentaux de la médiation tient au fait que tous les intérêts vitaux des parties prenantes sont clairement représentés. Pour garantir cette représentation, il est nécessaire de procéder d'emblée à une évaluation du conflit, de manière à identifier les intérêts en jeu et les groupes d'intérêts concernés. Les représentants des différents groupes d'intérêts doivent avoir le pouvoir de prendre des décisions et de faire appliquer les décisions prises. L'évaluation peut être effectuée par le médiateur ou, lorsqu'aucun médiateur n'a encore été désigné d'un commun accord, par une tierce partie neutre. D'autres facteurs essentiels concourent à la réussite du processus : un ordre du jour clairement défini par les parties, la volonté des parties concernées de s'asseoir à une même table pour résoudre le conflit, enfin, la présence d'un facilitateur qualifié, crédible et neutre acceptable par toutes les parties en présence.

Tendances de la médiation

Actuellement, le niveau global du recours à la médiation dans les autres enceintes multilatérales est relativement modeste, mais il connaît une croissance rapide car la médiation est de plus en plus souvent intégrée aux procédures de plainte. La Banque mondiale, la Société financière internationale ou encore plusieurs agences des Nations Unies telles que la CNUCED en sont l'exemple. Parmi les institutions multilatérales, la tendance est à la révision des mécanismes d'investigation en vue d'y inclure des fonctions de médiation. Par ce biais, nombreux sont les mécanismes qui ont ainsi une fonction double, discipline d'une part et résolution des problèmes de l'autre. Les institutions deviennent plus « hybrides » dans la manière dont elles remplissent leur rôle de garant de la discipline et de médiateur : le premier est généralement assuré par le personnel interne, tandis que le second est souvent confié à un expert extérieur neutre.

La médiation dans le contexte des circonstances spécifiques

À partir d'un cas utilisé comme hypothèse et ayant à l'esprit la théorie de la médiation, les PCN ont examiné un certain nombre de problèmes qu'ils sont susceptibles de rencontrer

lorsqu'ils traitent une circonstance spécifique, par exemple la double fonction des PCN, l'inclusion de tiers ou la question générale des compétences et des ressources des PCN en matière de médiation. À propos des ressources, les participants ont fait remarquer que s'il était peut-être coûteux de faire appel à un médiateur indépendant et qualifié, cela permettait tout de même d'épargner grandement les ressources (humaines) internes des PCN et d'autres administrations ou organismes impliqués. Le CBI a suggéré d'étudier l'idée de création d'un fonds pour la médiation des PCN qui serait abondé par les gouvernements des pays adhérents et/ou des organisations privées sur une base annuelle.

Le débat s'est poursuivi sur les questions devant être prises à compte pour assurer la facilitation de la médiation par les PCN. Parmi les questions spécifiques suggérées à cet égard par le CBI, on peut citer le choix et la position du médiateur, les éléments devant être réunis avant de recourir à la médiation, les moyens de garantir la confidentialité compte tenu de la responsabilité des PCN et des critères de transparence qui leur sont appliqués, la possibilité, pour un PCN, d'inclure d'autres parties dans une procédure portant sur une circonstance spécifique ou encore la manière dont les coûts devraient être couverts.

Suivi possible

Le CBI a proposé deux suites possibles à cette session consacrée au renforcement des capacités. La première consisterait à élaborer un cours de formation en ligne spécialement conçu pour répondre aux besoins des PCN. La seconde serait que le CBI et les PCN eux-mêmes recherchent les moyens de lever des fonds pour financer la médiation par les PCN.

PARTIE II

Table ronde de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises : lancement de la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

PARTIE II

Chapitre 1

Remerciements

Les Points de contact nationaux et les comités coorganisateur de l'OCDE – le Comité de l'investissement et le Comité des politiques d'environnement – tiennent à remercier tous ceux qui ont participé activement à la Conférence de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises qui s'est tenue les 30 juin et 1^{er} juillet (matinée) 2010 à Paris à l'occasion de la dixième réunion annuelle des PCN, et en particulier les intervenants principaux :

M. Scott CHANG, chef de service, Bureau de Beijing, Business for Social Responsibility, Beijing, Chine

M. Dieter HORST, directeur de l'initiative pour une chaîne de valeur durable, World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

Mme Céline KAUFFMANN, économiste, Division de l'investissement de l'OCDE

Mme Christine LAGARENNE, sous-directrice, Économie des ressources naturelles et des risques, ministère du Développement durable ; vice-présidente du Comité des politiques d'environnement de l'OCDE.

M. Jérôme LAVIGNE-DELVILLE, responsable des Communications sur le progrès, Pacte mondial des Nations Unies

M. John MORRISON, directeur général, Institute for Human Rights and Business

M. Roel NIEUWENKAMP, directeur, Échanges et mondialisation, ministère des Affaires économiques, Pays-Bas ; président du Groupe de travail du Comité de l'investissement

M. Gérald PACHOUD, conseiller spécial auprès du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises

M. Philip REUHLIN, adjoint personnel du président, Bureau du président (WBCSD)

M. Manfred SCHEKULIN, directeur, Politique d'exportation et d'investissement, ministère fédéral de l'Économie, de la Famille et de la Jeunesse (Autriche) ; président, Groupe de travail de l'OCDE sur l'investissement et Point de contact national de l'Autriche

M. Paul SIMPSON, directeur de l'exploitation, Carbon Disclosure Project

M. Cody SISCO, chef du Service de conseils, Business for Social Responsibility, Paris, France

Mme Cristina TÉBAR LESS, économiste, Division de l'investissement de l'OCDE

M. Auret VAN HEERDEN, président, Fair Labour Association

M. Manuel BAIGORRI, directeur, Durabilité sociale et environnementale, Levi Strauss & Co.

M. Karl DAUMUELLER, directeur de programme et auditeur principal, Chaînes d'approvisionnement et responsabilité sociale et environnementale, Services des achats internationaux, Hewlett-Packard GmbH

M. Hugh ELLIOTT, directeur, Relations internationales avec les gouvernements, Anglo American plc

M. Steve GRINTER, secrétaire à l'éducation, Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (ITGLWF)

M. Clifford HENRY, directeur, Développement durable de l'entreprise, Procter & Gamble

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

M. Matthew SMITH, Earth Rights International, Thaïlande

PARTIE II
Chapitre 2

**Principales conclusions
de la Table ronde 2010
sur la responsabilité des entreprises**

Cette conférence était consacrée au « Lancement d'une mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ». Les débats, dont le présent chapitre fait la synthèse, se sont déroulés dans le cadre de trois séances de réflexion sur les chaînes d'approvisionnement, les droits de l'homme et l'environnement/le changement climatique.

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 partout au monde. 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. Pour atteindre ces objectifs, les quarante-deux pays qui souscrivent aux Principes directeurs se sont engagés à participer à l'élaboration des procédures de mise en œuvre uniques en leur genre des Principes directeurs.

Chaque année, l'OCDE organise une table ronde sur la responsabilité des entreprises à l'occasion de la réunion annuelle des Points de contact nationaux (PCN). Cette table ronde permet de réfléchir sur les questions qui se font jour et les évolutions de l'action gouvernementale survenues dans le domaine de la responsabilité des entreprises, afin d'aider les PCN à mener à bien leur mission de promotion et de mise en œuvre des Principes directeurs. La réunion annuelle de 2010 marquait en outre le lancement de la mise à jour des Principes directeurs convenue en avril 2010 par les pays qui y souscrivent, dans le but de préserver leur rôle d'instrument international essentiel dans la promotion du comportement responsable des entreprises et de tenir compte de l'importance sociale accrue de la responsabilité des entreprises.

La table ronde, qui a pris la forme de trois séances de réflexion consacrées aux chaînes d'approvisionnement, aux droits de l'homme et à l'environnement/au changement climatique, avait pour but d'engager une réflexion et de solliciter des éléments d'information concrets auprès des entreprises, du monde du travail, des organisations non gouvernementales, des organisations internationales, des gouvernements n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs et des milieux universitaires sur les moyens d'apporter des éclaircissements ou des orientations complémentaires sur l'application de cet instrument dans les trois domaines en question, comme le prévoit le mandat approuvé pour la mise à jour. Plus particulièrement :

- La séance consacrée aux chaînes d'approvisionnement s'est appuyée sur un document de travail rédigé par la société de recherche et de conseil sur la responsabilité des entreprises Business for Social Responsibility (BSR) et sur une note de réflexion soumise par l'équipe du professeur John Ruggie, Représentant spécial du Secrétaire général (RSSG) des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises.
- La séance sur les droits de l'homme s'inspirait d'un autre document majeur du professeur John Ruggie, intitulé « Updating the Guidelines for Multinational Enterprises Discussion Paper ».

- La séance sur l'environnement/le changement climatique a été organisée dans le cadre du projet conjoint du Comité de l'investissement et du Comité des politiques d'environnement sur le thème « mobiliser le secteur privé en faveur d'un avenir sobre en carbone ».

La Conférence a réuni plus de 350 participants de 44 pays, y compris de pays émergents (ou de pays bénéficiant d'un engagement renforcé), notamment l'Indonésie et la Thaïlande et d'autres pays d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine. Pendant chaque séance de travail, des intervenants principaux ont prononcé des exposés qui ont été suivis d'une discussion générale avec un groupe de participants provenant d'organisations multilatérales, des entreprises, du monde du travail et de la société civile (voir l'annexe A.) La synthèse de la conférence présentée ci-après est organisée en fonction du thème principal de chaque séance. Les échanges de vues ont été conduits selon la Règle de Chatham House et la synthèse a été rédigée dans le respect de cette règle.

1. Chaînes d'approvisionnement

La création de valeur par le biais des relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale, dont l'objet est de transformer des matières premières en produits finis et en services pour les consommateurs, est devenue une composante très importante des activités des entreprises multinationales. Au cours des deux dernières décennies, celles-ci ont pu adopter des processus de production géographiquement fragmentés à la faveur de la libéralisation substantielle des échanges et des mouvements de capitaux ainsi que des progrès technologiques, qui ont fait baisser fortement les coûts de transport et de communications. De plus en plus, les entreprises multinationales en sont venues à considérer les chaînes d'approvisionnement comme un moyen sans équivalent d'améliorer l'efficacité et la rentabilité, d'établir une présence locale sur des marchés émergents à croissance rapide et d'avoir accès à des ressources stratégiques à l'étranger : main-d'œuvre compétente, savoir-faire technique, capital de connaissances et expérience de la concurrence. Les relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement ont été particulièrement bénéfiques aux petites et moyennes entreprises grâce à la création de perspectives d'affaires nouvelles et plus stables et à l'accès accru à des ressources stratégiques à l'étranger.

Les nouveaux débouchés s'accompagnent de problèmes importants et inédits en matière de responsabilité. Au-delà des difficultés inhérentes à la gestion des stocks, de la qualité et de la sécurité, les chaînes d'approvisionnement ont soulevé des questions très complexes concernant les moyens d'assurer le comportement responsable des entreprises et accru les risques associés à plusieurs des aspects de la responsabilité des entreprises couverts par les Principes directeurs. Ces risques découlent du comportement fautif des fournisseurs eux-mêmes. Par exemple, les conditions de travail qui prévalent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en particulier celles qui s'étendent dans les pays en développement, ne respectent pas toujours les normes internationales et les exigences réglementaires nationales, ce qui peut conduire à de graves violations des droits de l'homme. Les chaînes d'approvisionnement peuvent également avoir des impacts négatifs très importants sur l'environnement, en particulier dans les pays où la réglementation environnementale est relâchée, où de fortes pressions s'exercent sur les prix et où les ressources naturelles sont abondantes (ou perçues comme telles). On sait en outre qu'il existe des risques non négligeables de corruption au sein des chaînes d'approvisionnement. Le comportement fautif des fournisseurs peut affecter directement

la rentabilité et la réputation des entreprises multinationales, inciter les clients à recourir au boycott, etc. Au bout du compte, les risques présents tout au long de la chaîne d'approvisionnement ont des incidences considérables sur l'ensemble de la société.

Les différentes approches mises en œuvre par les entreprises multinationales en matière de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Les participants à la séance consacrée à la chaîne d'approvisionnement ont examiné plusieurs moyens utilisés par les entreprises multinationales pour assurer la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, notamment l'adoption de codes de conduite, l'abandon des méthodes de suivi des résultats au profit de la conception d'approches fondées sur la gestion des risques, et le renforcement des capacités dans le cadre des relations avec les fournisseurs. Les entreprises multinationales et leurs fournisseurs tendent de plus en plus à harmoniser leurs codes de conduite et leurs attentes. Des initiatives comme le Global Social Compliance Program (programme mondial de conformité aux normes de protection sociale) ont pour objet d'établir des équivalences entre les attentes en matière de comportement responsable au sein des chaînes d'approvisionnement et d'encourager le suivi efficace des résultats. Lorsque les chaînes d'approvisionnement ont commencé à se développer, les entreprises multinationales ont adopté, en matière de réduction des risques, une approche essentiellement axée sur l'audit et le respect des règles, en demandant aux fournisseurs de respecter les codes de conduite qu'elles avaient mis en place. Au fil du temps est apparue la nécessité de démontrer l'utilité des pratiques responsables dans la chaîne d'approvisionnement, aussi bien pour les entreprises multinationales que pour les fournisseurs. Les entreprises multinationales et leurs fournisseurs ont donc participé en grand nombre à des programmes conçus pour les différentes parties prenantes ainsi qu'à des formations en gestion dans le but de renforcer les capacités des fournisseurs et de modifier les systèmes globaux et, partant, d'influencer l'adoption de pratiques responsables dans les usines. Certains participants ont mentionné que le programme Better Factories de l'OIT était un exemple d'initiative réussie à cet égard.

Amélioration de la diligence en amont dans la chaîne d'approvisionnement. Plus récemment encore, un nombre croissant d'acteurs a également admis que beaucoup des problèmes les plus préoccupants pour les entreprises multinationales interviennent en des points éloignés de la chaîne d'approvisionnement, et que certains concernent des entreprises bien en amont de leurs fournisseurs directs. Actuellement, la question des minerais provenant de zones de conflit, qui fait l'objet d'un projet pilote spécial de l'OCDE¹, est une source sérieuse de préoccupation pour les entreprises dans de nombreux secteurs. Cependant, les entreprises multinationales peuvent difficilement connaître l'origine des minerais qu'elles achètent, qui proviennent parfois d'une zone de conflit. Pendant des années, les entreprises de l'industrie des aliments et boissons ont été confrontées à des problèmes similaires de travail des enfants et de travail forcé en des points très éloignés de leur chaîne d'approvisionnement. C'est pourquoi de plus en plus de multinationales mettent en œuvre des programmes qui ne se bornent pas à susciter l'adhésion des fournisseurs directs mais aussi celle des entreprises situées beaucoup plus en amont afin de remédier aux problèmes très sérieux qui affectent la gestion des chaînes d'approvisionnement.

Principes importants de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Les participants ont abordé les différentes notions mentionnées dans la note de réflexion de la société BSR sur les chaînes d'approvisionnement et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : liens d'investissement ; sphère d'influence ;

diligence raisonnable ; importance ; et amélioration continue ; ils ont également formulé leur point de vue sur l'utilité de ces notions dans l'optique de la mise à jour des Principes directeurs. En particulier, les participants ont mentionné à plusieurs reprises que la notion de diligence raisonnable décrite dans le cadre « Protéger, respecter et réparer » établi par le Représentant spécial du Secrétaire général (RSSG) des Nations Unies chargé des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises était source d'orientations utiles et pratiques pour les entreprises multinationales. Certains participants ont également recommandé que la transparence, la responsabilisation et la participation des entreprises soient abordées dans les prochaines orientations de l'OCDE concernant les chaînes d'approvisionnement.

Étude de cas sur la Chine. En plus de leur note de réflexion, les représentants de la société BSR ont présenté une étude de cas sur la Chine, pays où les chaînes d'approvisionnement sont particulièrement importantes, avec les conséquences que cela suppose, ainsi que sur l'expérience acquise par les entreprises chinoises en matière d'outils et de pratiques de gestion des risques de la chaîne d'approvisionnement. Pendant la dernière décennie, la Chine a bien expérimenté les tendances qui ont marqué la gestion de la chaîne d'approvisionnement, depuis l'accroissement des audits en réaction aux scandales des ateliers clandestins, au début des années 2000, jusqu'à la politisation du changement climatique, qui a été classé parmi les priorités ces dernières années. La principale leçon à tirer des expériences de la Chine est qu'il n'est pas forcément nécessaire de remplacer une tendance par une autre et qu'il aurait été plus efficace de trouver des idées nouvelles pour consolider et exploiter les outils existants. Cette stratégie tient compte de la complexité des chaînes d'approvisionnement et met l'accent sur l'atténuation des risques, la création de valeur et, plus largement, les conséquences pour la société.

Conséquences à tirer du point de vue de la mise à jour des Principes directeurs. Les participants à la table ronde sur les chaînes d'approvisionnement ont formulé différents points de vues sur la question de savoir s'il serait souhaitable que les Principes directeurs fournissent davantage d'orientations dans ce domaine, sur la manière d'apporter des ajouts et sur les conséquences qu'auraient ces ajouts. Les participants ont examiné les solutions qui permettraient de fournir des éclaircissements aux entreprises, tant sur leurs responsabilités que sur les moyens qu'elles peuvent prendre pour les assumer plus efficacement grâce à de meilleures pratiques de gestion. Ils ont insisté sur le fait que les systèmes de gestion aident beaucoup les entreprises à s'acquitter de leurs responsabilités. Ils ont reconnu que les risques et les circonstances varient considérablement selon l'entreprise, le secteur d'activité et le pays concernés, et constaté que les pratiques d'évaluation des risques sont un outil précieux pour de nombreuses entreprises multinationales. De même, la notion d'impact aide les entreprises à comprendre les responsabilités qui leur incombent, le fait que leur comportement affecte leurs parties prenantes et la manière dont elles peuvent mesurer les modifications apportées. Les participants ont réaffirmé que la diligence raisonnable est un point de repère très pertinent à prendre en compte pour assurer la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Ils ont également souligné qu'il importe d'instaurer des relations stables, de long terme et directes pour assurer un comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement ; il ne faut pas négliger les moyens qui se trouvent « sur le terrain », en particulier les associations de travailleurs, qui jouent un rôle important pour trouver des solutions efficaces et durables aux problèmes de mauvaises

conditions de travail. Selon les participants, ces associations sont des moyens de contrôle solides et nécessaires qui permettent de s'assurer que les droits humanitaires fondamentaux des travailleurs sont protégés. Comme l'ont reconnu les participants, le respect de ces droits au sein de la chaîne d'approvisionnement pose parfois un problème délicat aux entreprises multinationales et doit sans relâche susciter la réflexion, le dialogue et l'action. Différents intervenants ont mentionné que le Better Work Program lancé par l'OIT et la SFI constitue un modèle de collaboration entre plusieurs parties prenantes pour assurer de bonnes conditions de travail.

Encourager la formulation d'orientations cohérentes et souples. Les participants à la table ronde ont été nombreux à encourager l'OCDE à œuvrer dans le sens de l'application et de la mise en œuvre élargies des principes et normes énoncés dans les Principes directeurs. Soulignant le fait qu'il existe déjà des normes et initiatives internationales en matière de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, les participants ont proposé que les Principes directeurs restent en cohérence avec ces instruments internationaux et ne contiennent pas d'indications contradictoires. Ils ont examiné en détail la manière dont il faudrait procéder pour fournir des orientations susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des problèmes affectant le comportement responsable des entreprises, quel que soit le secteur d'activité, le modèle économique ou le pays. Ils ont souligné à plusieurs reprises le fait qu'il faudra adopter une approche souple et, enfin, appuyer les efforts des entreprises multinationales et des secteurs de premier plan tout en aidant les PME, en particulier, à suivre le rythme.

Des efforts doivent être faits par les différentes parties prenantes et en particulier par les pouvoirs publics. Certains participants ont insisté sur l'importance des Principes directeurs pour les fabricants et les prestataires de services dont les activités sont axées sur les exportations ou sur le marché intérieur. Les pouvoirs publics jouent par ailleurs un rôle essentiel dans le traitement des problèmes évoqués précédemment concernant les chaînes d'approvisionnement très dynamiques. Il a notamment été question des situations de vide administratif, qui se caractérisent par le fait que les pouvoirs publics ne peuvent pas ou ne souhaitent pas mettre en œuvre la législation relative à la protection des travailleurs, des entreprises, des consommateurs et de l'environnement. Cela souligne la nécessité de s'associer aux pouvoirs publics pour œuvrer en faveur d'une mise en œuvre énergique de la législation en matière de comportement responsable des entreprises. Les participants de tous les secteurs ont souligné l'utilité des initiatives associant de nombreuses parties prenantes, dans le cadre desquelles entreprises, pouvoirs publics, syndicats et société civile peuvent unir leurs efforts pour œuvrer, chacun à sa façon, à l'atteinte d'objectifs communs. Cette forme de collaboration faisait partie des principaux thèmes abordés pendant la séance consacrée aux chaînes d'approvisionnement.

2. Droits de l'homme

La mise à jour des Principes directeurs est une occasion rare de faire le point sur les pratiques qui se font jour dans le domaine des droits de l'homme et de renforcer la transposition concrète du cadre d'action proposé par le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme. Ce cadre repose sur les principes « Protéger, respecter et réparer », que l'OCDE pourrait encourager et transposer dans la pratique à l'occasion de la mise à jour des Principes directeurs. Premièrement, à travers les éléments de la mise à jour des Principes directeurs qui concernent les droits de l'homme, il serait possible de rappeler aux pays qui souscrivent

aux Principes directeurs leur devoir de protéger les droits de l'homme et de se conformer aux normes internationales. La mise à jour pourrait également être l'occasion de réaffirmer la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme en évitant qu'il soit porté atteinte à ces droits. Enfin, comme les Principes directeurs proposent des moyens de réparation par le biais du mécanisme particulier de mise en œuvre dans des circonstances spécifiques, la mise à jour permettra de remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'homme imputables au comportement des entreprises multinationales. De manière générale, les participants ont recommandé que l'approche envisagée pour la mise à jour des éléments des Principes directeurs qui concernent les droits de l'homme soit cohérente avec le cadre d'action des Nations Unies. Ce cadre a déjà été adopté par d'autres instruments internationaux en matière de responsabilité des entreprises (par exemple, le Pacte mondial, la directive ISO 26000) et le fait de suivre une approche similaire pour réaliser la mise à jour des Principes directeurs simplifiera le processus de transposition dans la pratique de ces derniers tout en favorisant la cohérence entre instruments internationaux et en facilitant l'adhésion des entreprises aux orientations fournies.

Les Principes directeurs doivent fournir des orientations plus détaillées sur la question des droits de l'homme. Actuellement, le chapitre II des Principes directeurs, intitulé Principes généraux, ne contient qu'une recommandation concernant les droits de l'homme, mais on trouve néanmoins des recommandations sur cette question dans d'autres parties des Principes directeurs. Par exemple, le chapitre IV consacré à l'emploi et aux relations professionnelles aborde les droits fondamentaux du travail. De nombreux participants ont suggéré qu'à l'occasion de la mise à jour, l'application des Principes directeurs aux droits de l'homme soit traitée de façon plus détaillée. Cette question pourrait faire l'objet d'un chapitre distinct inspiré en particulier des travaux du RSSG des Nations Unies. Le nouveau chapitre sur les droits de l'homme devrait avoir pour but de fournir davantage d'appui et de conseils sur certaines activités et, comme certains l'ont suggéré, mentionner certains droits spécifiques. Il faudrait également prendre en compte les impacts des activités des entreprises sur les droits de l'homme, notamment sur les collectivités (notamment les populations autochtones) et les violations des droits de l'homme dans les zones de conflit et à déficit de gouvernance, en s'inspirant de l'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance.

Impacts sur les entreprises qui prennent en compte les droits de l'homme dans leur stratégie et leur modèle économique. Pour intégrer la prise en compte des droits de l'homme à leurs activités, les entreprises doivent respecter ces droits dans leur pays comme à l'étranger. Le cadre d'action des Nations Unies souligne que pour se conformer le mieux possible à cette exigence, les entreprises devraient s'efforcer d'intégrer des politiques relatives aux droits de l'homme dans leur culture et dans leurs pratiques, notamment dans leurs activités de suivi et d'établissement de rapports. La plupart des participants ont reconnu que les violations des droits de l'homme peuvent être atténuées si les entreprises prennent un engagement de transparence afin d'assurer un suivi efficace de leurs résultats en matière de respect des droits de l'homme. La promotion de la transparence renforce la responsabilisation tout en favorisant l'apprentissage institutionnel et permet de tirer parti des meilleures pratiques et de fixer des normes pour les entreprises. Les principales démarches proposées lors de la séance consacrée à l'intégration des droits de l'homme aux politiques et pratiques des entreprises sont la réalisation d'évaluations des risques pour les droits de l'homme et l'adhésion active aux processus de diligence raisonnable. L'évaluation

des risques est l'un des principaux éléments de la transposition du cadre des Nations Unies dans la pratique. Elle permet aux entreprises d'identifier, d'empêcher et de traiter les impacts négatifs de leurs activités sur les droits de l'homme. Les entreprises multinationales doivent également être au courant de l'existence de contradictions entre les règles et pratiques juridiques en vigueur dans leur pays d'origine et dans les pays d'accueil et s'efforcer de respecter les normes internationales, sans perdre de vue le fait que les Principes directeurs ne se substituent pas au droit national. L'existence de règles contradictoires crée des problèmes mais n'empêche pas la conduite des affaires dans un cadre particulier et des solutions de remplacement peuvent être négociées. Dans les zones de conflit et à déficit de gouvernance, le respect des droits de l'homme pose d'autres problèmes pour les entreprises. C'est en particulier dans ces cas que l'évaluation des risques, la transparence et les processus de diligence raisonnable sont essentiels.

Le rôle particulier des PCN dans le domaine des droits de l'homme. L'ajout de précisions sur les droits de l'homme à l'occasion de la mise à jour permettra aux PCN de continuer à soutenir et encourager un comportement responsable dans ce domaine : ceux-ci informeront les entreprises sur les attentes des pays ayant souscrit aux Principes directeurs en ce qui concerne le respect des droits de l'homme ; ils communiqueront des informations sur les meilleures pratiques et encourageront leur adoption ; enfin, ils inciteront les entreprises à intégrer ces pratiques dans leur modèle économique et leur culture d'entreprise. Les PCN pourront également jouer un rôle en rapport avec le mécanisme de mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques en fournissant aux parties lésées des possibilités d'accès à une réparation en cas de violation des droits de l'homme. Il a été noté que la transposition dans la pratique du cadre des Nations Unies passe par des mécanismes judiciaires et non judiciaires d'examen des plaintes. Récemment, une attention accrue a été portée au rôle que jouent PCN dans le règlement des problèmes et dans les procédures de médiation utilisées pour traiter les affaires jugées recevables au titre du mécanisme de mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques. L'importance renouvelée prise par les PCN et le mécanisme de mise en œuvre dans des circonstances spécifiques devrait permettre une meilleure reconnaissance des droits de l'homme et la réparation des violations de ces droits. L'utilité de la médiation dans la gestion des circonstances spécifiques est largement reconnue.

La question des droits de l'homme et la mise à jour. Lors de cette séance, les participants ont également souligné les nombreuses difficultés auxquelles les PCN pourraient être confrontés en ce qui concerne l'établissement d'un terrain d'entente quant à la marge de manœuvre qui leur serait accordée pour prendre des mesures à l'encontre des entreprises qui ont omis à plusieurs reprises de se conformer à leurs recommandations relatives au respect des Principes directeurs. Ce point de discussion sera approfondi lors de la mise à jour des Principes directeurs. Les participants ont également évoqué la possibilité de doter le mécanisme d'examen des circonstances spécifiques d'un processus d'appel, en particulier pour les affaires jugées non recevables lors de l'examen initial. Il faudrait en outre mieux définir les processus de diligence raisonnable applicables à la chaîne d'approvisionnement, à la chaîne de valeur et au lien d'investissement². La mise à jour devrait être l'occasion d'approfondir ces aspects également afin de mieux en saisir les implications.

L'intensification de la concurrence mondiale et l'externalisation de la production risquent également d'entraîner un « nivellement vers le bas ». Les participants ont

largement reconnu que l'externalisation de la production, en particulier celle des entreprises multinationales, ne doit pas se traduire par une diminution de leurs responsabilités de se conformer aux normes internationales du travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Tous les travailleurs devraient jouir du droit de liberté d'association et de négociation collective sans craindre des représailles ; les Principes directeurs devraient permettre de trouver des moyens concrets de protéger et d'encourager le respect de ce droit. Il faudrait également examiner la notion de travail et de salaire décents, de limite d'heures travaillées, de santé et de sécurité au travail ainsi que toutes les autres normes fondamentales du travail afin d'accroître l'impact que peuvent avoir les Principes directeurs sur l'amélioration des conditions des travailleurs.

3. Changement climatique/environnement

Au cours de la séance, les participants ont examiné la question du comportement responsable des entreprises dans le domaine du changement climatique ainsi que l'opportunité de profiter de la mise à jour des Principes directeurs pour ajouter des indications sur le changement climatique et la manière dont il faudrait procéder le cas échéant.

Mesure des émissions de gaz à effet de serre (GES) et communication d'informations à ce sujet. D'après les informations recueillies au cours des sept dernières années dans le cadre du Carbon Disclosure Project, les investisseurs s'intéressent davantage au changement climatique et à la manière dont les entreprises y réagissent. Il semble que ces tendances se manifestent également dans les pays émergents. Cet intérêt croissant peut s'expliquer par différents facteurs, notamment la réglementation, la sensibilisation accrue des parties prenantes et les pressions croissantes qu'elles exercent. De plus en plus d'entreprises recueillent des informations sur les émissions de GES liées à leurs activités et les utilisent pour détecter les problèmes d'inefficacité énergétique, réduire les émissions et trouver des débouchés commerciaux. Cette pratique est conforme aux recommandations énoncées dans les chapitres II et IV des Principes directeurs concernant la publication d'informations et la gestion de l'environnement. Les informations que recueillent les entreprises sur leurs émissions de GES permettent également aux investisseurs d'appréhender l'impact des activités des entreprises sur le changement climatique et leur capacité à gérer les risques associés à ce phénomène. Certains pays estiment que la publication d'informations sur les émissions de GES est utile pour sensibiliser les entreprises au problème et diffuser de bonnes pratiques de gestion des émissions auprès des petites entreprises, comme c'est le cas au Royaume-Uni.

L'amélioration de l'efficacité de la mesure des émissions et de la communication y afférente dépend de plusieurs facteurs. Premièrement, il faudrait encourager l'adoption de normes et de méthodes harmonisées de comptabilisation des GES. Le Protocole GES et le processus de consultation de l'ISO sont des piliers solides pour cette harmonisation. Deuxièmement, on pourrait regrouper les rapports sur les émissions de GES et les rapports plus généraux sur le développement durable : au bout du compte, la fusion des rapports sur le développement durable, y compris sur les émissions de carbone, et des rapports comptables, comporterait des avantages. Certains participants ont noté que cette pratique n'est pas acceptée partout. Enfin, la comptabilisation des émissions exige de s'assurer de la crédibilité, de la fiabilité et de la pertinence des informations sur les entreprises par le biais de mécanismes appropriés, notamment la vérification et l'attestation des informations sur leurs émissions de GES.

Actions mise en œuvre par les entreprises pour réduire les émissions. À l'heure où les pouvoirs publics doivent mettre en place des cadres d'action visant à réduire les émissions de carbone, le secteur privé a un rôle essentiel à jouer en tant que principal émetteur et principale source d'innovation. Les signataires de l'initiative « Caring for Climate », dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies, donnent l'exemple et leur expérience en matière de conception de mesures de réduction des émissions et d'élaboration des technologies et du savoir-faire nécessaires pourrait être utile à d'autres pays. Pour de nombreuses entreprises, la première étape de la réduction des émissions consiste à améliorer l'efficacité énergétique, une mesure facile à appliquer qui permet souvent de réduire les émissions et de faire baisser les coûts d'exploitation. L'élaboration et la mise en œuvre de programmes ambitieux de réduction des émissions des entreprises suppose une série d'actions, notamment la fixation d'objectifs de réduction des émissions, l'identification des possibilités de réduction des émissions à l'échelon de l'ensemble des activités des entreprises, l'ancrage des priorités correspondantes dans toute l'entreprise, la modification des processus d'achats et l'association des dirigeants et des salariés aux actions engagées.

Beaucoup reste à faire. Pour atteindre les réductions de GES nécessaires indiquées par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat eu égard à une hausse de température afin d'éviter un changement climatique dangereux, davantage d'efforts doivent être faits pour augmenter l'échelle des réductions d'émissions des entreprises. Il faudrait peut-être affiner les évaluations d'impact sur l'environnement afin de mieux saisir les incidences de l'activité des entreprises sur le changement climatique. Parmi les autres approches possibles, il a été suggéré notamment de donner des signaux plus forts liés aux prix en instaurant par exemple des marchés du carbone et des taxes carbone pour inciter les entreprises à faire davantage qu'appliquer des mesures peu coûteuses de réduction des émissions, à effectuer les investissements nécessaires pour améliorer encore l'efficacité opérationnelle et à adopter des technologies et des processus peu gourmands en carbone.

Associer les fournisseurs aux actions de réduction des émissions de GES. La gestion des émissions de GES par le biais de la chaîne d'approvisionnement est un domaine d'action nouveau et il existe peu d'orientations sur les initiatives que les entreprises peuvent prendre pour associer les fournisseurs à leurs actions. Cependant, un consensus est en train de naître sur la nécessité de considérer la chaîne de valeur sous un angle général et non seulement sous celui des fournisseurs, et d'identifier les possibilités de réduction des émissions où qu'elles se trouvent : en amont dans la chaîne de valeur, ou en aval de celle-ci, c'est-à-dire lors de l'utilisation et de l'élimination des produits. Des initiatives en faveur d'une chaîne de valeur durable ont vu le jour, par exemple celle du Conseil mondial des entreprises pour le développement durable (WBCSD), qui a pour but de favoriser la gestion durable au sein de la chaîne de valeur et de diffuser des bonnes pratiques et des orientations pour intensifier les actions. L'un des enseignements dégagés est qu'il faut non seulement évaluer les segments de la chaîne de valeur dans lesquels les réductions d'émissions les plus importantes peuvent être réalisées, mais aussi sensibiliser les parties prenantes et favoriser l'émergence, dans la chaîne de valeur, d'une capacité de réduction des émissions.

Principaux points de la mise à jour des Principes directeurs. Certains participants ont fortement insisté sur la nécessité d'encourager les efforts des entreprises pour comptabiliser les émissions de GES, établir des rapports sur celles-ci et les réduire,

notamment par le biais de la réglementation et d'autres instruments à la disposition des pouvoirs publics, et de simplifier les exigences réglementaires. Compte tenu des différents niveaux de développement et de sévérité des cadres réglementaires ainsi que de la grande diversité des pratiques adoptées par les entreprises, les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales peuvent jouer un rôle en tant qu'outil de communication des attentes des pouvoirs publics en ce qui concerne le changement climatique : il s'agit d'encourager l'adoption de bonnes pratiques par les entreprises. Certains participants ont souligné que des efforts considérables ont déjà été consacrés à l'établissement de rapports et à la réduction des émissions, conformément aux orientations fournies dans l'actuelle version des Principes directeurs. Les participants ont insisté sur la nécessité de saisir l'occasion de la mise à jour des Principes directeurs pour traiter le changement climatique dans le contexte général de la durabilité environnementale. Certains ont mentionné à cet égard qu'il y aurait intérêt à intensifier les efforts dans deux domaines : la publication par les entreprises d'informations sur les GES, en mettant l'accent sur l'ampleur et la qualité des informations en question ; et l'étude d'impact environnemental, un outil utile pour déterminer l'importance des impacts et des risques et pour encourager l'exercice de la diligence raisonnable.

4. Conclusion

La table ronde a débouché sur un large consensus reconnaissant de nouveau le rôle des Principes directeurs de l'OCDE comme instrument international de premier plan utile dans le domaine de la responsabilité des entreprises et sur l'engagement réitéré des PCN et des principales parties prenantes à l'égard du processus de mise à jour. Les Principes directeurs sont des recommandations adressées par les quarante-deux pays souscrivant à cet instrument. Ces recommandations couvrent l'ensemble des principaux domaines de l'éthique des entreprises, notamment les mesures prises par ces dernières pour respecter la législation, se conformer aux normes internationalement admises et répondre à d'autres attentes de la société. Les Principes directeurs s'appliquent partout où les entreprises ayant leur siège dans les quarante-deux pays qui y ont souscrit exercent leurs activités. Les Principes directeurs comportent également un mécanisme unique en son genre de mise en œuvre dans des circonstances spécifiques grâce auquel les Points de contact nationaux peuvent offrir leurs bons offices sous forme de médiation et de conciliation en cas de différends relatifs à des allégations de non-respect des Principes directeurs. Depuis la révision des Principes directeurs, en 2000, quelque 200 « circonstances spécifiques » ont été portées à l'attention des PCN. Sur ce nombre, 161 ont été examinées et plus de la moitié ont été réglées ou closes.

Les participants se sont félicités de ce que la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE offrira une occasion unique de i) fournir davantage d'éclaircissements et d'orientations dans les domaines où il existe une incertitude sur l'application des Principes directeurs ; ii) encourager l'harmonisation entre les autres instruments internationaux ; et iii) améliorer davantage la performance des PCN. Les participants ont également souligné qu'en cas d'élargissement du mandat des PCN, il faudrait prévoir un niveau adéquat de moyens et que les Principes directeurs devraient s'appliquer à tous les types d'entreprises multinationales (y compris les petites et moyennes entreprises). Les participants ont enfin estimé que la promotion des Principes directeurs auprès des pays non adhérents et le dialogue avec ces derniers figuraient parmi les priorités essentielles.

Notes

1. OCDE, *Projet de guide de l'OCDE sur le devoir de diligence – projet pilote de l'OCDE sur le devoir de diligence dans le secteur minier et des minerais : Devoir de diligence pour une chaîne d'approvisionnement responsable en minerais provenant des zones de conflit ou à haut risque* ; voir www.oecd.org/daf/investment/mining.
2. Ces thèmes ont également été abordés de façon plus spécifique lors de la séance consacrée aux chaînes d'approvisionnement ; pour plus de précisions, voir la synthèse de cette séance.

Bibliographie

- Mandat pour la mise à jour des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales (www.oecd.org/daf/investment/guidelines).
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (www.oecd.org/daf/investment/guidelines).
- Outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance (www.oecd.org/daf/investment/guidelines)
- Projet de guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une chaîne d'approvisionnement responsable en minerais provenant de zones de conflit et à haut risque (www.whoecd.org/daf/investment/mining)
- Rapport annuel 2002 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – Pour une gestion responsable de la filière de production (www.oecd.org/daf/investment/guidelines)
- Rapport annuel 2004 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – Promouvoir la contribution des entreprises à l'environnement (www.oecd.org/daf/investment/guidelines)
- Rapport annuel 2005 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – La responsabilité des entreprises dans le monde en voie de développement (www.oecd.org/daf/investment/guidelines)
- Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises « Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme », A/HR/8/5 (7 avril 2008)
- Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises « Business and Human Rights : Further steps towards the operationalization of the « protect, respect and remedy » framework », A/HRC/14/27
- Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises « Les notions de « sphère d'influence » et de « complicité », A/HRC/8/16.

ANNEXE 2.A1

Ordre du jour

**« Lancement d'une mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE
à l'intention des entreprises multinationales »
Centre de conférences de l'OCDE, Paris,
30 juin-1^{er} juillet 2010 (matinée)**

Mercredi 30 juin	
08 h 00-09 h 00	Formalités d'accueil et café
SÉANCE D'OUVERTURE	
09 h 00-09 h 15 Salle CC12	Allocution de bienvenue de l'OCDE
PREMIÈRE SÉANCE : CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT	
<p>Avec l'ouverture des marchés, la mobilité accrue des capitaux, les progrès de la technologie de l'information et le développement des outils de production dans le monde en développement, les chaînes d'approvisionnement sont devenues un moyen essentiel d'acheminement des produits et des services vers les marchés. Ces modes plus complexes de production et de consommation ont non seulement créé de nouveaux types de risques commerciaux mais ont aussi conduit les parties prenantes à demander à ce que les effets des chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales (EMN) soient plus efficacement contrôlés.</p> <p>La recommandation 10 du chapitre II (Principes généraux) des Principes directeurs prévoit que les EMN devraient « 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 ». En 2003, le Comité de l'investissement a publié une déclaration selon laquelle, comme le laissent entendre cette recommandation et le commentaire qui l'accompagne, la portée des Principes dépend de la capacité des entreprises d'influencer la conduite des partenaires commerciaux « vis-à-vis desquels elles peuvent être assimilées à des investisseurs ». Il a ajouté que « la recommandation II.10 ne peut donc être appliquée qu'au cas par cas, en tenant compte de tous les facteurs ayant trait à la nature de la relation commerciale et au degré d'influence exercé. Le fait que la Déclaration de l'OCDE ne contienne pas de définition précise de l'investissement international ni des entreprises multinationales autorise une certaine souplesse d'interprétation et d'adaptation en fonction des cas d'espèce ». Faire de l'existence d'une relation assimilable à un investissement une condition pour que les PCN acceptent d'intervenir dans des circonstances spécifiques invoquées au titre de la recommandation II.10 a été contesté par les organisations syndicales et les ONG.</p> <p>Dans le même temps, le chapitre II ne prévoit pas de recommandation concernant les mesures de diligence raisonnables que les EMN devraient envisager d'appliquer afin d'identifier et d'atténuer les risques d'incidence négative que pourraient engendrer leurs opérations tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement. Tandis que l'approche de la diligence raisonnable s'applique à la fois aux activités commerciales et aux activités assimilables à un investissement, des mesures visant à atténuer les risques reposent sur une évaluation des avantages qu'il y a à établir une relation avec des partenaires commerciaux dans une optique proactive et, à cette fin, à tisser des liens commerciaux permettant aux EMN d'influer sur le comportement de leurs partenaires dans le cadre de leurs chaînes d'approvisionnement.</p> <p>Le mandat approuvé pour la mise à jour des Principes directeurs prévoit qu'il faudrait que celle-ci clarifie ou détaille en tant que de besoin l'application des Principes directeurs aux chaînes d'approvisionnement à la lumière des considérations figurant au paragraphe 7 du mandat. Au cours de cette séance seront examinés de nouveaux instruments et approches applicables par les entreprises pour gérer les risques liés aux relations se situant dans le contexte des chaînes d'approvisionnement, ainsi que leurs implications éventuelles au niveau des dispositions de fond et de l'application du mécanisme des « circonstances spécifiques » prévu par les Principes directeurs. Ce faisant, on cherchera à clarifier la notion de « diligence raisonnable » et ses composantes, ainsi que leur articulation avec l'exercice d'une influence sur les partenaires commerciaux et la mise en place de mesures proactives visant à assurer un comportement responsable des entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement.</p> <p>Les débats se fonderont sur un document d'information établi par la société de recherche et de conseil sur la responsabilité des entreprises Business for Social Responsibility. Ils s'appuieront également sur le cadre actuellement élaboré par le Groupe de travail hébergé par l'OCDE sur les orientations pratiques à adopter en matière de diligence raisonnable aux fins de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement des minerais provenant de zones de conflit et portant sur les cinq catégories de mesures suivantes : renforcer les systèmes de gestion des entreprises ; identifier les faits et évaluer les risques au sein de la chaîne d'approvisionnement ; concevoir et mettre en œuvre des stratégies d'atténuation des risques, y compris en établissant des plans d'amélioration ou en mettant un terme à des relations avec des fournisseurs ; faire réaliser des audits indépendants par des tiers ; faire rapport sur les mesures de diligence raisonnable appliquées à la chaîne d'approvisionnement et sur les résultats.</p>	

09 h 15-13 h 00 Salle CC12	<p>Président : Roel Nieuwenkamp, directeur pour les échanges et la mondialisation, ministère des Affaires économiques (Pays-Bas) et président du Groupe de travail du Comité de l'investissement</p> <p>a) Outils et pratiques des entreprises pour gérer les risques au sein de la chaîne d'approvisionnement Présentation : Scott Chang, chef de service, Bureau de Beijing, Business for Special Responsibility, Beijing (Chine)</p> <p>b) Passer des meilleures pratiques des entreprises qui se font jour à des principes et à des normes de comportement responsable des entreprises Introduction : Auret van Heerden, président, Fair Labour Association</p> <p>Discutants Manuel Baigorri, directeur, Durabilité sociale et environnementale, Levi Strauss et Co. Karl Daumueller, directeur de programme et responsable d'audit SC SER, Service d'approvisionnement mondial, Hewlett-Packard GmbH Steve Grinter, secrétaire à l'Éducation, Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC)</p> <p>c) Implications éventuelles pour la mise à jour des Principes directeurs Introduction : Cody Sisco, Business for Social Responsibility, Paris</p> <p>Débat</p>
12 h 50-13 h 00	Synthèse du président

DEUXIÈME SÉANCE : DROITS DE L'HOMME

L'importance croissante des EMN dans l'économie mondiale et la conscience accrue de leur incidence sur les droits de l'homme ont donné lieu, ces dernières années, à divers appels visant à clarifier l'étendue de la responsabilité des entreprises. Le cadre intitulé « Protéger, respecter et réparer » élaboré par le Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises et approuvé par le Conseil des droits de l'homme, décrit les éléments constitutifs de « la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme » et s'efforce d'identifier des moyens de traduire dans les faits cette responsabilité.

Conformément au chapitre II relatif aux Principes généraux, « les entreprises devraient... 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 ». Les droits des travailleurs reconnus à l'échelon international en tant que composante des droits de l'homme sont couverts par le chapitre IV intitulé Emploi et relations professionnelles. Le complément des Principes directeurs – l'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance – contient des indications spécifiques quant à la façon dont les EMN peuvent affronter les difficultés qui se posent en matière de droits de l'homme dans ces environnements plus difficiles, comme la gestion des forces de sécurité.

Dans un discours introductif prononcé devant les Points de contact nationaux en juin 2008, le Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises a signalé que la composante des Principes directeurs relative aux droits de l'homme pourrait être développée dans un certain nombre de domaines. Il est spécifié aux paragraphes 9 et 10 du mandat pour la mise à jour qu'il faudrait que celle-ci donne des orientations plus précises sur l'application des Principes directeurs dans le domaine des droits de l'homme, notamment – si cela est jugé approprié – dans un chapitre particulier des Principes directeurs. Au cours de cette séance, les participants seront invités à étudier le contenu éventuel de ces orientations supplémentaires en s'appuyant, en particulier, sur une contribution écrite de l'équipe du Représentant spécial du Secrétaire chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises.

15 h 00-18 h 00 Salle CC12	<p>Président : Roel Nieuwenkamp, directeur pour les échanges et la mondialisation, ministère des Affaires économiques (Pays-Bas) et président du Groupe de travail du Comité de l'investissement</p> <p>a) Traduire dans les faits la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme Intervenant principal : Gérard Pachoud, conseiller spécial auprès du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises</p> <p>Débat</p> <p>b) Implications éventuelles pour les dispositions de fond des Principes directeurs Intervenant principal : John Morrison, directeur exécutif, Institute for Human Rights and Business</p> <p>Discutants Matthew Smith, Earth Rights International, Thaïlande Clifford Henry, directeur, Développement durable d'entreprise, Procter and Gamble Company Hugh Elliott, chef des relations gouvernementales internationales, Anglo American plc Rapporteur: Richard Howitt, membre du Parlement européen pour l'Est de l'Angleterre</p> <p>Débat</p>
17 h 45-18 h 00	Synthèse du président

Jeudi 1^{er} juillet

TROISIÈME SÉANCE : CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les efforts visant à instaurer une économie sobre en carbone ont pris une ampleur accrue au cours des dernières années, et notamment pendant la période qui a précédé la Conférence de Copenhague tenue en décembre 2009. Les pays sont de plus en plus nombreux à s'engager à tenir compte du changement climatique et l'importance de la « croissance verte » en tant que voie à suivre à été soulignée dans de nombreux cadres, y compris les réunions de l'OCDE au niveau des ministres de 2009 et 2010.

La transition vers une économie sobre en carbone a déjà débuté et les entreprises ont un rôle majeur à jouer dans ce processus. Conformément au mandat approuvé, on se demandera, dans le cadre de la mise à jour, s'il y aura lieu de clarifier les *Principes directeurs* ou de les compléter par de nouvelles orientations quant à l'action des entreprises face à la montée des inquiétudes suscitées par le changement climatique.

Au cours de cette séance, les participants seront invités à examiner les trois principaux thèmes suivants :

- (a) Publication d'informations : quelles informations liées au changement climatique les entreprises devraient-elles publier, et en fonction de quels critères ?
- (b) Réduction des émissions de gaz à effet de serre : quels sont les éléments clés d'un plan concernant les entreprises ?
- (c) Relations avec les fournisseurs : comment les sociétés peuvent-elles œuvrer efficacement avec ceux-ci à la réduction des émissions tout au long de la chaîne d'approvisionnement ?

Le débat s'appuiera sur un document d'information établi par le Secrétariat sur les nouvelles pratiques des entreprises pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.

9 h 00-12 h 45
Salle CC12

Coprésidents :

Christine Lagarenne, sous-directrice de l'Économie des ressources naturelles et des risques, ministère du Développement durable, et vice-présidente du Comité des politiques d'environnement à l'OCDE
Manfred Schekulin, président du Comité de l'investissement de l'OCDE et PCN de l'Autriche

« Nouvelles pratiques des entreprises pour réduire les émissions de gaz à effet de serre »

Présentation par **Céline Kauffmann** et **Cristina Tébar Less**, Division de l'investissement, OCDE

a) Publication d'informations liées au changement climatique par les entreprises

Intervenant principal : **Paul Simpson**, directeur des opérations, Carbon Disclosure Project

Débat

b) Réduction des émissions de gaz à effet de serre

Intervenant principal : **Jérôme Lavigne-Delville**, chef de la communications sur le progrès, Pacte mondial des Nations Unies

Débat

c) Action auprès des fournisseurs

Intervenant principal : **Philip Reuchlin**, Conseil mondial des affaires sur le développement durable

Débat

12 h 45-13 h 00

Synthèse des présidents sur les implications éventuelles pour les Principes directeurs

ANNEXE 2.A2

Transition vers une économie faible en carbone : objectifs de l'action publique et pratiques des entreprises¹

De nombreuses entreprises adoptent des mesures pour lutter contre le changement climatique, mais beaucoup aussi sont à la traîne. Il est temps que les pouvoirs publics placent la réduction des gaz à effet de serre (GES) au cœur même de l'action des entreprises. Comme l'illustre le récent rapport intitulé *Transition to a Low-Carbon Economy: Public Goals and Corporate Practices*, les pouvoirs publics disposent de divers instruments et moyens d'action pour libérer tout le potentiel des entreprises en matière de réduction des émissions. Le présent document, qui est l'aboutissement principal d'une étude menée conjointement pendant deux ans par le Comité de l'investissement et le Comité des politiques d'environnement sur les moyens d'associer le secteur privé à l'instauration d'une économie peu gourmande en carbone, représente une contribution importante à la Stratégie pour une croissance verte de l'OCDE.

Quelles sont les pratiques responsables des entreprises en matière de gestion du changement climatique ?

Ce document explore les pratiques responsables des entreprises dans le domaine de la gestion du changement climatique et du passage à une économie sobre en carbone. Il présente une synthèse des cadres d'action, des réglementations et des autres moteurs de l'action menée par les entreprises pour réduire les émissions de GES et montre comment les entreprises font face aux attentes grandissantes dans ce domaine et les anticipent.

Le présent document s'appuie sur les principes de comportement responsable des entreprises recensés dans les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales pour examiner trois grands domaines d'action des entreprises :

- la communication d'informations sur le changement climatique ;
- les actions menées par les entreprises pour réduire les émissions de gaz à effet de serre ; et
- le travail de mobilisation effectué par les entreprises auprès des fournisseurs, des consommateurs et des autres parties prenantes.

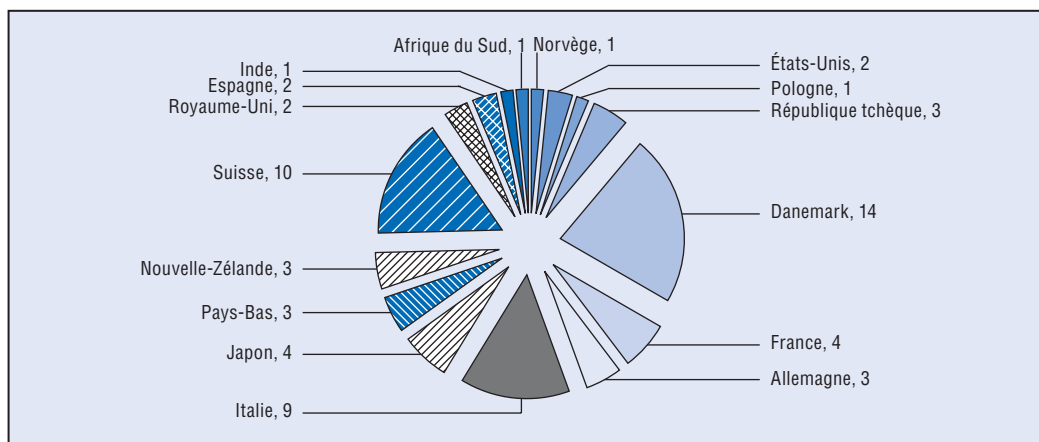
1. Le présent rapport a été rédigé par Céline Kaufmann et Cristina Tébar Less, de la Division de l'investissement de l'OCDE. La version préliminaire de la publication peut être consultée en ligne à l'adresse suivante : www.oecd.org/daf/investment/cc.

Ce document fait fond sur une série de consultations menées auprès des parties prenantes en 2009-2010 : tables rondes de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises (Paris, juin 2009 et juillet 2010) ; Conférence régionale CESAP-OCDE sur la responsabilité des entreprises (Bangkok, novembre 2009) ; Table ronde ADBI-OCDE sur le Cadre d'action pour l'investissement en Asie (Tokyo, avril 2010). Il présente également les résultats d'une enquête menée par l'OCDE en 2010 sur les pratiques adoptées par les entreprises pour réduire les émissions de GES.

Enquête de l'OCDE sur les pratiques mises en œuvre par les entreprises pour réduire les émissions de GES

Cette enquête s'est déroulée entre mars et juin 2010. Le questionnaire a été envoyé aux principales associations professionnelles des pays de l'OCDE par le biais du Comité consultatif économique et industriel (BIAC) de l'OCDE. Il a également été transmis à de nombreuses grandes entreprises des pays de l'OCDE et des pays émergents par le biais d'EmNet, le Réseau Marchés émergents du Centre de développement de l'OCDE. Au total, 63 entreprises implantées dans 16 pays et actives dans divers secteurs (énergie, industries extractives, alimentation, produits pharmaceutiques et services financiers) ont répondu. Le graphique 1 montre la répartition des entreprises qui ont répondu, par pays d'origine.

Graphique 2.A2.1. **Nombre d'entreprises ayant répondu à l'enquête de l'OCDE, par pays d'origine**



Source : OCDE, Division de l'investissement.

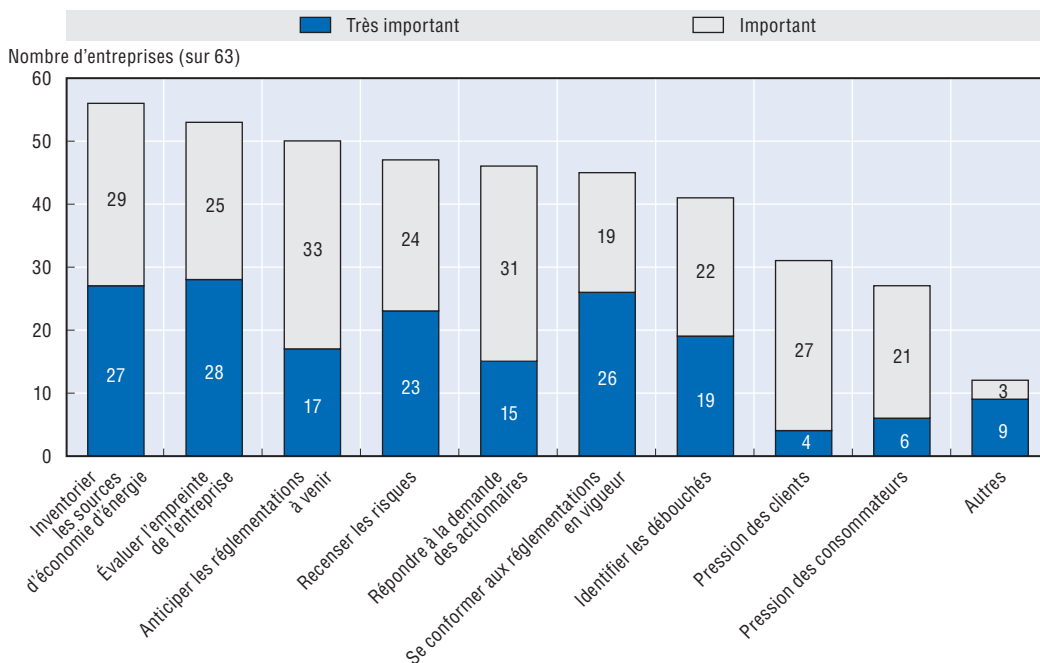
L'enquête visait à compléter les travaux en confirmant la pertinence de certaines questions essentielles soulevées et à recueillir des données sur la manière dont les entreprises les plus engagées perçoivent les difficultés de la lutte contre le changement climatique et sur les indications complémentaires et le soutien qu'elles attendent des pouvoirs publics. Si l'on prend en considération le fait que le questionnaire a été distribué à grande échelle, la petite taille de l'échantillon est intéressante en soi parce qu'elle traduit peut-être une lassitude face aux enquêtes. Les réactions des entreprises interrogées confirment que les grandes entreprises sont de plus en plus invitées à participer à des enquêtes sur le changement climatique. Certaines entreprises ont également souligné qu'il est possible de répondre assez rapidement à une enquête, mais que les procédures

internes de vérification des réponses et d'approbation sont longues et peuvent être dissuasives. Cela témoigne peut-être de l'attention que portent les entreprises à la communication d'informations sur leurs activités dans le domaine du changement climatique.

Placer la réduction des GES au cœur de l'action des entreprises

Le document recense les domaines dans lesquels il faut faire davantage d'efforts pour aligner les pratiques des entreprises sur les objectifs fixés par les pouvoirs publics. À ce jour, la plupart des grandes entreprises (quatre sur cinq parmi les 500 plus grandes entreprises mondiales) **mesurent et rendent publiques** leurs émissions de GES. Elles peuvent ainsi évaluer leur impact sur le climat, les coûts d'atténuation et les risques afférents, et mettre au point des programmes de réduction des émissions (graphique 2). Cependant, l'absence de norme internationale de déclaration des émissions de GES au niveau des entreprises limite la comparabilité des informations et permet de s'interroger sur leur qualité et leur fiabilité. Il est nécessaire d'assurer la cohérence des méthodes et des normes de comptabilisation des GES en se fondant sur les bonnes pratiques qui se font jour et sur les protocoles reconnus dans ce domaine.

Graphique 2.A2.2. Motivations à entreprendre un inventaire des GES

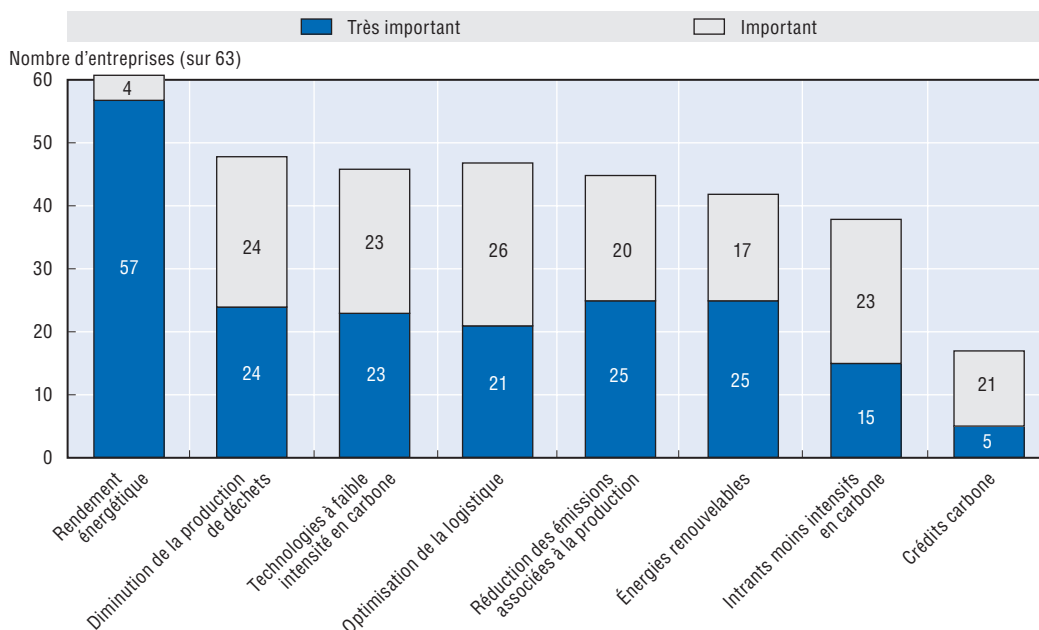


Source : OCDE, Division de l'investissement

Pour les entreprises, la **réduction des émissions de GES** commence par l'adoption de mesures de conservation de l'énergie (graphique 3). Ces mesures présentent des avantages environnementaux et économiques. Les autres actions de réduction des émissions, comme la diminution de la production de déchets, l'adoption de technologies à faible intensité de carbone, l'optimisation logistique et le passage aux énergies renouvelables, sont parfois plus onéreuses et la rentabilité des investissements est plus lente à se manifester.

Pour les mettre en œuvre, la grande majorité des entreprises ont besoin d'incitations et de signaux plus forts de la part des pouvoirs publics – bourses mondiales d'échanges de droits d'émissions de carbone, taxes carbone, réglementations et normes.

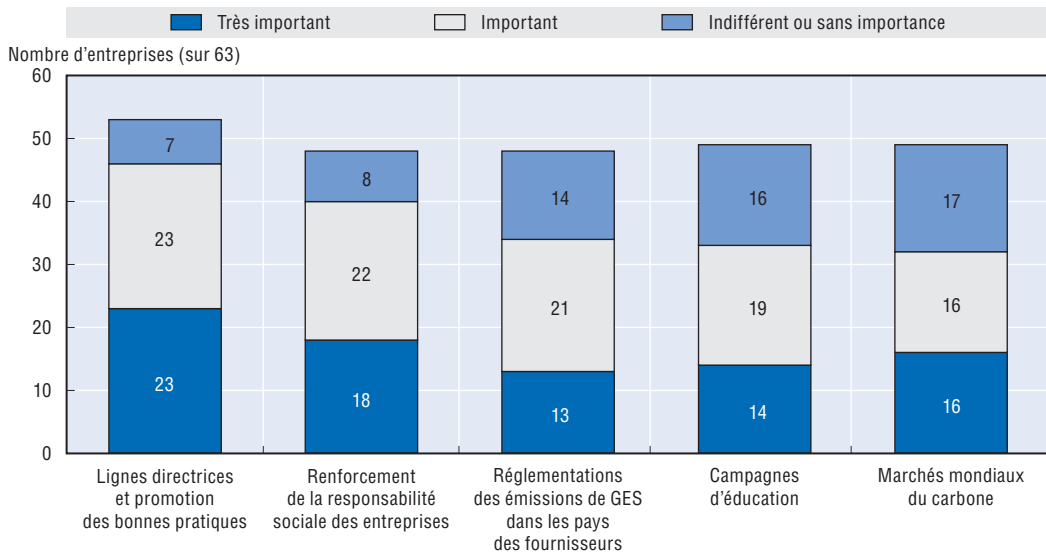
Graphique 2.A2.3. **Mesures de réductions des émissions de GES prises par les entreprises**



Source : OCDE, Division de l'investissement.

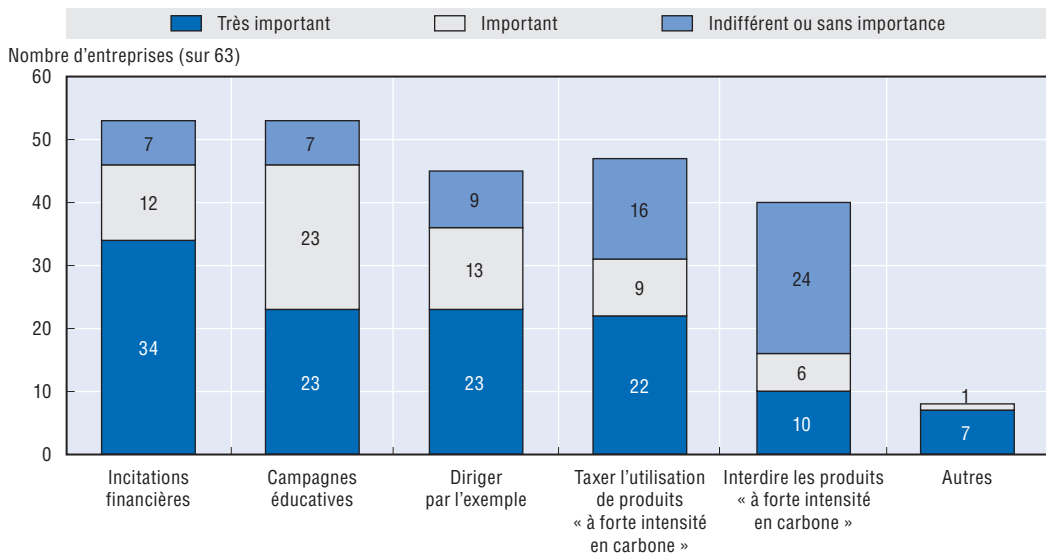
Les nouvelles évolutions de l'action des entreprises portent sur l'extension des stratégies de faible intensité de carbone **au-delà des frontières**. C'est là que le gros des émissions de GES sont produites tout au long de la chaîne d'approvisionnement et au moment de l'utilisation et de l'élimination des produits. La gestion des émissions dans la chaîne d'approvisionnement et pendant le cycle de vie des produits est toutefois un domaine nouveau de l'action des pouvoirs publics et des entreprises, et les méthodologies et pratiques sont en cours d'élaboration. Des partenariats public-privé visant à encourager les bonnes pratiques et à offrir formation et renforcement des capacités permettraient peut-être de soutenir les efforts faits par les entreprises pour susciter l'adhésion de leurs fournisseurs (graphique 4). La mobilisation accrue des consommateurs, tout aussi essentielle, sera fonction de la capacité combinée des pouvoirs publics et des entreprises de donner des signaux et des conseils clairs (graphique 5).

Graphique 2.A2.4. **Utilité des mesures publiques pour mobiliser les fournisseurs**



Source : OCDE, Division de l'investissement.

Graphique 2.A2.5. **Façonner les choix des consommateurs**



Source : OCDE, Division de l'investissement.

ANNEXE 2.A3

Note de réflexion du professeur John Ruggie sur la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises

Paris, 30 juin 2010

1. Le Représentant spécial du Secrétaire général (RSSG) des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises se félicite de la décision des 42 pays souscrivant aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales de procéder à la mise à jour des Principes et du soutien apporté à cette décision par tous les groupes de parties prenantes.

2. La présente note recense les principaux éléments concernant les droits de l'homme qui devraient être pris en compte à l'occasion de la mise à jour afin que celle-ci atteigne son objectif de veiller à ce que les Principes « conservent leur rôle d'instrument international essentiel pour promouvoir un comportement responsable des entreprises ». Elle aborde également les dispositions relatives aux procédures de mise en œuvre des Principes directeurs. Cette note s'inspire du cadre d'action « Protéger, respecter et réparer » proposé par le RSSG, et salué à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en juin 2008². Sa structure est calquée dans une large mesure sur celle du mandat pour la mise à jour des Principes directeurs.

A. Questions de fond

I. Le rôle des États

3. Les Principes directeurs reconnaissent que des marchés et des entreprises durables au plan social et environnemental exigent des principes et des normes visant à assurer le comportement responsable des entreprises. Les Principes directeurs sont des recommandations adressées par les pouvoirs publics aux entreprises multinationales, mais ils devraient également affirmer la nécessité que les États remplissent leurs obligations internationales.

4. Le premier pilier du cadre d'action « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies aborde le devoir de l'État d'assurer une protection contre les violations des droits de

2. Le Conseil a également étendu le mandat du RSSG en lui confiant la double mission de transposer ce cadre dans la pratique et d'en assurer la promotion. Le dernier rapport en date du RSSG, « Further steps toward the operationalization of the "Protect, Respect and Remedy" Framework », document des Nations Unies A/HRC/14/27 (9 avril 2010), est consultable sur le site <http://198.170.85.29/Ruggie-report-2010.pdf>.

l'homme par des entreprises au moyen de mesures, de règles et de décisions appropriées. À l'occasion de la mise à jour, le chapitre premier des Principes directeurs (Concepts et principes) devrait de façon similaire souligner que les États sont tenus de remplir le rôle qui leur incombe à titre individuel et collectif pour veiller à ce que les objectifs des Principes directeurs soient atteints.

II. Droits de l'homme

5. Dans leur forme actuelle, les Principes directeurs ne font pas état des besoins des entreprises multinationales ni de leurs pratiques optimales dans les situations difficiles d'atteintes aux droits de l'homme. De plus, depuis la dernière révision des Principes directeurs, des progrès considérables ont été faits pour préciser la question des entreprises et des droits de l'homme, ce dont témoigne le cadre d'action « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, qui reçoit un appui considérable de la part des pays, des associations professionnelles et des entreprises, des syndicats et des principales ONG. Ensemble, ces facteurs justifient qu'à l'occasion de la mise à jour des Principes directeurs, un chapitre distinct sur les droits de l'homme vienne remplacer la deuxième recommandation du chapitre intitulé Principes généraux. La question des droits de l'homme pourrait faire l'objet d'un chapitre distinct ou être traitée dans le chapitre intitulé Emploi et relations professionnelles. Le texte ajouté devrait mettre en évidence la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme, qui est l'un des piliers du cadre d'action des Nations Unies. Cet aspect est abordé plus loin.

Fondement

6. La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme implique qu'elles doivent éviter de violer ces droits et remédier aux impacts négatifs éventuels de leurs activités. Cette responsabilité existe indépendamment des obligations des États en matière de droits de l'homme. Elle s'applique à l'ensemble des entreprises et dans toutes les situations. Le nouveau chapitre des Principes directeurs devrait affirmer et renforcer ce principe.

Portée de la responsabilité des entreprises

7. La portée de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme est définie par les impacts réels et potentiels sur les droits de l'homme des activités commerciales d'une entreprise et de ses relations avec d'autres parties, par exemple ses partenaires commerciaux, les entités de la chaîne de valeur, les autres acteurs non gouvernementaux et les agents de l'État.

8. La notion de « sphère d'influence », plutôt que celle d'impact sur les droits de l'homme, a parfois servi à déterminer la portée des responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme. Cela pose problème puisque les entreprises peuvent avoir une influence sur une multiplicité d'acteurs et de situations, mais que c'est seulement dans des circonstances exceptionnelles qu'elles doivent être tenues responsables de violations des droits de l'homme auxquelles elles sont étrangères. En conséquence, la « sphère d'influence » peut être utile pour permettre aux entreprises de repérer les possibilités d'agir en faveur des droits de l'homme, mais guère pour clarifier la portée de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme, pas plus que ne le sont les efforts de promotion engagés pour compenser le non-respect des droits de l'homme par une entreprise dans le cadre de ses activités et de ses relations commerciales.

Contenu

9. Étant donné que les activités des entreprises commerciales peuvent avoir des incidences sur l'ensemble des droits internationalement reconnus, la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme englobe le spectre tout entier de ces droits. En pratique, certains droits sont plus concernés que d'autres dans certains secteurs et certaines circonstances, et font donc l'objet d'une attention plus grande. Cependant, la délimitation *ex ante* des droits reconnus en vue d'une application universelle induirait les entreprises en erreur.

10. Une liste faisant autorité des droits reconnus internationalement est énoncée dans la Charte internationale des droits de l'homme, qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme et les principaux instruments à travers lesquels ce texte a été codifié (le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), ainsi que dans les huit conventions de base de l'OIT sur laquelle est fondée la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Les entreprises ne peuvent pas être réputées avoir agi en violation de ces instruments, étant donné qu'ils s'appliquent juridiquement aux seuls États, mais leurs activités peuvent avoir un impact négatif sur les droits qui y sont reconnus. De plus, ces droits correspondent aux critères sur lesquels se basent les autres acteurs sociaux pour juger les pratiques des entreprises dans le domaine des droits de l'homme.

11. Suivant les circonstances, les entreprises peuvent prendre en compte d'autres normes, comme celles énoncées par le droit humanitaire international dans les zones de conflit (qui posent des difficultés particulières en termes de droits de l'homme), et des normes spécifiques aux groupes « à risque » ou vulnérables (par exemple, les populations autochtones ou les enfants) dans le cadre des projets qui affectent ces groupes.

Diligence raisonnable

12. À l'occasion de la mise à jour des Principes directeurs, il faudrait affirmer que pour assurer une gestion efficace des risques d'atteinte aux droits des tiers, les entreprises commerciales doivent exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Cela peut modifier la donne pour les entreprises : la stigmatisation, par les parties prenantes extérieures, des entreprises qui ne respectent pas les droits de l'homme fait place à l'approche consistant à « savoir et faire savoir », c'est-à-dire que les entreprises elles-mêmes internalisent la nécessité de respecter les droits de l'homme en faisant preuve de diligence raisonnable en la matière.

13. Le cadre des Nations Unies s'inspire des pratiques bien établies de gestion des risques des entreprises et les combine avec les caractéristiques propres aux droits de l'homme pour établir les paramètres de base de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. L'exercice de la diligence raisonnable vise à permettre aux entreprises d'assumer leur responsabilité de respecter les droits de l'homme et ne consiste donc pas à identifier et gérer seulement les risques importants pour l'entreprise elle-même, mais aussi les risques que ses activités et les relations associées à ces activités peuvent représenter pour les droits des personnes et des populations affectées.

14. La complexité des processus et des moyens utilisés pour exercer une diligence raisonnable varient en fonction de la taille de l'entreprise et de certains facteurs contextuels. Cependant, les principes sous-jacents doivent toujours rester les mêmes.

L'efficacité de la diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme devrait reposer sur un processus continu et une détermination solide à respecter des droits de l'homme. La diligence raisonnable exige l'évaluation de l'impact des activités et des relations de l'entreprise sur les droits de l'homme ; l'intégration des engagements et de l'évaluation dans les systèmes internes de contrôle, de surveillance et de gestion ; et le suivi des résultats et l'établissement de rapports sur ceux-ci. Le principal objectif de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme étant de permettre aux entreprises de faire la démonstration, tant à elles-mêmes qu'aux autres, qu'elles respectent ces droits, il est nécessaire de mesurer la transparence de l'entreprise et l'accès des parties prenantes aux informations la concernant.

15. Le mandat pour la mise à jour des Principes directeurs mentionne qu'il serait peut-être indiqué de profiter de l'occasion pour envisager de ranger la diligence raisonnable parmi les principes généraux énoncés dans le chapitre II (Principes généraux). Cette idée mérite d'être examinée attentivement, car les entreprises pourraient ainsi mieux gérer les risques sociaux et environnementaux associés à leurs activités. Si cet ajout était décidé, il faudrait toutefois indiquer clairement que la gestion des risques d'atteinte aux droits de l'homme se distingue de la gestion des risques commerciaux, techniques et même politiques, dans la mesure où elle suppose l'existence de détenteurs de droits. L'exercice de la diligence raisonnable est par nature un processus fondé sur le dialogue afin de susciter l'adhésion et la communication et ne se borne pas à calculer des probabilités.

• Chaînes d'approvisionnement

16. Même si la responsabilité de respecter les droits de l'homme incombe à toutes les entités commerciales, y compris les fournisseurs, il faut donner aux entreprises des indications plus précises sur leur responsabilité de gérer les problèmes de droits de l'homme causés par leurs fournisseurs en amont. Pour contribuer au processus d'élaboration de ces indications, le RSSG trace les grandes lignes d'une logique de décision à l'intention des entreprises dans une autre note de réflexion soumise à la présente table ronde³. Cette note distingue entre transactions ponctuelles et relations régulières et prend en compte la nature de la relation régulière ainsi que la taille des entreprises.

Mécanismes d'examen des plaintes mis en place au sein des entreprises

17. Dans les entreprises les mieux dotées en systèmes internes de contrôle, de surveillance et de gestion, il arrive que les choses tournent mal. Dans certains cas, une action en justice doit être intentée mais souvent, il est possible de parvenir à un règlement par des moyens non judiciaires efficaces. Parmi ces derniers, mentionnons les mécanismes d'examen des plaintes qui existent au sein des entreprises.

18. Les mécanismes d'examen des plaintes en place dans les entreprises remplissent deux fonctions importantes s'agissant de la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme. Premièrement, ils permettent aux entreprises de traiter les plaintes directement au niveau local et d'éviter ainsi le cumul de dommages et l'augmentation des procédures. Deuxièmement, ils constituent un système d'alerte précoce servant à recueillir en continu des informations auprès des personnes concernées sur les impacts négatifs avérés ou potentiels sur les droits de l'homme. En analysant les

3. « The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Supply Chains » ; ce document est consultable à l'adresse suivante : www.oecd.org/dataoecd/17/50/45535896.pdf.

tendances et caractéristiques des plaintes, les entreprises sont en mesure d'identifier les problèmes systémiques et d'adapter leurs pratiques en conséquence.

19. Il faudrait profiter de la mise à jour des Principes directeurs pour encourager les entreprises à définir des mécanismes d'examen des plaintes ou à participer à la mise en œuvre de tels mécanismes. Une entreprise pourrait les proposer directement, en coopération avec d'autres entités, ou faciliter le recours à un expert ou un organisme externe choisi d'un commun accord. Ces mécanismes n'empêchent pas les personnes lésées de s'adresser à une instance publique, notamment un Point de contact national (PCN) établi en vertu des Principes directeurs, et ne doivent entraver ni la représentation syndicale ni l'application de conventions collectives.

20. Les dispositions particulières que les entreprises devraient adopter seront en partie fonction du contexte sectoriel, politique et culturel ainsi que de la taille et des impacts potentiels de leurs activités. Le cadre d'action des Nations Unies définit un ensemble de principes que tous les mécanismes non judiciaires d'examen des plaintes relatives à la violation des droits de l'homme doivent respecter pour être crédibles et efficaces : légitimité ; accessibilité ; prévisibilité ; équité ; compatibilité avec les droits de l'homme ; et transparence. Un septième principe spécifique aux mécanismes en place dans les entreprises est qu'ils doivent être axés sur le dialogue et l'adhésion plutôt que de s'en remettre aux décisions des entreprises elles-mêmes. Ces principes sont résumés en première annexe de la présente note. Cinq entreprises exerçant leurs activités dans des régions et des secteurs différents mettent actuellement à l'essai, en coopération avec le RSSG, les orientations formulées relativement à ces principes.

Gestion des ambiguïtés et des dilemmes juridiques

21. Les entreprises multinationales évoluent dans des systèmes juridiques et réglementaires variés et des cadres de gouvernance n'ayant pas tous la même capacité – ni, dans certains cas, la même volonté – de mettre en œuvre la législation et la réglementation existantes. Des exigences contradictoires et une capacité de mise en œuvre variable peuvent engendrer de l'incertitude et des risques du point de vue de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. À l'occasion de la mise à jour des Principes directeurs, il serait utile de fournir des indications supplémentaires à cet égard.

22. Les zones à déficit de gouvernance sont un bon exemple. Au début de son mandat, le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies a demandé aux principales associations professionnelles mondiales d'examiner ce problème particulier. Leur réponse devrait être prise en compte dans le cadre de la mise à jour des Principes directeurs : selon ces associations, les responsabilités qui incombent aux entreprises dans les zones à déficit de gouvernance sont les mêmes qu'ailleurs et celles-ci doivent se conformer à la législation même lorsqu'elle n'est pas appliquée, et respecter les principes énoncés dans les instruments internationaux pertinents lorsqu'il n'y a pas de droit interne⁴.

23. La situation se complique lorsque le droit interne contredit les règles internationales et qu'en s'y conformant, les entreprises risquent de ne pas assumer leur responsabilité de respecter des droits de l'homme. Il faudrait encourager les entreprises à chercher des

4. Organisation internationale des employeurs, Chambre de commerce internationale, Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE, « Business proposals for effective ways of addressing dilemma situations in weak governance zones » ; ce document est consultable sur le site suivant : www.hreports-and-materials.org/Role-of-Business-in-Weak-Governance-Zones-Dec-2006.pdf.

moyens de respecter l'esprit des règles internationales tout en évitant la violation caractérisée du droit. De même, les entreprises devraient s'assurer que leurs actions n'aggravent pas les violations du droit ou les risques auxquels sont exposées les personnes lésées par ces violations.

24. Enfin, depuis la dernière mise à jour des Principes directeurs, l'engagement de la responsabilité des entreprises pour complicité dans les affaires de violation flagrante des droits de l'homme, par exemple dans le cadre de la criminalité internationale, est devenu beaucoup plus envisageable dans un plus grand nombre de pays. Cependant, les entreprises ne peuvent pas savoir avec certitude quels sont les cas où des actions en justice peuvent être intentées à leur encontre ni à quelles normes et règles précises elles doivent se conformer, étant donné que chaque pays a ses règles. Plutôt que les laisser s'en remettre au hasard – ou à leurs programmes de RSE – il faudrait conseiller aux entreprises de traiter cette question comme s'il s'agissait d'un risque complexe de non-respect du droit et d'agir en conséquence.

III. Publication d'informations

25. Le mandat pour la mise à jour des Principes directeurs mentionne qu'il faudrait ajouter à ces derniers des normes pertinentes de publication d'informations. La transparence est un outil important pour assurer que les entreprises assument la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme et contribue à la responsabilisation et à l'apprentissage institutionnel. La mise à jour est donc l'occasion de souligner qu'il importe que les entreprises publient des informations sur les facteurs de risques sérieux de contribuer à des violations des droits de l'homme et sur les mesures qu'elles ont prises pour atténuer ces risques. La présentation des informations peut varier en fonction de la taille de l'entreprise et d'autres facteurs liés au contexte. La communication d'informations doit également se caractériser par le souci des risques potentiels qu'elle peut créer pour les effectifs et les parties prenantes de l'entreprise et des exigences légitimes de confidentialité commerciale.

B. Procédures

I. Équivalence fonctionnelle

26. Les PCN peuvent servir de mécanisme efficace d'examen des plaintes externe à l'entreprise. Pour tirer parti de cette possibilité à l'occasion de la mise à jour, il faudrait envisager de mentionner, dans les orientations destinées aux PCN, les principes indispensables à l'efficacité et à la crédibilité décrits dans l'encadré 1 : légitimité, accessibilité, prévisibilité, équité, compatibilité avec les droits de l'homme et transparence.

27. En ce qui concerne leur application aux PCN, ces principes ont une portée suffisante pour traduire la culture politique et les aménagements institutionnels respectifs des pays qui souscrivent aux Principes directeurs. Ils pourraient aussi constituer la base de la perception commune qu'auraient les PCN des attentes à leur égard, et les utilisateurs potentiels, de ce qu'ils pourraient attendre d'une procédure d'examen par un PCN ; ces principes pourraient enfin servir à définir les modalités selon lesquelles les services gouvernementaux dont relèvent certains PCN peuvent gérer les éventuelles contradictions entre les différents rôles qu'ils sont censés jouer.

28. Le RSSG a constaté que les entreprises et les autres parties prenantes qui participent au projet pilote relatif au mécanisme d'examen des plaintes tirent grand avantage de leur

expérience individuelle et collective d'apprentissage. Il estime que dans le cadre des Principes directeurs, toutes les parties auraient intérêt à ce que les réunions des PCN et du Groupe de travail s'apparentent davantage à une plateforme d'apprentissage. Cela enrichirait la base commune d'apprentissage et diminuerait le risque que les différents PCN soumettent les entreprises multinationales à des interprétations très divergentes des normes et approches communes.

II. Critères de recevabilité

29. On confond parfois le champ d'application des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et les critères de recevabilité des « circonstances spécifiques » par les PCN. Les Principes directeurs énoncent des principes et des normes à l'intention de l'ensemble des entreprises multinationales, alors que de façon plus restreinte, les critères de recevabilité concernent la question de savoir quels types d'affaires les PCN peuvent consentir à examiner. Lors de la mise à jour, il faudrait profiter du réexamen des critères de recevabilité pour apporter des éclaircissements sur cette distinction.

30. Actuellement, les PCN estiment en gros que 40 pour cent des plaintes qui leur sont soumises ne sont pas recevables ou concernent des questions ne relevant pas du champ d'application des Principes directeurs. Dans ce dernier cas, la non-recevabilité tient principalement à l'absence de lien d'investissement, parce que la multinationale concernée est un acheteur et non un actionnaire du fournisseur, ou qu'elle est l'institution de prêt qui a permis à une entreprise exploitante de réaliser un investissement, et non l'investisseur.

31. De nombreux participants au processus de mise à jour estiment qu'il importe de maintenir le lien entre les Principes directeurs et la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales. Le RSSG ne prend pas position sur ce sujet complexe. Il préconise toutefois la prise en compte, à l'occasion de la mise à jour des Principes directeurs, des modèles commerciaux largement utilisés, sinon prédominants à l'heure actuelle, et qui étaient peu répandus lors de la dernière révision. Mentionnons à titre d'exemple le fait que le segment du commerce mondial qui a progressé le plus rapidement au cours des dernières années est le fruit des échanges internes aux entreprises et entre parties liées.

32. Par conséquent, indépendamment de la décision qui sera prise au sujet du lien d'investissement, il faudrait profiter de la mise à jour des Principes directeur pour définir des critères de recevabilité réalistes pour les « circonstances spécifiques ». S'agissant des chaînes d'approvisionnement en amont, il est parfois proposé d'utiliser des seuils numériques pour déterminer la recevabilité – par exemple, une entreprise qui effectue moins de « x » % de ses achats auprès d'un fournisseur ou dont les achats représentent moins de « y » % des activités de ce fournisseur serait automatiquement hors du champ d'application des Principes directeurs. Cette règle comporte deux principaux inconvénients :

- Appliqués indifféremment dans des secteurs de vocation et de taille différentes, ces seuils sont forcément arbitraires et ne conviendront sans doute pas dans toutes les situations ;
- Ils risquent d'encourager les fournisseurs (et les entreprises) à contourner le système en restant en deçà du seuil à partir duquel ils seraient obligés d'assumer leurs responsabilités.

33. Ces questions méritent un examen approfondi. La formule choisie devrait prendre en compte deux éléments. Il faudrait d'abord se pencher sur la nature de la relation entre l'entreprise et l'entité commerciale contre laquelle des allégations sont portées en excluant généralement les transactions sur le marché au comptant, et en examinant toutefois attentivement les relations régulières de l'entreprise ; il faudrait ensuite examiner la source d'approvisionnement, sachant que les violations graves des droits de l'homme sont généralement associées à un lieu, à un produit, à un service ou à des matériaux particuliers – et qu'il est par conséquent raisonnable d'attendre d'une entreprise qu'elle adopte des mesures pour atténuer les violations auxquelles elle est liée d'une manière ou d'une autre ou, lorsque cela est impossible, qu'elle évite d'y être liée.

34. Le rôle des prêteurs peut être plus complexe eu égard à l'exigence d'un lien d'investissement, mais des principes plus ou moins similaires devraient s'appliquer. En tout état de cause, le processus de mise à jour des Principes directeurs devra prendre en compte le fait que ces principes, qui se veulent un « instrument international essentiel » se laissent maintenant largement distancer par les normes d'autres acteurs internationaux à cet égard, notamment celles de la Société financière internationale et des banques du secteur privé qui souscrivent aux Principes de l'Équateur et suivent les principes de la SFI.

III. Mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques

35. Le fait qu'un PCN rende une décision à l'encontre d'une entreprise n'a pas ou très peu de conséquences officielles. Par exemple, dans la plupart des cas, l'entreprise pourrait présenter d'emblée une demande d'aide à l'exportation ou à l'investissement auprès de l'État dont relève le PCN. Pour protéger l'intégrité du système des PCN, il faudrait, à l'occasion de la mise à jour, examiner des moyens de donner du poids aux conclusions des PCN. Il n'est pas forcément nécessaire d'imposer une punition. Par exemple, le pays d'accueil pourrait travailler de concert avec l'entreprise pour améliorer ses méthodes et pratiques. Cependant, en l'absence de coopération de la part de l'entreprise, il faudrait publier la décision, ce qui pourrait empêcher l'entreprise d'avoir accès à certaines formes de soutiens et de services publics pendant une période déterminée.

C. Prochaines étapes

36. À la demande du Conseil des droits de l'homme, le RSSG a travaillé à la mise au point, en vue de sa présentation au Conseil en juin 2011, d'un ensemble de principes directeurs pour la transposition dans la pratique du cadre d'action « Protéger, respecter et réparer ». Le RSSG continuera de travailler en liaison étroite avec l'OCDE sur les points communs au cadre d'action et à la version mise à jour des Principes directeurs.

Encadré A3.1. **Principes relatifs à l'efficacité des mécanismes non judiciaires d'examen des plaintes**

À partir d'une étude des mécanismes non judiciaires d'examen des plaintes et d'une consultation poussée sur les résultats obtenus, le RSSG a défini les principes énumérés ci-après qu'il convient de respecter pour assurer la crédibilité et l'efficacité d'un mécanisme non judiciaire d'examen des plaintes. Cinq entreprises provenant de régions et de secteurs d'activité différents coopèrent avec le RSSG à des projets pilotes visant à mettre à l'essai des orientations pour l'application de ces principes :

- **Légitimité** : un mécanisme non judiciaire doit posséder des structures décisionnelles bien définies, transparentes et suffisamment indépendantes pour garantir qu'aucune partie à une procédure d'examen d'une plainte ne puisse en compromettre le déroulement.
- **Accessibilité** : l'existence d'un tel mécanisme doit être portée à la connaissance des personnes susceptibles d'y avoir recours et une assistance appropriée doit être fournie aux parties lésées dont l'accès à ce mécanisme risque d'être entravé par divers obstacles – problèmes de langue, analphabétisme, ignorance, revenus insuffisants, éloignement ou crainte de représailles.
- **Prévisibilité** : un mécanisme non judiciaire doit proposer une procédure claire et connue dont chaque étape est assortie d'un délai, définir avec précision les types de recours et de décisions qui relèvent (et ceux qui ne relèvent pas) de sa compétence, et prévoir des moyens de surveiller la mise en œuvre de ses décisions.
- **Équité** : un mécanisme non judiciaire doit garantir aux parties lésées un accès raisonnable aux sources d'information, de conseils et d'avis spécialisés dont elles ont besoin pour engager une procédure d'examen d'une plainte dans des conditions loyales et équitables.
- **Compatibilité avec les droits de l'homme**: un mécanisme non judiciaire doit veiller à ce que ses décisions et les réparations ordonnées soient conformes aux normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme.
- **Transparence** : un mécanisme non judiciaire doit faire en sorte que ses procédures et ses décisions soient suffisamment transparentes pour répondre aux préoccupations d'intérêt général soulevées.
- Un septième principe spécifique aux mécanismes en place dans les entreprises est qu'ils doivent être axés sur le dialogue et l'adhésion plutôt que de s'en remettre à la décision des entreprises elles-mêmes.

ANNEXE 2.A4

Note de réflexion du professeur John Ruggie sur la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement

Paris, le 30 juin 2010

1. La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme signifie que celles-ci doivent s'abstenir de violer les droits de l'homme, et remédier à d'éventuels impacts négatifs. Cette responsabilité s'applique dans le cadre de leurs activités et dans leurs relations avec d'autres parties, par exemple leurs partenaires commerciaux, les entités de leur chaîne de valeur, les autres acteurs non gouvernementaux et les agents de l'État⁵.

2. La responsabilité de respecter les droits de l'homme incombe tout autant aux fournisseurs qu'aux autres entités commerciales. La présente note porte toutefois essentiellement sur les entreprises qui achètent des biens et services auprès de fournisseurs. Elle expose les grandes lignes de la logique de décision selon laquelle les entreprises peuvent gérer les impacts négatifs pour les droits de l'homme dans leur chaîne d'approvisionnement et s'acquitter de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme.

3. Dans la présente note :

- on entend par « **impact négatif** » toute violation des droits de l'homme (violation des normes du travail, des normes antidiscriminatoires, menaces à la sécurité physique des personnes) liée au produit ou service fourni à l'entreprise. Sont exclues les violations des droits de l'homme intervenant dans une entité de la chaîne d'approvisionnement qui n'est pas liée à ces produits ou services.
- « **relation** » désigne une association régulière avec une entité de la chaîne d'approvisionnement.

4. La gestion efficace du risque de contribuer à des violations des droits de l'homme par l'intermédiaire de la chaîne d'approvisionnement consiste pour une entreprise à exercer une diligence raisonnable dans ses relations avec les acteurs de cette chaîne afin

5. Indépendamment du devoir qu'a l'État d'assurer une protection contre les violations des droits de l'homme dans le cadre des activités des entreprises en prenant des mesures appropriées pour prévenir ces violations, mener des enquêtes à leur sujet, les réprimer et y apporter réparation.

d'identifier les risques réels et potentiels d'impact négatif et de prévenir ou d'atténuer risques et impacts là où ils se manifestent⁶.

5. En cas de violations des droits de l'homme au sein de la chaîne d'approvisionnement, l'entreprise devrait déterminer :

- a) si sa responsabilité est engagée **du seul fait** de son lien avec les biens et les services qu'elle achète (par exemple, lorsque le produit résulte, sans que l'entreprise y soit pour quelque chose, du travail d'enfants ou de l'asservissement ; ou lorsque les violations sont commises par un service de sécurité extérieur chargé de protéger les installations de l'entreprise) ;
- b) si l'entreprise contribue **aussi** aux violations par ses propres actions et omissions (par exemple, lorsque l'acheteur exige à la dernière minute des modifications substantielles du produit sans ajustement du prix ni du calendrier de livraison, ce qui entraîne des violations des normes de travail par un fournisseur dont les marges sont faibles.)

6. Lorsque l'entreprise contribue à des violations par ses propres actions ou omissions, elle doit prendre des mesures appropriées pour y remédier.

7. La présente note examine ci-après les mesures que l'entreprise doit prendre lorsqu'elle ne contribue pas à des violations par ses propres actions ou omissions, mais que sa responsabilité est engagée du fait du lien établi par les produits ou les services qu'elle achète.

8. Jusqu'à présent, les principales approches utilisées ont consisté dans une large mesure à s'appuyer sur des dispositions contractuelles ou à fixer des seuils de transactions en dessous desquels s'arrêteraient les responsabilités de l'entreprise. Ces deux approches ont néanmoins des limites.

- a) Les entreprises devraient en conséquence adopter des mesures, par exemple insérer des dispositions contractuelles pour forcer et/ou inciter les entités de la chaîne d'approvisionnement à respecter les droits de l'homme. Ces mesures pourraient s'avérer utiles pour prévenir ou atténuer des impacts négatifs dans la chaîne d'approvisionnement. Elles seraient toutefois insuffisantes pour permettre aux entreprises d'assumer leurs responsabilités lorsque rien n'indique véritablement que les entités de la chaîne d'approvisionnement souhaitent et peuvent satisfaire à leurs exigences. En outre, la mise en œuvre de dispositions contractuelles au-delà du premier niveau de fournisseurs peut poser d'autres problèmes (voir paragraphe 17).
- b) L'utilisation de seuils numériques pour déterminer le moment à partir duquel la responsabilité indirecte d'une entreprise en matière d'atteinte aux droits de l'homme lui imposerait de prendre des mesures – par exemple, l'idée selon laquelle une entreprise qui effectue moins de « x » % de ses achats auprès d'un fournisseur ou dont les achats représentent moins de « y » % des activités de ce fournisseur n'est pas tenue d'intervenir

6. La dernière note de réflexion du RSSG sur les composantes de la diligence en matière de droits de l'homme, document A/HRC/14/27 publié par les Nations Unies (9 avril 2010), paragraphes 79-86, peut être consultée à l'adresse suivante : <http://198.170.85.29/Ruggie-report-2010.pdf>.

en cas de violation avérée des droits de l'homme par ce fournisseur – présente deux inconvénients majeurs :

- i) Appliqués indifféremment dans des secteurs de vocation et de taille très différentes, ces seuils sont forcément arbitraires et ne conviendraient sans doute pas dans toutes les situations.
- ii) Ils risquent d'encourager les entreprises à contourner le système en restant en deçà du seuil à partir duquel elles seraient obligées d'assumer leurs responsabilités.

9. En résumé, s'en remettre aux dispositions contractuelles et à la fixation de seuils est fondamentalement problématique.

10. Lorsque la responsabilité d'une entreprise dans des violations des droits de l'homme est engagée du simple fait de son lien avec les produits ou les services qu'elle reçoit, elle devrait prendre des mesures appropriées pour remédier aux impacts de ces violations. Les mesures appropriées qu'il convient de prendre sont à leur tour fonction de deux variables essentielles :

- i) Le fait que l'entreprise considère que l'entité de la chaîne d'approvisionnement est **très importante** pour ses activités ; et
- ii) Le fait que l'entreprise dispose de **moyens de pression** sur cette entité.

11. La relation avec l'entité de la chaîne d'approvisionnement peut être réputée « très importante » pour une entreprise lorsque cette entité fournit un produit ou un service essentiel aux activités de l'entreprise, et pour lequel il n'existe aucune autre source acceptable d'approvisionnement.

12. L'entreprise dispose de moyens de pression lorsqu'elle a la capacité de modifier les pratiques illégales de l'entité de la chaîne d'approvisionnement. Cela peut tenir à un ou plusieurs facteurs, par exemple :

- a) existence d'un degré de contrôle direct de l'entreprise sur l'entité de la chaîne d'approvisionnement ;
- b) conditions du contrat entre l'entreprise et l'entité de la chaîne d'approvisionnement ;
- c) proportion des activités de l'entité de la chaîne d'approvisionnement que l'entreprise représente ;
- d) capacité qu'a l'entreprise d'inciter l'entité de la chaîne d'approvisionnement à améliorer ses résultats en matière de droits de l'homme en faisant valoir des contrats futurs, les effets positifs sur l'image, l'aide au renforcement des capacités, etc. ;
- e) avantages que représente pour l'image de l'entité de la chaîne d'approvisionnement le fait de travailler avec l'entreprise et effets négatifs, pour cette image, de la rupture de ce lien ;
- f) capacité qu'a l'entreprise d'inviter d'autres entreprises qui travaillent avec l'entité de la chaîne d'approvisionnement à l'inciter à améliorer son comportement en matière de droits de l'homme ;
- g) capacité qu'a l'entreprise d'inciter les autorités locales ou nationales à exiger que l'entité de la chaîne d'approvisionnement améliore ses résultats dans le domaine des droits de l'homme en mettant en œuvre des mesures réglementaires, un suivi, des sanctions, etc.

13. À partir des définitions qui précèdent, l'entreprise devrait déterminer si sa relation avec l'entité de la chaîne d'approvisionnement est très importante pour ses activités et si

elle dispose de moyens de pression sur cette entité. La conjugaison de ces variables l'amènera à des conclusions différentes quant aux mesures qu'il convient de prendre.

Situation A : Lorsque l'entité de la chaîne d'approvisionnement est très importante pour l'entreprise et que celle-ci dispose de moyens de pression, il faut envisager en priorité d'utiliser cette influence pour atténuer les violations. Si les efforts concertés d'atténuation n'aboutissent pas, la conclusion logique qui s'impose est que l'influence n'est pas aussi forte qu'il n'y paraissait et les conséquences à en tirer pour la prise de décision correspondent à la situation B ci-dessous.

Situation B : Lorsque l'entité de la chaîne d'approvisionnement est très importante pour l'entreprise mais que celle-ci ne peut exercer de moyens de pression pour atténuer les violations, l'entreprise devrait chercher en priorité des moyens de renforcer son influence. Elle peut pour ce faire procéder de plusieurs façons, par exemple :

- i) fournir à l'entité un appui au renforcement de ses capacités pour l'aider à remédier aux problèmes ;
- ii) œuvrer de concert avec d'autres entreprises ayant des relations avec l'entité pour l'inciter à apporter des améliorations ;
- iii) œuvrer avec d'autres entreprises sur une base régionale ou sectorielle élargie pour susciter des améliorations ;
- iv) œuvrer avec les autorités locales ou nationales dans ce but.

Si ces actions sont sans effet, l'entreprise doit soit prendre des mesures pour mettre fin à la relation d'affaires, soit avoir la capacité de prouver qu'elle a fait tout ce qui était en son pouvoir pour atténuer les violations ; elle doit alors être disposée à assumer toutes les conséquences de sa décision de maintenir la relation.

Situation C : Lorsque l'entité de la chaîne d'approvisionnement ne revêt pas une très grande importance pour l'entreprise mais que celle-ci dispose de moyens de pression sur l'entité, la poursuite de la relation exigerait de l'entreprise qu'elle s'efforce d'abord d'user de son influence pour atténuer les violations. En cas d'échec, il serait raisonnable d'envisager de mettre fin à la relation.

Situation D : lorsqu'une entité de la chaîne d'approvisionnement qui porte atteinte aux droits de l'homme et ne revêt pas une très grande importance pour l'entreprise et que celle-ci ne peut exercer de moyens de pressions sur l'entité, la conclusion logique serait que l'entreprise, pour s'acquitter de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme, mette fin à la relation avec cette entité.

14. Dans des situations complexes ou litigieuses, les entreprises et les entités de la chaîne d'approvisionnement auraient tout intérêt à rechercher les éclaircissements, les conseils, voire l'aval de leurs principaux partenaires extérieurs quant aux options dont elle disposent et aux possibilités d'action qui s'offrent en dernier ressort.

15. La logique de décision décrite ci-dessus peut être illustrée par un tableau simple en quatre cellules :

Présence de moyens de pression Absence de moyens de pression

	A.	B.
Source/partenaire de très grande importance	<ul style="list-style-type: none"> • Atténuer les violations. • En cas d'échec. 	<ul style="list-style-type: none"> • Chercher à renforcer les moyens de pression. • En cas de succès, atténuer les violations. • En cas d'échec, prendre des mesures pour mettre fin à la relation ; ou pouvoir démontrer les efforts faits pour atténuer les violations, en reconnaissant les conséquences possibles du maintien de la relation.
Source/partenaire n'ayant pas une très grande importance	<ul style="list-style-type: none"> • S'efforcer d'atténuer les violations. • En cas d'échec, prendre des mesures pour mettre fin à la relation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre des mesures pour mettre fin à la relation.

16. La logique décrite dans ce tableau peut s'appliquer à des relations existantes entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement. Cependant, avant de décider d'engager une nouvelle relation dans une chaîne d'approvisionnement avec une entité où l'existence de violations des droits de l'homme est avérée, l'entreprise devrait d'abord déterminer si elle a des chances de pouvoir atténuer ces violations à la faveur de sa relation :

- Lorsqu'elle établit qu'elle en est capable, l'entreprise peut s'engager dans la relation à condition de mettre en œuvre les moyens dont elle dispose pour atténuer les violations, comme le montrent les situations A et B du tableau ;
- Lorsque l'entreprise détermine qu'elle n'est pas en mesure d'atténuer les violations observées dans l'entité en question, elle ne devrait pas s'engager dans la relation.

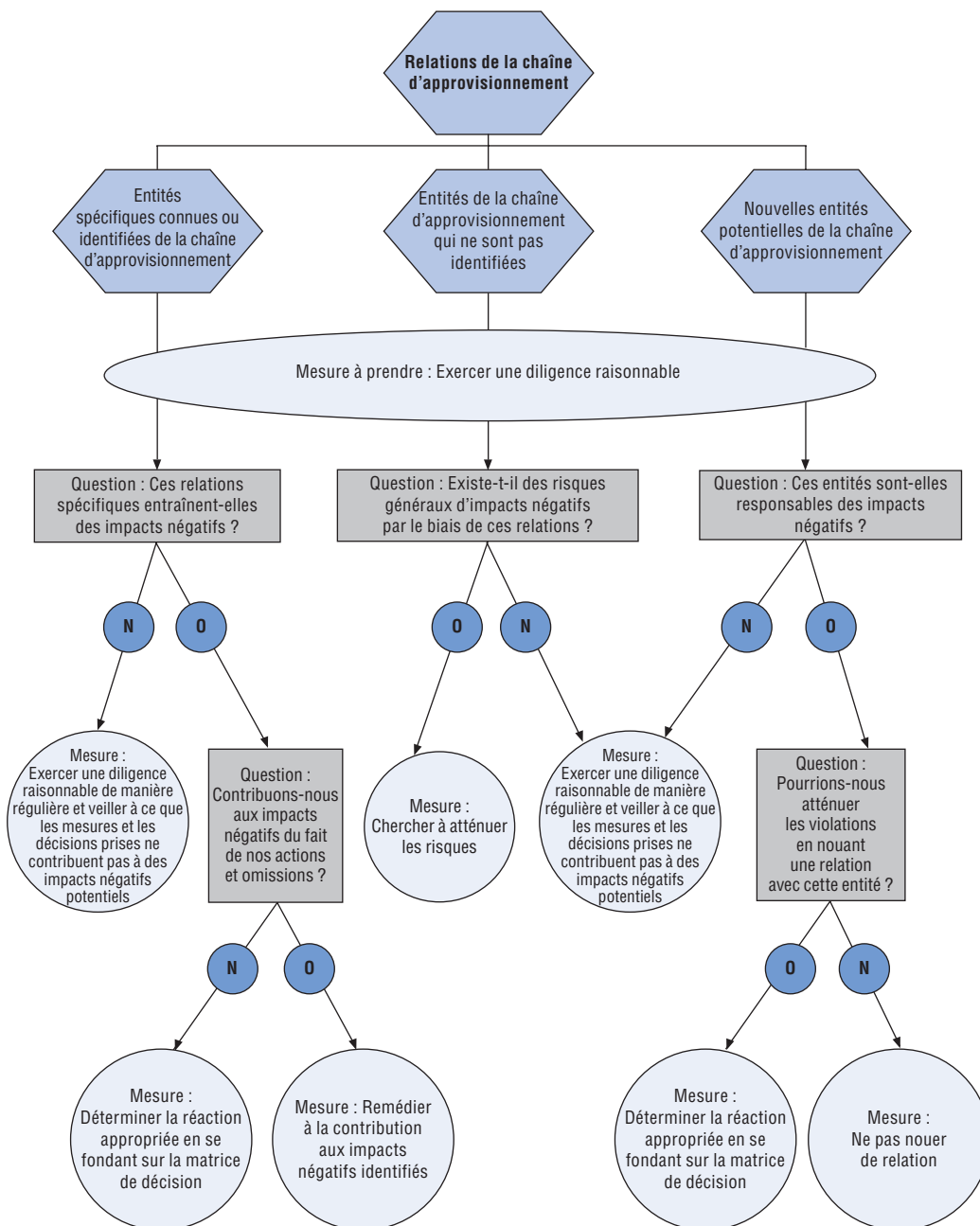
17. Une entreprise connaît forcément toutes les entités du premier niveau de sa chaîne d'approvisionnement. S'il apparaît qu'une de ces entités commet des violations des droits de l'homme, que ce soit directement ou indirectement (par exemple par l'entremise d'un représentant ou d'un concessionnaire), l'entreprise peut agir suivant la logique illustrée dans le tableau.

18. Au-delà du premier niveau de la chaîne d'approvisionnement, il peut être plus difficile, pour une entreprise, de connaître toutes les entités et de savoir si certaines d'entre elles se livrent à des violations des droits de l'homme. En ce qui concerne ces niveaux, invoquer l'ignorance de violations ne constitue pas en soi une réponse à des allégations de complicité, légale ou non, si l'entreprise était logiquement en position d'en avoir connaissance en exerçant son devoir de diligence. Il conviendrait donc que les entreprises :

- exercent une diligence raisonnable afin de cerner les risques **généraux** de violation grave des droits de l'homme dans leurs relations au sein de la chaîne d'approvisionnement, en se fondant sur les conseils appropriés des gouvernements, de spécialistes et/ou de leurs partenaires. Ces risques peuvent être liés à un lieu ou une région en particulier, ou encore à des produits ou des matériaux particuliers et à leur source connue ;
- prennent des mesures pour atténuer ces risques, notamment en s'efforçant de s'assurer que les entités intermédiaires dans la chaîne d'approvisionnement exercent elles-mêmes une diligence raisonnable et appliquent des normes appropriées ;

c) lorsque des entités **spécifiques** de la chaîne d’approvisionnement sont identifiées comme étant responsables de violations des droits de l’homme, s’efforcent, suivant la logique du tableau ci-dessus, d’atténuer ces violations (directement ou par le biais d’intermédiaires dans la chaîne de relations) ; en cas d’échec, prennent des mesures pour mettre fin à la relation (directement ou par le biais d’intermédiaires) ou soient en mesure de prouver les efforts faits pour atténuer les violations, en reconnaissant les conséquences éventuelles d’une poursuite de la relation.

19. La logique de ce processus de décision de la mesure appropriée à prendre en ce qui concerne les impacts négatifs directs et indirects des activités d’une entreprise est illustrée dans l’arborescence ci-après :



ANNEXE 2.A5

Note de réflexion de la société BSR sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement

Paris, le 30 juin 2010

I. Introduction

1. La société BSR (Business for Social Responsibility⁷) se réjouit de présenter à l'OCDE, dans le cadre de la réunion annuelle des Points de contact nationaux organisée le 30 juin 2010, cette note de réflexion sur l'application aux chaînes d'approvisionnement des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs).

2. Le présent document vise à fournir un cadre de réflexion et à recommander des thèmes de discussions en vue de la Table ronde sur la responsabilité des entreprises. Le séminaire permettra de préciser et de mettre au point des orientations appropriées sur l'application des Principes directeurs aux relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, dans le cadre de la mise à jour que les pays souscrivant à ces principes ont décidé d'entreprendre en 2010-2011.

II. Possibilités et problèmes des chaînes d'approvisionnement et réactions des entreprises multinationales

3. Les chaînes d'approvisionnement mondiales connaissent une croissance dont l'ampleur et le rythme sont sans précédent. La libération des échanges, la diminution des restrictions des mouvements de capitaux et les progrès technologiques, qui ont fait baisser considérablement les coûts de transport et de communications, ont permis aux entreprises multinationales de pratiquer la fragmentation géographique des processus de production, le commerce de services et l'investissement direct étranger⁸).

7. Business for Social Responsibility (BSR), chef de file dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises depuis 1992, s'emploie avec son réseau international de plus de 250 sociétés membres à concevoir des stratégies et des solutions de développement durable pour les entreprises par le biais de ses activités de consultation, de recherche et de coopération intersectorielle. Le présent document a été réalisé par Cody Sisco, Blythe Chorn, Peder Michael Pruzan-Jorgensen, Jeremy Prepisci et Veronica Booth, de BSR. Veuillez contacter Cody Sisco à l'adresse suivante : csisco@bsr.org.
8. Organisation mondiale du commerce, « Statistiques du commerce international 2009, Évolution du commerce mondial » (2009), www.who.org/french/res_f/statis_f/its2009_f/section1_f/its09_highlights1_f.pdf. OCDE, *Comment rester compétitif dans l'économie mondiale : Progresser dans la chaîne de valeur* (2007), www.oecd.org/dataoecd/24/35/38558080.pdf.

A. La valeur des relations entre les acteurs de la chaîne de valeur pour les entreprises multinationales

4. Les relations qui existent au sein des chaînes d'approvisionnement sont en général une importante source de valeur pour les multinationales. À l'heure où la concurrence croissante sur les marchés nationaux et internationaux les force à devenir plus efficaces et à baisser leurs coûts, se procurer des intrants auprès de producteurs plus efficaces, que ce soit dans leur pays d'origine ou à l'étranger, peut être pour celles-ci l'occasion d'augmenter leurs marges. Plusieurs facteurs peuvent favoriser l'amélioration de l'efficacité : coûts de main-d'œuvre plus bas, meilleur accès aux matières premières et processus plus perfectionnés de fabrication et de prestation de services.

5. Un autre facteur important qui motive la création de chaînes d'approvisionnement est qu'elle permet de pénétrer de nouveaux marchés. Les évolutions démographiques et la croissance rapide des pays en développement offrent de formidables perspectives de croissance pour les multinationales. En instaurant des relations au sein des chaînes d'approvisionnement dans ces pays, celles-ci peuvent avoir une présence locale pour mieux faire connaître leurs marques, parfaire leur connaissance des marchés et réduire les coûts associés à la fourniture de produits finis et de services aux clients locaux.

Encadré 2.A5.1. Définition de la chaîne d'approvisionnement

Dans le présent document, on entend par « chaîne d'approvisionnement » le réseau d'organisations qui coopèrent pour transformer des matières premières en produits finis et en services pour les consommateurs.

Les chaînes d'approvisionnement se définissent également comme des flux de matériaux produits, transportés et transformés de toute autre manière, par une série d'organisations, en produits de valeur plus grande.

Chaîne d'approvisionnement et chaîne de valeur sont des notions proches mais distinctes l'une de l'autre.

C'est Michael Porter qui le premier a diffusé l'idée de chaîne de valeur, qu'il décrit comme étant une série d'activités menées par une entreprise, qui créent de la valeur et ajoutent de la valeur aux produits. Ces activités englobent la logistique interne ; l'exploitation ; la logistique externe ; le marketing et la commercialisation ; et la prestation de services, et s'appuient sur d'autres activités liées aux infrastructures de l'entreprise ; à la gestion des ressources humaines ; au développement technologique ; et aux achats. La chaîne de valeur d'une entreprise s'inscrit dans un système de valeur supérieur qui comprend les chaînes de valeur des fournisseurs en amont et les circuits et clients en aval.

Source : Voir Michael Porter, *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, New York: Free Press, 1980.

6. En outre, les entreprises multinationales instaurent des relations au sein de la chaîne d'approvisionnement afin d'avoir accès à des actifs stratégiques : main-d'œuvre qualifiée ; savoir-faire technique ; et présence de concurrents et de fournisseurs ayant des connaissances ou une expérience utiles. L'accès à ces actifs peut améliorer la qualité des produits et des services et soutenir l'innovation. Par exemple, l'accès aux connaissances à

l'étranger est un élément essentiel du déplacement des activités de recherche et de développement (R-D) vers la chaîne d'approvisionnement⁹.

B. La chaîne d'approvisionnement : principaux acteurs et principales relations

7. Pour optimiser ces possibilités et améliorer l'efficacité des activités de fabrication et de prestation de services, les entreprises multinationales ont établi différentes formes de relations dans la chaîne d'approvisionnement. Une chaîne d'approvisionnement donnée compte de nombreux acteurs distincts :

- *L'entreprise multinationale* : L'entreprise multinationale est la grande entreprise internationale qui achète un produit ou un service. Elle est (mais pas obligatoirement) le détaillant final et peut en conséquence être soumise aux normes d'approvisionnement et de durabilité fixées par d'autres entreprises multinationales.
- *Le fournisseur* : Le fournisseur est l'entreprise – grande entreprise internationale ou petite ou moyenne entreprise implantée au niveau régional ou local qui commercialise des biens (matières premières ; produits semi-finis ; composants ; et produits intermédiaires) ou fournit des services à une entreprise multinationale. Les fournisseurs qui vendent directement leur produit à une multinationale sont les fournisseurs du premier niveau, ou fournisseurs directs¹⁰. Les fournisseurs qui vendent leur produit à d'autres fournisseurs sont les fournisseurs secondaires ; ces fournisseurs peuvent être très éloignés de l'entreprise multinationale mais fournissent un bien ou un service qui entre dans la composition du bien ou du service vendu au bout du compte à l'entreprise multinationale.
- *Le titulaire de licence* : Les titulaires de licence achètent le droit d'utiliser les marques de commerces des entreprises multinationales, habituellement pour produire des biens dont la multinationale possède la propriété intellectuelle ou pour fournir des services pour le compte de la multinationale. Les titulaires de licence peuvent assurer la production ou la prestation des services en interne ou les externaliser auprès d'un fournisseur.
- *L'intermédiaire* : Les intermédiaires repèrent des fournisseurs et des titulaires de licences et négocient avec eux pour le compte des entreprises multinationales. Ils sont habituellement assez indépendants des entreprises multinationale, bien que chaque relation soit distincte.
- *Négociant* : Habituellement, les négociants sont des teneurs de marchés qui achètent et revendent des biens et services, souvent à l'étranger. En général, ils ne participent pas à la mise au point des produits, à leur fabrication ou à leur commercialisation auprès des consommateurs.

9. Wendy Tate, Lisa Ellram, Lydia Bals et Evi Hartmann, « Offshore Outsourcing of Services: An Evolutionary Perspective », *International Journal of Production Economics*, 120 (2009), 512-524.

Peter Maskell, Torben Pedersen, Brent Petersen et Jens Dick-Nielsen, « Learning Paths to Offshore Outsourcing - From Cost Reduction to Knowledge Seeking », *DRUID Working Paper 05-17*, Danish Research Unit for Industrial Dynamics, Copenhagen Business School (2007), www3.druid.dk/wp/20050017.pdf.

10. Dans certains secteurs, l'expression fournisseur « direct » a une signification différente et distincte : il s'agit d'un fournisseur de biens qui sont incorporés aux produits finis destinés aux consommateurs. Le fournisseur « indirect » est en principe un fournisseur de premier niveau mais qui fournit des biens n'entrant pas dans la composition des produits destinés aux consommateurs. Ce sont par exemple les fournisseurs d'équipement de bureau, de services informatiques et de restauration.

8. Il existe également de nombreux modèles de gestion de l'approvisionnement comportant chacun différents niveaux de visibilité et de contrôle des relations directes et indirectes de la chaîne d'approvisionnement. Bien que les approches en la matière varient largement entre les secteurs, les entreprises multinationales, et même les catégories de produits ou de services d'une multinationale, on recense généralement quatre modèles :

- *Transaction ponctuelle* : La transaction ponctuelle recouvre en général la plus brève des relations de la chaîne d'approvisionnement. Elle suppose souvent l'absence de contact entre l'entreprise multinationale et le fournisseur. Les produits et services sont plutôt vendus par le biais d'enchères ou encore de grossistes, par exemple. Ce modèle concerne souvent les achats de matières premières, les achats non récurrents et les achats saisonniers.
- *Gestion externalisée* : Bien qu'elle soit parfois plus durable que dans le cas de la transaction ponctuelle, la relation nouée dans le cadre de la gestion externalisée se caractérise de manière similaire par l'absence de contact direct entre l'entreprise multinationale et le fournisseur. Dans ce modèle, l'entreprise multinationale formule des spécifications et des exigences générales et prend livraison des commandes, mais c'est une tierce partie qui veille à l'intégralité de l'activité d'achat, notamment au choix et à la gestion des fournisseurs. La gestion externalisée se rencontre souvent dans le cadre des contrats de licence, où l'intermédiaire joue le rôle de tierce partie.
- *Choix des fournisseurs par la multinationale* : Il s'agit du modèle le plus courant. Il se caractérise par le fait que c'est la multinationale qui entre directement en contact avec les fournisseurs, souvent en demandant un devis, et qui choisit les fournisseurs après examen des devis et négociation. C'est souvent aux fournisseurs qu'il revient d'acheter les biens et services dont ils ont besoin pour livrer un produit aux entreprises multinationales ; l'entreprise multinationale n'a habituellement pas de contacts avec les fournisseurs du deuxième niveau.
- *Gestion stratégique* : Généralement utilisée uniquement dans le cadre des relations les plus durables et à plus long terme de la chaîne d'approvisionnement, la gestion stratégique de l'approvisionnement suppose que l'entreprise multinationale s'approvisionne auprès de fournisseurs directs ou de premier niveau et assure la gestion stratégique de ces fournisseurs. La gestion stratégique de l'approvisionnement peut consister en investissements directs dans les entreprises des fournisseurs afin d'améliorer la qualité en dispensant de la formation, en affectant du personnel de la multinationale à la prestation de soutien sur place, et en investissant des actifs en commun. Il est fréquent que les entreprises multinationales qui recourent à la gestion stratégique s'associent également à des fournisseurs indirects pour améliorer les processus de production, réduire les coûts et assurer la continuité de l'approvisionnement.

9. De plus, suivant la structure interne d'une multinationale, la gestion de l'approvisionnement peut être une fonction centralisée ou répartie entre plusieurs lignes de produits et plusieurs unités commerciales. Les rapports avec les fournisseurs peuvent par conséquent prendre des formes diverses et un fournisseur ou un autre acteur de la chaîne d'approvisionnement peut avoir de multiples points de contact dans une entreprise multinationale.

C. Les incidences macroéconomiques des relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement

10. L'apparition des chaînes d'approvisionnement mondiales a eu des effets considérables sur les économies nationales et a modifié l'avantage comparatif des pays de même que la spécialisation de leurs exportations. Les chaînes d'approvisionnement mondiales ont également des impacts non négligeables sur l'emploi, la productivité, les prix, les salaires et les conditions des échanges. Ces impacts varient selon les régions et les groupes sociaux.

11. **Économies développées.** Dans les économies développées, la mondialisation des chaînes d'approvisionnement peut, à court terme, entraîner des pertes d'emploi. Bien que le nombre d'emplois perdus puisse être important dans l'absolu, les impacts directs sur l'emploi sont considérés comme assez faibles en regard, par exemple, du roulement global des effectifs attribuable au changement technologique et à l'évolution de la demande des consommateurs, par exemple¹¹. Cependant, les relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement peuvent élargir les perspectives d'expansion et de croissance des entreprises dans les pays concernés. Grâce à ces relations, les entreprises peuvent se concentrer sur leurs activités essentielles et accroître l'emploi dans d'autres régions.

12. Les chaînes d'approvisionnement mondiales ont également un impact favorable sur la productivité et, en conséquence, peuvent accroître l'accès à des produits et services perfectionnés, moins chers et plus diversifiés. Les relations entre les acteurs des chaînes d'approvisionnement peuvent également favoriser l'augmentation des flux d'investissement direct étranger (IDE) à destination des économies développées.

13. **Économies en développement.** Pour les économies en développement, les relations au sein des chaînes d'approvisionnement peuvent ouvrir de nombreuses perspectives de croissance. La multiplication des chaînes d'approvisionnement mondiales est indéniablement liée à l'intégration croissante des pays émergents dans l'économie mondiale. On a assisté à une forte croissance de la production manufacturière en Asie de l'Est et en Chine, de même qu'en Asie du Sud et au Moyen-Orient. Par exemple, entre 1996 et 2004, le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine (les BRIC) ont enregistré ensemble une croissance de 14.1 % de leurs exportations de produits manufacturés comparativement à 5.8 % pour l'ensemble des pays de l'OCDE. Les exportations de services augmentent également. Dans les BRIC, les exportations ont progressé plus fortement que les importations, et l'excédent commercial de ces pays a donc augmenté¹².

14. De même, les données sur les échanges indiquent que les BRIC sont également devenus plus actifs dans les secteurs de haute technologie. Peu importants à l'origine, leurs échanges dans les secteurs de moyenne et haute technologie ont augmenté plus rapidement que l'ensemble de leurs échanges dans le secteur manufacturier. En 2004, par exemple, les importations et exportations moyennes dans les secteurs de haute technologie – produits pharmaceutiques ; instruments scientifiques ; aéronautique et aérospatiale ; véhicules

11. M.N. Baily et D. Farrel, *Exploding the Myth about Offshoring*, San Francisco: McKinsey Global Institute, 2004.

Sharon Brown et James Spletzer (2005), « Labour Market Dynamics Associated with the Movement of Work Overseas », (document présenté à l'occasion d'un atelier organisé par l'OCDE sur la mondialisation de la production et ses impacts sur l'emploi, la productivité et la croissance économique, Paris, 15 et 16 novembre 2005).

12. OCDE, *Comment rester compétitif dans l'économie mondiale : Progresser dans la chaîne de valeur* (2007), www.oecd.org/dataoecd/24/35/38558080.pdf.

automobiles ; produits chimiques ; et machines et matériel - ont représenté près de 60 % de l'ensemble des échanges réalisés par les BRIC. Cette évolution favorisera l'augmentation des flux entrants d'IDE, l'accroissement de l'innovation et la modernisation des structures industrielles.

15. **Petites et moyennes entreprises (PME).** Au niveau des entreprises, la participation aux chaînes d'approvisionnement mondiales semble apporter la stabilité aux PME des économies développées comme des économies en développement. Les petites entreprises qui réussissent à s'introduire dans une chaîne d'approvisionnement et à s'y maintenir malgré la concurrence sont en général plus persévérantes que les autres¹³.

16. L'essor des chaînes d'approvisionnement mondiales offre également aux PME de nouvelles occasions d'étendre leurs activités à l'étranger. La fragmentation de la production crée en outre de nouvelles possibilités d'entrepreneuriat pour les PME qui peuvent réagir avec rapidité et souplesse pour saisir les débouchés qui se présentent dans la fourniture de nouveaux produits et services¹⁴.

17. Enfin, par le biais des relations nouées avec les entreprises multinationales dans les chaînes d'approvisionnement, certaines PME ont eu accès au capital, à l'expérience et au savoir-faire nécessaires pour devenir elles-mêmes de grandes entreprises multinationales¹⁵. Les tendances qui permettent aux entreprises multinationales de développer des relations au sein des chaînes d'approvisionnement offrent également aux PME la possibilité de réaliser des gains d'efficacité grâce à ces mêmes chaînes d'approvisionnement. Comme les entreprises multinationales, les PME des pays en développement externalisent de plus en plus leurs activités afin de rationaliser leur production et d'optimiser leurs ressources¹⁶.

D. Problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises dans le cadre des relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement

18. Même si elles ouvrent manifestement des possibilités, les relations qui se nouent au sein des chaînes d'approvisionnement peuvent aussi exposer les entreprises multinationales à d'importants problèmes du point de vue du comportement responsable des entreprises. Au-delà des aspects complexes de la gestion des stocks et de la qualité, les relations entre acteurs de la chaîne d'approvisionnement introduisent des risques du point de vue du comportement responsable des entreprises au sens de la définition donnée dans les Principes directeurs de l'OCDE.

19. **Publication d'informations.** La complexité déjà évoquée des relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement et les problèmes de visibilité et de traçabilité au-delà du premier niveau de fournisseurs rendent difficile l'obtention et la communication d'informations importantes. En particulier, les entreprises multinationales doivent souvent lutter pour identifier et faire connaître les facteurs de risques prévisibles dans les relations de la chaîne d'approvisionnement.

20. En outre, la communication d'informations par les entreprises multinationales sur les impacts possibles, sur leur chaîne d'approvisionnement, de problèmes affectant le

13. OCDE (2007).

14. OCDE, *Perspectives de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat* – Édition 2005, Paris, OCDE, 2005.

15. Dilek Ayut et Andrea Goldstein, « Developing Country Multinationals: South-South Investment Comes of Age », in *Industrial Development for the 21st century: Sustainable Development Perspectives*, New York, Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, 2007, 85-116.

16. OCDE (2007).

comportement responsable des entreprises, est largement tributaire de la communication d'informations sur ces impacts par les fournisseurs et les autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement. De tout temps, les entreprises multinationales ont eu de la difficulté à obtenir des données de bonne qualité sur les impacts environnementaux, les conditions de travail et d'autres problèmes affectant le comportement responsable des entreprises au sein de la chaîne d'approvisionnement. Cela s'explique par le fait que souvent, les fournisseurs ne cherchent pas à obtenir ces informations ou ne souhaitent pas les communiquer aux entreprises multinationales.

21. Emploi et relations professionnelles. Les conditions de travail qui prévalent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en particulier dans les pays en développement, sont souvent contraires aux normes internationales et aux exigences de la réglementation nationale et peuvent conduire à de graves violations des droits de l'homme. Au nombre de ces violations, mentionnons l'atteinte à la liberté d'association et de négociation collective ; le travail des enfants et le travail forcé ; la discrimination à l'encontre des salariés ; les heures de travail excessives ; le traitement dégradant infligé par l'employeur ; l'insuffisance de la protection de la santé et de la sécurité ; la rémunération inappropriée ; et l'entrave à la liberté de déplacement. Ces violations ont de nombreuses causes – par exemple les pressions exercées pour maintenir des prix bas et pour répondre aux attentes des entreprises multinationales qui veulent un calendrier de production et de livraison court, ainsi que la mise en œuvre insuffisante de la réglementation locale et nationale et le fait que les fournisseurs et les autres acteurs ne comprennent pas bien les normes relatives aux droits du travail – et ensemble, peuvent faire en sorte qu'il soit difficile pour les entreprises multinationales d'œuvrer en faveur de bonnes relations professionnelles. En outre, les travailleurs sont souvent dépourvus des moyens qui leur permettraient d'améliorer leur situation, que ce soit en raison de la pauvreté et de l'absence d'autres perspectives, de la mauvaise compréhension des droits du travail, ou d'un accès restreint aux mécanismes d'examen des plaintes ou à la représentation syndicale.

22. De mauvaises conditions de travail peuvent causer de graves problèmes commerciaux aux entreprises multinationales. La faible productivité et les grèves peuvent se répercuter sur les prix et la livraison des produits et services. Les campagnes négatives menées par des organisations non gouvernementales (ONG) et les couvertures médiatiques défavorables nuisent à leur marque et à leur image ainsi qu'à l'adhésion et à la conservation des effectifs et peuvent inciter les consommateurs à recourir au boycott, qui se répercute directement sur la rentabilité.

23. Environnement. Les chaînes d'approvisionnement peuvent avoir de graves impacts environnementaux, en particulier en présence d'un relâchement de la réglementation sur l'environnement, de fortes pressions sur les prix et de grandes quantités (réelles ou perçues) de ressources naturelles. Les impacts environnementaux sont liés notamment aux déchets toxiques, à la pollution de l'eau et aux émissions atmosphériques dangereuses, ainsi qu'à la forte consommation énergétique et aux émissions de gaz à effet de serre. Ils peuvent se manifester au tout début du cycle de vie d'un produit ou d'un service, lors de l'extraction des matières premières, mais persistent souvent jusqu'à la fin de ce cycle, lorsque l'utilisation et l'élimination créent à leur tour des déchets.

24. Pour les entreprises multinationales, les problèmes liés aux impacts environnementaux négatifs des chaînes d'approvisionnement sont considérables. Les coûts possibles du non-respect, par les fournisseurs, de la réglementation locale et nationale, notamment les amendes

et l'interruption des activités, peuvent entraîner une volatilité des prix des produits et services et menacer la continuité des activités. Enfin, l'attention portée par les ONG, les pouvoirs publics et les consommateurs aux impacts environnementaux engendre les mêmes problèmes que les mauvaises conditions de travail pour la marque et l'image.

25. **Corruption et concurrence.** Des risques de corruption et de concurrence non négligeables pèsent parfois sur les relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement. C'est ainsi que dans le cadre des marchés publics, des entreprises multinationales et des fournisseurs ont parfois recours à des pratiques de corruption auxquelles prennent part des représentants des pouvoirs publics et d'autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement.

26. La corruption et les pratiques anticoncurrentielles entraînent des coûts directs considérables pour les entreprises multinationales, notamment parce qu'ils font diminuer la qualité des produits, mais ces coûts sont souvent infimes au regard des coûts indirects associés au temps et aux ressources que ces entreprises doivent consacrer au règlement des problèmes de responsabilité juridique et d'atteinte à leur image de marque.

27. **Intérêts des consommateurs.** Les relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement font parfois en sorte que les entreprises multinationales parviennent difficilement à assurer la protection des intérêts des consommateurs. Du fait qu'elles exercent un suivi indirect de la fabrication des produits et de la prestation des services, les multinationales sont moins à même d'exercer une véritable influence sur le contenu des produits, la protection des données et la communication d'informations exactes aux consommateurs.

28. Les risques auxquels sont exposées les entreprises multinationales du point de vue de la protection des intérêts des consommateurs sont considérables compte tenu des coûts directs, mais aussi en termes d'image, que peuvent entraîner le rappel d'un produit ou l'imposition d'une amende pour non-respect de la réglementation relative à la protection des consommateurs.

29. **Science et technologie.** Le transfert de propriété intellectuelle et de technologie offre d'intéressantes possibilités de faire progresser les relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement et d'appuyer le développement économique, mais l'absence généralisée de pratiques rigoureuses en matière de protection de la propriété intellectuelle dans les chaînes d'approvisionnement mondiales peut engendrer des risques réels pour les entreprises multinationales. La violation des droits de propriété intellectuelle peut entraîner des pertes financières directes et freiner l'innovation.

E. Approches mises en oeuvre par les entreprises multinationales en faveur de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement

30. À l'heure actuelle, les passages des Principes directeurs consacrés au comportement responsable des entreprises n'énoncent pas de norme universelle définissant, à l'intention des entreprises multinationales, ce qu'est la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Par conséquent, la portée et les limites de la responsabilité des entreprises multinationales dans la chaîne d'approvisionnement ne sont pas clairement définies. On note plutôt que certaines parties prenantes – organisations internationales, pouvoirs publics, société civile et groupes de travail – ont commencé à exprimer une attente de base, à savoir que les entreprises multinationales devraient respecter un certain nombre de normes juridiques et volontaires

dans le cadre de leurs relations avec les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, notamment :

- Les accords, déclarations et cadres internationaux qui définissent les droits des personnes tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- Les cadres et normes internationaux qui définissent le comportement responsable des entreprises tels que les Principes directeurs de l'OCDE, le Pacte mondial des Nations Unies et le cadre d'action « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies.
- La réglementation nationale et locale.

31. Pour répondre à cette attente, les entreprises multinationales, souvent en partenariat avec les pouvoirs publics, les ONG et d'autres institutions internationales, ont mis au point une foule d'outils et d'approches d'évaluation et d'action en faveur du comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement.

Encadré 2.A5.2. **Approches existantes en matière de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement**

La communication des pratiques des entreprises multinationales en matière de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement intervient dans un paysage contrasté d'obligations juridiques et de normes volontaires, et en conséquence, il n'existe pas de statistiques détaillées et fiables sur les pratiques de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Cependant, les résultats de quelques études et enquêtes récentes apportent certaines indications sur l'étendue des pratiques mises en œuvre par les entreprises multinationales.

Par exemple, en utilisant une base ASSET 4 réunissant des données sur les activités de 2 508 entreprises internationales dans le domaine de l'environnement, des mesures sociales et de la gouvernance, la Harvard Law School a réalisé un échantillon des politiques publiques des droits du travail et des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. D'après les résultats, une minorité d'entreprises (28 %) s'est dotée d'une politique au sens large dans ce domaine mais un pourcentage encore plus faible encore a adopté des normes ou des procédures de suivi détaillées. Moins de 6 % des entreprises multinationales appuient des normes spécifiques relatives aux droits du travail, comme les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Seulement 6 % déclarent surveiller si les fournisseurs se conforment à leur politique ou à leur code de conduite ou fixent des objectifs d'amélioration ; enfin, seulement 7 % décrivent leurs procédures de mise en œuvre.

Source : Voir Aaron Bernstein et Christopher Greenwald, « Benchmarking Corporate Policies on Labor and Human Rights in Global Supply Chains », *Capital Matters Occasional Paper Series* n° 5, Pensions and Capital Stewardship Project, Labor and Worklife Program, Harvard Law School (novembre 2009), www.whlaw.harvard.edu/programs/lwp/pensions/publications/occpapers/occasionalpapers5.pdf.

32. Les programmes de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement reposent en général sur quatre grandes démarches – définition des attentes ; suivi et audits ; réparation et renforcement des capacités ; et partenariat – chacune étant mise en œuvre à l'aide de divers outils.

33. **Définition des attentes.** Pour formuler des attentes claires à l'égard des fournisseurs en matière de comportement responsable des entreprises, les entreprises multinationales établissent à leur intention des codes de conduite contenant des lignes directrices et des orientations afin d'indiquer leur conception du comportement responsable des entreprises et leurs attentes à l'égard des fournisseurs dans le cadre de la relation commerciale. Les codes de conduite à l'intention des fournisseurs mentionnent habituellement les trois types de cadres juridiques et volontaires mentionnés précédemment et constituent pour l'heure la principale application des Principes directeurs de l'OCDE aux relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement.

34. Les conséquences du non-respect des codes de conduite peuvent varier considérablement – dans certains cas, l'entreprise multinationale réagit peu, sinon pas du tout ; elle peut aussi exiger la participation aux activités décrites ci-dessous, par exemple au suivi et à la réparation ; il arrive encore qu'elle prenne des mesures ayant pour effet de modifier la relation commerciale, par exemple qu'elle décide d'interrompre les commandes ou de dénoncer un contrat.

35. **Suivi et audits.** Pour évaluer si les fournisseurs répondent à leurs attentes en matière de comportement responsable, les entreprises multinationales peuvent leur demander de procéder à une autoévaluation ou d'accepter des audits sur place. Les audits sur place sont réalisés dans les installations ou au siège du fournisseur (lorsqu'il possède de nombreuses installations) par le personnel de l'entreprise multinationale ou par un cabinet d'audit. La portée, la durée et la fréquence des audits sont très variables.

36. **Réparation et renforcement des capacités.** Les entreprises multinationales ont recours à des mesures de réparation et de renforcement des capacités pour remédier à des cas particuliers de non-respect découverts au cours du processus de suivi et encourager l'amélioration continue en matière de comportement responsable des entreprises.

37. Les mesures de réparation peuvent comprendre de nombreuses actions : mise au point, de concert avec les fournisseurs, d'un plan d'action correctrice visant à susciter le respect des normes ; définition d'un plan d'action afin de rehausser graduellement les normes et les attentes ; et cessation des relations avec un fournisseur lorsque, malgré des notifications répétés, celui-ci n'a pris aucune mesure pour corriger des défaillances graves concernant des points auxquels s'applique la « tolérance zéro ».

38. Le renforcement des capacités ne consiste pas simplement à définir des cas particuliers de non-respect mais à rehausser la capacité globale des fournisseurs à mieux respecter certaines normes de comportement responsable des entreprises grâce à une meilleure compréhension des problèmes et à l'accès aux ressources offertes. Le renforcement des capacités englobe une foule d'activités, notamment la formation des effectifs du fournisseur et la mise en place de réseaux d'apprentissage à l'intention des fournisseurs.

39. **Partenariats.** Pour assurer plus durablement le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement, certaines entreprises multinationales recourent au partenariat pour susciter l'adhésion des fournisseurs à l'égard des attentes en matière de comportement responsable. Les approches partenariales de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement utilisent bon nombre des outils déjà décrits, mais au lieu de s'attacher seulement au respect d'un code, elles mettent l'accent sur l'élaboration de systèmes de gestion des fournisseurs et sur la création d'incitations et de valeurs communes par le biais du comportement responsable des entreprises.

40. Par exemple, certaines entreprises multinationales ont commencé à inclure l'évaluation des systèmes de gestion dans leurs audits et dispensent aux fournisseurs formation et conseils sur la conception des systèmes de gestion. Les multinationales instaurent également des stades d'amélioration, ce qui dénote une approche du développement des systèmes de gestion fondée sur l'amélioration continue. Les fournisseurs qui respectent les normes de comportement responsable des entreprises reçoivent davantage d'incitations : reconnaissance de l'amélioration ; statut de fournisseur privilégié ; et diminution de la fréquence des audits.

41. Les approches partenariales de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement témoignent d'une modification importante de l'état d'esprit puisque l'on est passé de la gestion des principaux risques – protection de la valeur – à la création de valeur pour les entreprises multinationales et leurs fournisseurs. Ces approches ne sont toutefois pas encore largement mises en œuvre par les entreprises multinationales, même celles qui sont par ailleurs dotées de solides programmes de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

42. **Mise en œuvre.** On a vu que les approches retenues par les entreprises multinationales varient considérablement. La plupart des entreprises multinationales, du moins au début, mettent en place des programmes de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement afin de gérer les risques de problèmes affectant le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement, y compris les risques de réprobation de la part des parties prenantes et d'impacts sur la continuité des affaires. Par conséquent, les approches et les outils utilisés ainsi que leur portée aux différents niveaux de la chaîne d'approvisionnement sont fonction de la manière dont les entreprises multinationales perçoivent les risques liés aux relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement plutôt que d'une décision de caractère normatif.

43. Pour décider de l'approche qu'elles adopteront à l'égard de chaque fournisseur en matière de gestion responsable de l'approvisionnement, de nombreuses entreprises multinationales commencent par segmenter leur base de fournisseurs en fonction du niveau de risque que chacun représente pour leurs activités. Certaines multinationales prennent également en considération le niveau de risque que posent les fournisseurs pour la société et, en se fondant sur le type de relation établie avec chacun, la possibilité d'avoir une influence ou un impact sur le respect par celui-ci des normes de comportement responsable des entreprises.

44. La plupart des entreprises multinationales qui mettent au point un nouveau programme de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement s'attachent principalement à définir des attentes et jusqu'à un certain point, à exercer un suivi. Les entreprises multinationales de pointe elles-mêmes se basent sur ces outils pour comprendre l'ampleur des problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises de leur chaîne d'approvisionnement et pour associer leurs fournisseurs des premier et second niveaux à leurs efforts pour y remédier. Les outils de renforcement des capacités et les systèmes de gestion sont davantage réservés aux fournisseurs jugés plus « stratégiques » par les entreprises multinationales. Ces approches sont principalement mises en œuvre par les entreprises multinationales de pointe qui ont une compréhension plus fine de leur chaîne d'approvisionnement et qui savent en particulier où se situent les

principaux risques et les principales possibilités et où il convient d'investir pour créer des avantages à long terme pour l'acheteur, pour le fournisseur et pour la société¹⁷.

E. Problèmes liés à la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement

45. Bien que les approches décrites ci-dessus soient assez courantes et bien établies, les entreprises multinationales doivent encore surmonter un grand nombre de problèmes complexes et profonds pour assurer une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

46. **Définition des responsabilités.** On a vu que la principale difficulté rencontrée est la définition de la responsabilité qui incombe aux entreprises multinationales d'assurer un comportement responsable des entreprises de leur chaîne d'approvisionnement. Même si les orientations fournies dans le cadre d'action « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies ont grandement permis d'amorcer une clarification du rôle des entreprises et des pouvoirs publics pour assurer le respect des normes juridiques internationales, les progrès n'ont concerné jusqu'à présent que certains aspects du comportement responsable des entreprises, par exemple les droits de l'homme, et sont inspirés de sources spécifiques émanant du droit international et de normes volontaires. Le cadre d'action des Nations Unies s'applique sans conteste aux relations entre les acteurs des chaînes d'approvisionnement, mais on en est encore à cerner ses implications dans la pratique. Enfin, on ignore au juste en quoi consistent les responsabilités des entreprises multinationales en matière de comportement responsable des entreprises pour ce qui est des questions qui vont au-delà des droits de l'homme.

47. Par conséquent, les efforts décrits ci-dessus pour assurer la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement ont été pour la plupart le fruit d'interactions régulières, informelles et ponctuelles entre les entreprises multinationales et de nombreuses parties prenantes, souvent à la suite d'événements négatifs. À l'heure actuelle, il n'existe pas de norme générale qui pourrait aider les entreprises multinationales à définir et à gérer les responsabilités qui leur incombent en ce qui concerne tous les aspects du comportement responsable des entreprises de leur chaîne d'approvisionnement – droits de l'homme ; droits du travail ; protection de l'environnement ; et bonne gouvernance. Les approches mises en œuvre actuellement ont été conçues en l'absence de norme globale, et visaient principalement à réagir à des risques commerciaux en se fondant sur les définitions, en évolution, des bonnes pratiques.

18. En outre, comme la compréhension de la complexité de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement s'est affinée au cours des vingt dernières années, depuis la manifestation de certaines des premières difficultés dans ce domaine, de nombreux problèmes systémiques sont apparus clairement, notamment l'insuffisance de la mise en œuvre de la réglementation par les pouvoirs publics ; le manque de visibilité sur les chaînes d'approvisionnement ; le fait que de nombreuses relations entre les acteurs de la chaîne reposent sur des transactions ponctuelles ; l'absence de pouvoir de négociation ; l'harmonisation insuffisante des pratiques internes des entreprises multinationales ; et les incitations faibles ou négatives données aux fournisseurs. L'approche partenariale adoptée pour assurer la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement a évolué en partie pour remédier à ces problèmes, mais les entreprises multinationales sont encore

17. Aaron Bernstein et Christopher Greenwald, « Benchmarking Corporate Policies on Labor and Human Rights in Global Supply Chains », *Capital Matters Occasional Papers*, 5 (2009), www.law.harvard.edu/programs/lwp/pensions/publications/occpapers/occasionalpapers5.pdf.

Pacte mondial des Nations Unies, « Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement » The United Nations Global Compact (2010).

confrontées à d'importants obstacles à la promotion du comportement responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement.

49. Insuffisance de la mise en œuvre de la réglementation par les pouvoirs publics.

Les efforts déployés actuellement pour assurer une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement reposent en partie sur la législation nationale et locale mais celles-ci sont souvent peu solides. Dans de nombreux pays, la mise en œuvre de l'action des pouvoirs publics laisse à désirer, que ce soit en raison de la faiblesse des structures de gouvernance, du manque de ressources, de la corruption endémique ou du fait que l'application de la réglementation relative au comportement responsable des entreprises est perçue comme préjudiciable au développement économique. Les entreprises multinationales sont de ce fait confrontées à des problèmes complexes de délimitation de leurs responsabilités et de celles des pouvoirs publics en matière de comportement responsable des entreprises et peuvent se retrouver dans des situations délicates où elles doivent assumer un rôle de régulateur ou de police.

50. Manque de visibilité. On a vu que beaucoup d'entreprises multinationales n'ont guère de visibilité sur la chaîne d'approvisionnement faute de contacts directs suffisants avec les fournisseurs des premier et second niveaux. Même lorsque leur approche de la gestion des relations au sein de leur chaîne d'approvisionnement est plus directe, elles ont parfois du mal à bien saisir le profil des fournisseurs du second niveau. C'est pourquoi elles peuvent difficilement repérer les problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises et s'associer aux acteurs de la chaîne d'approvisionnement pour y remédier correctement.

51. Les transactions ponctuelles entre acteurs de la chaîne d'approvisionnement. De même, une grande partie des relations entre acteurs de la chaîne d'approvisionnement ont un caractère transitoire. Dans le cas des relations de court terme où n'intervient qu'une seule livraison, bien souvent d'un produit déjà fabriqué, même les entreprises multinationales très motivées et disposant des ressources nécessaires peuvent difficilement repérer les problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises et y remédier en coopération avec les fournisseurs concernés.

52. Absence de pouvoir de négociation. Même lorsqu'il existe des relations de plus long terme entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, pour des raisons tenant au choix des fournisseurs ou aux modèles de gestion stratégique des approvisionnements, les entreprises n'ont pas le pouvoir de négociation nécessaire pour exiger le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement. La menace de perdre un client ne dissuade pas les fournisseurs contrevenants parce qu'ils peuvent souvent trouver un autre acheteur ayant des exigences moins rigoureuses. De plus, les entreprises multinationales hésitent souvent à se défaire d'un fournisseur ayant eu un comportement irresponsable parce cela entraîne des coûts considérables et que, dans le pire des cas, la fermeture des installations d'un fournisseur a des incidences négatives importantes sur les travailleurs et l'économie locale. Il arrive aussi que les entreprises multinationales ne puissent pas offrir aux fournisseurs des incitations positives, par exemple des conditions contractuelles plus favorables ou des prix plus élevés, pour qu'ils respectent les normes de comportement responsable des entreprises.

53. Harmonisation insuffisante des pratiques internes des entreprises multinationales. Il existe souvent une tension persistante, dans les entreprises multinationales, entre les objectifs commerciaux et les objectifs de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Ce

problème qui se pose en particulier aux responsables des achats et de la gestion de l'approvisionnement peut être exacerbé par le fait que la conception d'un produit ne prenne pas en compte les problèmes affectant le comportement responsable des entreprises, par exemple lorsque les spécifications établies nécessitent l'utilisation de produits chimiques extrêmement toxiques ou que des complications logistiques engendrent des contraintes temporelles considérables qui occasionnent des heures supplémentaires ou un temps de repos insuffisant. D'ici à ce que le respect des normes de comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement soit une priorité à l'échelle de l'ensemble des fonctions des entreprises multinationales, les efforts en ce sens risquent de se voir involontairement compromis par les exigences formulées à l'endroit des fournisseurs par d'autres parties de l'entreprise.

54. **Incitations faibles ou négatives données aux fournisseurs.** On a vu que l'absence d'harmonisation des pratiques internes peut donner des incitations contradictoires aux fournisseurs. Ce problème est aggravé par le fait que de nombreuses approches adoptées par les entreprises multinationales en matière de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement s'attachent principalement aux conséquences négatives du non-respect au lieu de proposer des incitations en contrepartie de résultats meilleurs ou constants. Cela permet plus facilement aux fournisseurs de faire semblant de respecter les normes en recourant par exemple à la double comptabilité ou à la fausse certification. Les pouvoirs publics offrent aussi des incitations contradictoires – qui conduisent par exemple les fournisseurs à recourir parfois à la double comptabilité pour déclarer des effectifs plus restreints qu'ils ne le sont en réalité afin de diminuer leur charge fiscale ou d'autres contributions sociales.

III. Traduire les mesures des entreprises multinationales en principes et normes opérationnelles élargis pour assurer la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement

A. Possibilités de définition de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement

55. Bien que les approches décrites ci-dessus en matière de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement découlent en général des efforts bien intentionnés des entreprises multinationales et d'autres parties prenantes pour remédier aux problèmes, nouveaux ou en évolution, qui affectent le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement, elles sont limitées par l'absence de définition précise de la responsabilité qui incombe aux entreprises multinationales à cet égard.

56. Les entreprises multinationales devraient d'abord et avant tout respecter la législation internationale, nationale et locale relative au comportement légitime des entreprises au sein de la chaîne d'approvisionnement. Cependant, pour définir clairement les responsabilités qui incombent aux entreprises multinationales en matière de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, il faut également disposer d'un cadre général.

57. Pour promouvoir efficacement le comportement responsable des entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement et aider les entreprises multinationales à savoir comment orienter leurs efforts afin d'assumer leurs responsabilités, ce cadre général doit prendre en compte la complexité des relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, le caractère évolutif des problèmes qui se posent et la complexité des normes internationales juridiques et volontaires et de la législation nationale et locale,

dont les éléments se recoupent parfois. Par conséquent, il serait limitatif de définir les responsabilités des entreprises multinationales en fonction d'un type particulier de relation dans la chaîne d'approvisionnement ou du niveau où se situe un fournisseur dans celle-ci. Par exemple, certains des problèmes les plus graves, comme le travail forcé dans les mines dans les zones de conflit, concernent les fournisseurs du second niveau de la chaîne d'approvisionnement des entreprises multinationales. Limiter la responsabilité des entreprises et la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement aux fournisseurs de premier niveau équivalerait donc à négliger ces problèmes¹⁸.

58. Il faut plutôt concevoir un cadre qui décrirait comment les entreprises multinationales elles-mêmes doivent définir et gérer leurs responsabilités en matière de comportement responsable des entreprises dans la chaîne d'approvisionnement, en se fondant uniquement sur problèmes affectant le comportement responsable des entreprises qui évoluent au sein de leur chaîne d'approvisionnement. Ce cadre devrait fournir des orientations sur les points suivants :

- *Évaluation* : manière dont les entreprises multinationales devraient identifier et appréhender la globalité des éventuels problèmes qui se posent dans leur chaîne d'approvisionnement.
- *Hiérarchisation des priorités* : manière dont les entreprises multinationales devraient procéder pour hiérarchiser ces problèmes afin de déterminer ceux qu'elles traiteront et, partant, avec quels fournisseurs elles s'associeront pour ce faire.
- *Gestion* : manière dont les entreprises multinationales devraient s'y prendre pour gérer les problèmes auxquels elles accordent la priorité.

59. Ce cadre devrait également souligner qu'en raison du caractère évolutif et nouveau des problèmes, la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement exige une approche continue et itérative de l'évaluation, de la hiérarchisation et de la gestion.

60. Le cadre de définition de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement devrait également préciser les deux types de problèmes que les entreprises multinationales devraient évaluer, hiérarchiser et gérer, à savoir :

- *Les risques pour la société* : conséquences possibles qui auraient un effet négatif sur les droits de l'homme ; les droits du travail ; les intérêts des consommateurs ; l'environnement ; le développement et l'inclusion économiques ; et la bonne gouvernance, tels que les définissent les normes internationales juridiques et volontaires.
- *Les risques pour l'entreprise* : conséquences possibles qui auraient un effet négatif sur la réussite de l'entreprise, notamment la réalisation de ses stratégies commerciales ; l'atteinte de ses objectifs financiers ; la continuité des activités ; la maîtrise des coûts ; la protection de son image et de la valeur de sa marque ; la satisfaction des attentes des clients et des investisseurs ; et d'autres sources de valeur commerciale.

18. Le cadre « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies mentionne que des difficultés similaires se posent lorsque l'on tente de déterminer un ensemble limité de droits au titre desquels la responsabilité des entreprises est susceptible d'être engagée. Il conclut qu'il existe peu, sinon pas du tout, de droits reconnus internationalement sur lesquels les activités des entreprises ne peuvent avoir d'impact d'une certaine manière ou sur lesquels il est perçu que les entreprises ne sont pas susceptibles d'avoir un impact. Voir John Ruggie, « Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme », Conseil des droits de l'homme (2008), www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf.

61. Comme le montre la partie II, certaines entreprises multinationales de premier plan contribuent réellement à la création de valeur par le biais de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Elles évaluent les problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement pour identifier les risques existants, émergents et potentiels ainsi que les possibilités de création de valeur. Ces entreprises accordent la priorité aux problèmes qui revêtent de l'importance pour les parties prenantes et qui influent sur la réussite commerciale et s'associent aux fournisseurs pour concrétiser les possibilités. Bien qu'il importe de reconnaître que la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement peut contribuer utilement à la création de valeur pour la société ainsi que pour les entreprises multinationales et les fournisseurs, l'évaluation, la hiérarchisation et la gestion des possibilités de contribution utile vont au-delà de la responsabilité de base qui incombe aux entreprises multinationales en matière de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

62. Les entreprises multinationales ont eu recours à de nombreuses notions pour définir et gérer ce qui constitue la base du comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement. Ces notions pourraient se révéler utiles pour établir un cadre général :

- *Lien d'investissement* : la capacité que les entreprises multinationales ont, dans la pratique, d'influencer le comportement des partenaires commerciaux avec lesquels elles ont noué une relation assimilable à un investissement.
- *Sphère d'influence* : l'étendue du pouvoir et de l'influence que peut exercer une entreprise multinationale sur les décisions et les activités des fournisseurs ;
- *Impact* : les modifications positives et négatives résultant des décisions et des activités des entreprises multinationales.
- *Exercice d'une diligence raisonnable* : processus d'évaluation (et de gestion) du risque associé à la conduite d'affaires avec une entité, qui intervient avant et pendant la relation avec celle-ci.
- *Importance* : évaluation de l'importance d'un problème en fonction de son impact sur la stratégie commerciale des entreprises multinationales ainsi que sur la société.
- *Amélioration continue* : processus d'identification et de concrétisation des possibilités d'amélioration de la performance.

63. Chacune de ces notions est étudiée en détail ci-dessous afin de déterminer son utilité pour évaluer, hiérarchiser et gérer les possibilités et les risques pour les entreprises et la société en matière de comportement responsable des entreprises.

B. Lien d'investissement

64. C'est sur la notion de lien d'investissement que reposent les orientations établies par le Comité sur l'investissement international et les entreprises multinationales (CIME) de l'OCDE en ce qui concerne les modalités d'application des Principes directeurs aux chaînes d'approvisionnement¹⁹.

65. Le lien d'investissement désigne en gros la capacité qu'une entreprise multinationale a, dans la pratique, d'influencer le comportement de ses partenaires commerciaux, cette capacité étant fondée sur l'importance de la relation assimilable à un investissement qui

19. OCDE, « Déclaration par le Comité », La portée des Principes directeurs et le lien d'investissement (2003), www.oecd.org/document/42/0,3746,fr_2649_34889_37356099_1_1_1_1,00.html.

existe entre ces acteurs. Certains Points de contact nationaux ont interprété cette notion au sens large et accepté d'examiner certaines affaires concernant les relations contractuelles au sein de la chaîne d'approvisionnement, tandis que d'autres lui ont conféré un sens beaucoup plus étroit et ont par conséquent conclu à la non-recevabilité d'affaires similaires.

66. L'OCDE est pour l'heure la seule institution internationale qui utilise la notion de lien d'investissement. Dans la déclaration qu'il a publiée en 2003 concernant la portée des Principes directeurs, le CIME utilise cette notion pour fournir des orientations aux entreprises multinationales sur l'étendue de l'applicabilité des Principes directeurs aux relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement. La notion de lien d'investissement ne figure dans aucune autre norme ou orientation internationale.

67. Il existe un rapport incontestable entre la notion de lien d'investissement et la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. En particulier, la notion de lien d'investissement laisse supposer que les entreprises multinationales évaluent et hiérarchisent les problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises de leur chaîne d'approvisionnement en fonction de l'existence de liens solides assimilables à un investissement.

68. Cette notion souffre toutefois de trois lacunes importantes. Premièrement, elle ne permet pas de savoir comment déterminer si une relation entre acteurs de la chaîne d'approvisionnement est assimilable à un investissement. La déclaration du CIME sur la portée des Principes directeurs recommande une approche « au cas par cas, en tenant compte de tous les facteurs ayant trait à la nature de la relation commerciale et au degré d'influence exercé ». Le sens conféré au lien d'investissement et aux relations assimilables à un investissement est en conséquence sujet à interprétation²⁰.

69. Deuxièmement, elle n'indique pas les types de problèmes que les entreprises multinationales devraient évaluer, hiérarchiser et gérer. En particulier, aucune distinction n'est faite entre les risques pour la société et les risques pour l'entreprise. Troisièmement, elle ne permet pas de dégager de recommandations à l'intention des entreprises multinationales en ce qui concerne la gestion du comportement responsable des entreprises.

70. Par conséquent, la notion de lien d'investissement est trop souple et trop sujette à interprétation pour servir de cadre de référence pour la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

C. Sphère d'influence

71. La sphère d'influence est actuellement la principale notion de référence pour la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

Bien qu'il soit difficile de la définir avec précision, la notion de sphère d'influence est généralement utilisée pour évoquer la portée du pouvoir et de l'influence qu'une entreprise multinationale exerce sur les décisions et les activités d'autres entités.

72. La notion de sphère d'influence est assez souvent présente dans les principes et normes internationaux. Elle sera par exemple intégrée d'une certaine manière dans la version définitive de la norme ISO26000, bien que le groupe chargé de la rédaction de cette norme mène des discussions régulières sur les modalités d'harmonisation de cette norme avec le cadre d'action « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies. En mai 2010, le

20. *Ibid.*

groupe chargé de la rédaction de la norme ISO26000 a examiné cette définition de la sphère d'influence : importance des relations politiques, contractuelles, économiques ou autres par lesquelles une organisation a la possibilité d'influer sur les décisions ou les activités de personnes ou d'autres organisations²¹. Le groupe de rédaction recommande également que la norme précise :

73. Une organisation n'a pas toujours la responsabilité d'exercer une influence simplement parce qu'elle en a la capacité. Par exemple, elle ne peut pas être tenue responsable de l'impact des activités d'autres organisations sur lesquelles elle est susceptible d'avoir une influence si cet impact ne résulte pas de ses activités. Cependant, une organisation pourra dans certaines situations avoir la responsabilité d'exercer une influence. Ces situations seront déterminées en fonction de la mesure dans laquelle la relation de l'organisation contribue aux impacts négatifs²².

74. Le Pacte mondial des Nations Unies a également utilisé la notion de sphère d'influence comme métaphore spatiale pour établir la portée des responsabilités des entreprises multinationales au titre de l'application des principes qu'il énonce. Dans ce cadre, la sphère d'influence est constituée de cercles concentriques dont le centre représente les activités de l'entreprise multinationale et qui s'élargissent pour symboliser les relations avec les fournisseurs, la collectivité et ainsi de suite, l'idée étant que l'« influence » – et donc vraisemblablement la responsabilité – de l'entreprise multinationale diminue d'un cercle à l'autre²³. Les critères non figés utilisés pour situer un fournisseur en un point donné des différents cercles sont fondés sur la proximité, établie en fonction de la relation contractuelle, des fournisseurs par rapport à l'entreprise multinationale. Le guide pratique sur les chaînes d'approvisionnement durables publié par le Pacte mondial n'utilise toutefois pas la notion de sphère d'influence.

75. Il y a sans conteste un rapport évident entre la notion de sphère d'influence et la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement et cela peut en pratique se révéler utile pour identifier les possibilités de contributions réelles au comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement. Cependant, on s'accorde de plus en plus à reconnaître l'inefficacité de la notion de sphère d'influence sur les plans théorique et pratique.

76. Premièrement, la notion de sphère d'influence, si utilisée soit-elle, est encore très mal définie. En pratique, cette notion se rapporte très spécifiquement aux entreprises multinationales considérées globalement en fonction de leurs activités, de leurs partenaires commerciaux, de leurs relations avec d'autres entités et les organismes publics, de leur structure juridique et de leur organisation ainsi que de leurs biens immobiliers et de leur fonctionnement²⁴. L'imprécision avec laquelle elle a été utilisée l'a rendue floue.

77. En outre, selon John Ruggie, le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, « le terme "influence" peut avoir deux significations très différentes

21. ISO, Copenhagen Discussion Document: Copenhagen Key Topics (CKTs) – 4 mai 2010, <http://isotc.iso.org/livelink/livelink?func=ll&objId=9180193&objAction=Open>.

22. *Ibid.*

23. John Ruggie, *Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*, Conseil des droits de l'homme (2008), www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf.

24. Urs Gasser, « Corporate Social Responsibility: What is the Meaning of 'Sphere of Influence'? », article publié le 25 octobre 2006 sur le blog Law and Information Blog, <http://blogs.law.harvard.edu/ugasser/2006/10/25/corporate-social-responsibility-what-is-the-meaning-of-sphere-of-in/>.

qui se trouvent amalgamées dans la notion de sphère d'influence : il peut avoir le sens d'impact, qui s'applique aux cas où les activités ou les relations d'une entreprise portent atteinte aux droits de l'homme; ou il peut désigner le pouvoir que peut exercer une entreprise sur d'autres acteurs qui enfreignent les droits de l'homme. S'il ne fait pas de doute que le premier sens relève de l'obligation de respecter, il n'en va de même pour le second que dans certaines circonstances²⁵ ». Le RSSG ajoute : « établir la responsabilité des entreprises en se fondant sur leur influence au deuxième sens du terme suppose de partir du principe de philosophie morale résumé par la formule "quand on peut, on doit" ». Toutefois, les entreprises ne peuvent pas être tenues pour responsables des incidences sur les droits de l'homme des activités de chaque entité sur laquelle elles exercent une certaine influence, car cela comprendrait des cas dans lesquels elles ne seraient pour rien, ni directement ni indirectement, dans la violation commise. Il n'est pas non plus souhaitable que les entreprises exercent leur influence chaque fois qu'elles sont en mesure de le faire, en particulier sur les gouvernements²⁶ ».

78. L'application de la notion de sphère d'influence à la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement ne permet pas d'établir une distinction suffisante entre les risques et la capacité des entreprises multinationales d'exercer une influence. Les entreprises multinationales ne percevraient peut-être pas certains risques considérables qui se posent au second niveau des chaînes d'approvisionnement. Par exemple, les problèmes les plus aigus de non-respect des normes de comportement responsable des entreprises au sein des chaînes d'approvisionnement, comme le travail des enfants, le travail forcé et les violations graves des normes de santé et de sécurité, affectent souvent le second niveau des chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales, sur lequel celles-ci ont justement une faible influence mais où il peut néanmoins exister des risques considérables. Par conséquent, les programmes de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement des entreprises multinationales fondés sur la sphère d'influence ne permettent peut-être pas de hiérarchiser les problèmes qui représentent des risques considérables pour la société et pour l'entreprise même.

79. Comme la notion de sphère d'influence ne revêt guère d'utilité pour l'évaluation, la hiérarchisation et la gestion des risques qu'il importe de prendre en compte pour assurer le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement, et qu'elle a été fortement contestée par la communauté internationale, elle ne constitue pas un cadre approprié pour la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

D. Impact

80. La notion d'impact apparaît de plus en plus comme une notion fondamentale pour les programmes de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement des entreprises multinationales.

81. Le projet de norme ISO26000 définit l'impact comme les modifications positives ou négatives pour la société, l'économie ou l'environnement qui résultent en tout ou partie des décisions et activités passées et présentes d'une organisation²⁷.

25. Ruggie (2008).

26. Ruggie (2008).

27. ISO, *Draft International Standard ISO/DIS26000: Guidance on Social Responsibility*, Genève (2009), http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/-8929321/8929339/8929348/3935837/ISO_DIS_26000_Guidance_on_Social_Responsibility.pdf?nodeid=8385026&vernum=-2.

82. Au-delà du projet de norme ISO26000, la notion d'impact est utilisée dans de nombreuses autres normes internationales, par exemple le Pacte mondial des Nations Unies et la Politique en matière de durabilité sociale et environnementale de la Société financière internationale (SFI). La notion d'impact est ici souvent utilisée au lieu de celle d'influence – selon le cadre d'action « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, influence peut avoir le sens d'impact, qui s'applique aux cas où les activités ou les relations d'une entreprise multinationale portent atteinte aux droits de l'homme. Le cadre des Nations Unies utilise également la notion d'impact pour expliquer que la portée de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme est définie par les impacts effectifs et potentiels sur les droits de l'homme qui résultent des activités d'une entreprise multinationale et des relations associées à ces activités²⁸.

83. La notion d'impact est utile lorsqu'elle s'applique à la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Elle fournit aux entreprises multinationales un cadre qui leur permet d'évaluer les possibilités de contributions positives en matière de comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement. Enfin, contrairement à la notion de sphère d'influence, elle ne présuppose aucune considération géographique ou spatiale.

84. On ne peut toutefois pas savoir, d'après l'utilisation du terme dans les normes et principes internationaux, si l'impact concerne uniquement les risques pour la société ou s'il englobe également les risques pour les entreprises. Dans le premier cas, la notion serait utile pour évaluer et comprendre où se situe le risque d'impact négatif des activités des entreprises multinationales sur la société, mais pas pour leur indiquer comment hiérarchiser leurs investissements et leurs engagements aux côtés des fournisseurs afin d'atténuer ces risques en fonction de leur impact possible sur l'entreprise.

85. Dans la pratique, l'utilisation de l'impact comme cadre de base pour la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement pourrait avoir pour effet d'inciter les entreprises multinationales à privilégier l'engagement à l'égard des risques importants pour la société et à négliger les problèmes perçus comme présentant un risque faible pour la société mais considérable pour l'entreprise.

86. La notion d'impact est utile pour savoir comment hiérarchiser les mesures à prendre à l'égard des problèmes affectant le comportement responsable des entreprises ainsi que des fournisseurs. Elle n'est toutefois pas une base appropriée pouvant servir de cadre distinct de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

E. Diligence raisonnable

87. La diligence raisonnable est souvent le point de départ implicite choisi par les entreprises multinationales qui cherchent à concevoir un programme de gestion responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement.

88. Les définitions de la diligence raisonnable peuvent varier quelque peu, mais c'est toutefois celle-ci que le groupe chargé de la rédaction de la norme ISO26000 a examiné celle-ci en mai 2010 : processus approfondi et dynamique visant à identifier les impacts sociaux, environnementaux et économiques existants et potentiels des décisions et des activités d'une organisation afin de les empêcher et de les atténuer²⁹. La diligence

28. Ruggie (2008).

29. ISO, *Copenhagen Discussion Document: Copenhagen Key Topics (CKTs)* – 4 May 2010, (2010), <http://isotc.iso.org/livelink/livelink?func=ll&objId=9180193&objAction=Open>.

raisonnable est, selon les définitions divergentes que l'on en donne, un processus de gestion ou une approche d'évaluation qui s'inscrit dans un système de gestion plus vaste et plus robuste.

89. La diligence raisonnable est mentionnée dans un grand nombre de normes et de principes internationaux comme la norme ISO 26000 et le Pacte mondial des Nations Unies, dans ses orientations sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme³⁰. Le projet pilote de l'OCDE sur le secteur des minerais donne des orientations aux entreprises multinationales sur le devoir de diligence concernant la gestion des risques associés aux chaînes d'approvisionnement en minerais provenant de zones de conflit et à haut risque³¹. Le cadre d'action « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies affirme que la responsabilité de respecter les droits de l'homme va de pair avec le devoir de vigilance et définit les éléments principaux de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :

1. avoir une politique relative aux droits de l'homme ;
2. évaluer les risques et les impacts pour les droits de l'homme ;
3. intégrer les droits de l'homme à l'échelle de l'entreprise ;
4. se doter d'un mécanisme d'examen des plaintes ; et
5. exercer un suivi et rendre des comptes³².

90. La diligence raisonnable est incontestablement liée à la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Elle fournit un cadre utile pour aider les entreprises multinationales à évaluer les problèmes et à décider avec quels fournisseurs elles s'engageront pour assurer un comportement responsable des entreprises. Cette notion définie dans le cadre d'action « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, et qui a suscité un grand intérêt de la part des entreprises multinationales, des organisations internationales et d'autres parties prenantes, fournit également des orientations sur la gestion des problèmes d'atteinte aux droits de l'homme. Du fait que le cadre des Nations Unies contient une définition de la responsabilité (ne pas porter atteinte aux droits de l'homme) et des orientations plus nombreuses concernant les activités sur lesquelles doit s'exercer la diligence raisonnable, celle-ci pourrait constituer un élément essentiel de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

91. Cependant, en raison de la diversité des problèmes de non-respect des normes de comportement responsable des entreprises couverts par les Principes directeurs, il faudrait approfondir la notion de diligence raisonnable du cadre d'action des Nations Unies en fournissant davantage d'orientations sur des problèmes autres que les droits de l'homme, comme c'est le cas du guide (à paraître) de l'OCDE sur le devoir de diligence concernant les chaînes d'approvisionnement en minerais³³. Des orientations pratiques pourraient également être fournies en ce qui concerne la hiérarchisation équilibrée des efforts d'atténuation des risques. Ces orientations devraient prendre en compte tant les risques

30. Pacte mondial des Nations Unies, « The Ten Principles: Principle One », *The United Nations Global Compact* (2000), www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle1.html
www.hunglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle1.html.

31. OCDE, *Projet de guide de l'OCDE sur le devoir de diligence – projet pilote de l'OCDE sur le devoir de diligence dans le secteur minier et des minerais : Devoir de diligence pour une chaîne d'approvisionnement responsable en minerais provenant des zones de conflit ou à haut risque* (à paraître).

32. Ruggie (2008).

33. Ruggie (2008).

pour les entreprises que pour la société et admettre que certains problèmes environnementaux ou sociaux ne représentent pas forcément un risque d'égale importance pour l'entreprise et la société.

92. En pratique, la diligence raisonnable donne aux entreprises multinationales des orientations concernant l'identification et la gestion des risques pour la société et les entreprises. Des orientations supplémentaires sur la hiérarchisation des risques permettraient aux entreprises d'atténuer de façon équilibrée divers risques liés au non-respect des normes de comportement responsable des entreprises.

93. En résumé, la diligence raisonnable constitue une approche solide et à peu près complète pour évaluer et gérer les risques susmentionnés et, moyennant un certain nombre d'ajustements, pourrait constituer l'élément central d'un cadre général pour la gestion de la chaîne d'approvisionnement.

F. Importance

94. La notion d'importance renvoie à une interprétation distincte et complémentaire de la notion d'impact qui prend en compte les effets des risques liés au non-respect des normes de comportement responsable des entreprises, pour la société et pour les entreprises multinationales.

95. L'évaluation de l'importance d'un problème s'attache généralement à son impact sur la stratégie commerciale d'une entreprise multinationale et à son impact sur la société. Cette notion couvrait initialement le fait de signaler un risque commercial aux régulateurs et aux investisseurs mais a été étendue, dans le contexte du comportement responsable des entreprises et de la responsabilité des entreprises, aux risques pour les entreprises et la société ainsi qu'aux possibilités de création de valeur. La première étape de l'évaluation consiste à identifier la totalité des problèmes susceptibles d'affecter la chaîne d'approvisionnement, puis à évaluer l'impact possible de chaque problème sur la réussite d'une entreprise et sur la société (en utilisant l'importance du problème du point de vue des parties prenantes comme variable de substitution), afin de déterminer quels sont les problèmes les plus importants pour l'entreprise multinationale et pour la société.

96. Si la notion d'importance n'est pas encore utilisée dans les principes et normes internationaux, les entreprises multinationales y ont de plus en plus recours pour leurs rapports et stratégies dans le domaine du comportement responsable des entreprises. L'importance est par exemple un élément fondamental des lignes directrices concernant l'élaboration de rapports sur le développement durable de la Global Reporting Initiative.

97. Malgré son apparition récente dans ce domaine, la notion d'importance est indéniablement liée à la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Elle offre aux entreprises multinationales un cadre d'orientations solide pour l'évaluation des risques et des possibilités pour la société et les entreprises.

98. Cependant, cette notion ne s'accompagne pas d'un processus de gestion détaillé des problèmes auxquels les entreprises accordent une priorité élevée. Elle ne constitue donc pas un cadre général approprié pour la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement et se révèle plus utile pour l'évaluation et la hiérarchisation des problèmes.

G. Amélioration continue

99. Enfin, la notion d'amélioration continue, bien qu'elle soit plus rarement utilisée dans les principes internationaux, forme de plus en plus souvent la base des programmes de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement des entreprises multinationales. L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel définit l'amélioration continue comme étant un processus qui identifie les possibilités d'amélioration de la performance et facilite leur concrétisation au moyen de mesures, de méthodes/d'approches de développement de processus, de principes de gestion de projets et d'outils d'établissement de rapports à l'appui des plans stratégiques et des plans d'action³⁴.

100. Pour l'heure, l'amélioration continue n'est prise en compte que dans un petit nombre de normes internationales, encore que le cadre d'action « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies en mentionne l'idée et mette en avant l'approche itérative de la diligence raisonnable³⁵. L'amélioration continue est toutefois une notion commerciale largement utilisée, qui est intégrée aux systèmes de gestion et a été utilisée dans la gestion des problèmes de qualité affectant les chaînes d'approvisionnement. De nombreuses entreprises multinationales ont également commencé à s'appuyer sur cette notion pour traiter certains aspects de leurs programmes de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, en particulier le renforcement des capacités des fournisseurs et la mise au point de systèmes de gestion.

101. Le lien entre la notion d'amélioration continue et la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement ne fait par conséquent pas de doute. La notion d'amélioration continue a l'avantage de pouvoir guider l'application d'une approche itérative de l'évaluation, de la hiérarchisation et de la gestion des problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement.

102. Cette notion comporte toutefois des limites parce que comme la sphère d'influence, elle peut conduire les entreprises multinationales à s'attacher davantage à ce qu'elles « peuvent faire » qu'à ce qu'elles « devraient faire » – en d'autres termes, à ce qu'elles sont plus facilement en mesure de faire qu'aux problèmes épineux à l'égard desquels leur responsabilité pourrait être engagée. Elle manque de clarté sur les types de problèmes – les risques pour la société ou pour l'entreprise – qu'il faudrait identifier et traiter.

103. En pratique, un programme de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise multinationale fondé exclusivement sur la notion d'amélioration continue pourrait insister exagérément sur les « succès rapides » et ne pas agir suffisamment sur les risques élevés que présentent les problèmes affectant le comportement responsable des entreprises et les fournisseurs lorsque la probabilité d'une amélioration est perçue comme faible. Un cadre d'amélioration continue appliqué seul favoriserait également le développement des activités de renforcement des capacités et des systèmes de gestion plutôt que l'exercice d'un suivi (plus large), et les entreprises multinationales risqueraient de ne pas prendre connaissance des risques existant dans les segments de leur chaîne d'approvisionnement non soumis à un suivi.

104. L'amélioration continue est certes utile pour guider la mise en œuvre d'un cadre de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement mais elle n'est guère éclairante pour l'évaluation, la hiérarchisation et la gestion des risques pour l'entreprise ou la société.

34. UNIDO, *SPX Expert Corner: Supply Chain Management Glossary*, www.unido.org/index.php?id=o51310.

35. Ruggie (2008).

Elle ne constitue donc pas un cadre général approprié pour la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

H. Vers un cadre général de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement

105. La gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement des entreprises multinationales devrait reposer sur un cadre qui favorise une profonde compréhension des points de la chaîne qui présentent des risques pour l'entreprise et la société. Ce cadre devrait également fournir des orientations sur les éléments d'un système de gestion solide s'appuyant non seulement sur l'évaluation des problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises mais aussi sur des processus efficaces de hiérarchisation et de gestion de ces problèmes.

106. Parmi les notions examinées jusqu'ici, c'est celle de diligence raisonnable définie dans le cadre d'action « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies qui fournit la meilleure base pour un cadre général d'évaluation et de gestion des problèmes affectant le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement. Cette notion peut être complétée par celles d'importance et d'amélioration continue, qui apportent d'autres orientations sur la hiérarchisation des problèmes susceptibles d'affecter la chaîne d'approvisionnement, précisent clairement que la hiérarchisation des problèmes doit s'effectuer en fonction des risques pour l'entreprise et la société, et appliquent une approche fondée sur l'amélioration continue pour assurer le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement.

107. Ensemble, les trois notions présentées ci-dessus – la diligence raisonnable, l'importance et l'amélioration continue – pourraient former un cadre complet. En tant que cadre général de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, la diligence raisonnable décrit les étapes que les entreprises multinationales doivent suivre pour évaluer, hiérarchiser et gérer les problèmes. La notion d'importance offre quant à elle des orientations complémentaires concernant en particulier la diligence raisonnable qu'il convient d'exercer pour s'assurer que l'ensemble des impacts possibles – les risques pour la société et l'entreprise – soient évalués et hiérarchisés. L'amélioration continue fournit des orientations sur la mise en œuvre du cadre afin de s'assurer que les entreprises multinationales évaluent, hiérarchisent et gèrent l'évolution des risques existants et les risques émergents.

IV. Élaboration des orientations sur l'application des Principes directeurs de l'OCDE aux relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement

A. Orientations sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement contenues dans les Principes directeurs de l'OCDE

108. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales donnent peu d'orientations sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Le sujet des fournisseurs est abordé dans le chapitre intitulé Principes généraux ; et dans les commentaires concernant les principes généraux ; la publication d'informations ; l'environnement ; et la concurrence.

- *Principes généraux* : dans le chapitre intitulé Principes généraux, il est recommandé aux entreprises multinationales d'« 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 commentaire concernant ce chapitre s'attache principalement à expliquer pourquoi cela est important pour l'atteinte des objectifs des Principes directeurs, tout en attirant

l'attention sur les limitations à la capacité des entreprises multinationales de se conformer à cette recommandation. On trouve très peu d'orientations sur les modalités d'application de ce principe.

- *Commentaire concernant la publication d'informations* : Les fournisseurs sont mentionnés dans les passages traitant de la communication de données sociales, des informations environnementales et des informations concernant les risques.
- *Commentaire sur l'environnement* : Ce commentaire souligne l'importance des consultations avec les fournisseurs (entre autres parties prenantes) afin d'instaurer un climat de confiance à l'égard des entreprises multinationales et de « compréhension [...] sur les questions environnementales d'intérêt commun ».
- *Commentaire sur la concurrence* : Les entreprises multinationales sont encouragées à ne pas « conclure ou exécuter des accords anticoncurrentiels entre concurrents [...] visant à partager ou subdiviser des marchés par répartition des clients, fournisseurs, zones géographiques ou branches d'activité ».

109. Les Principes directeurs ne définissent pas les termes « fournisseur » et « chaîne d'approvisionnement ».

110. En outre, les Principes directeurs utilisent peu les notions suivantes, déjà décrites ici :

- *Lien d'investissement* : Il n'est fait nulle part mention du lien d'investissement.
- *Sphère d'influence* : Le commentaire concernant les principes généraux évoque l'influence et la portée de l'influence. Ces notions ne sont pas définies mais on peut présumer qu'elles sont liées à celle de sphère d'influence. Le commentaire reconnaît que l'influence exercée par les entreprises multinationales est variable, et précise : « Ce sont surtout les relations commerciales établies ou directes qui sont l'objet de la présente recommandation, et non tous les contrats ou transactions particuliers ou ponctuels fondés uniquement sur des opérations conclues en toute indépendance ou de client à client. » Le commentaire ne donne toutefois pas d'indication sur la manière dont les entreprises multinationales pourraient déterminer l'influence qu'elles exercent sur leurs fournisseurs ou sur les problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises. Aucune suggestion ou précision n'est donnée sur la manière dont les entreprises multinationales doivent exercer leur influence pour assurer une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.
- *Impact* : La notion d'impact est abordée, mais non du point de vue des relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement.
- *Diligence raisonnable* : Les Principes directeurs n'évoquent pas cette notion.
- *Importance* : La notion d'importance est abordée mais non pas sous l'angle des relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement.
- *Amélioration continue* : La notion d'amélioration continue est mentionnée mais sans lien avec les relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement.

B. La nécessité de revoir les parties des Principes directeurs consacrées à la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement

111. L'OCDE a de toute évidence la possibilité de renforcer considérablement les orientations fournies dans les Principes directeurs sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Cela répondrait également à un besoin manifeste.

112. Comme le montre le présent document, si l'on excepte le cadre d'action « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, qui définit les responsabilités des entreprises multinationales de respecter les droits de l'homme, aucune norme universelle ne définit les responsabilités qui incombent aux entreprises multinationales en matière de comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement. En plus de créer des difficultés pour les entreprises multinationales qui souhaitent obtenir des orientations relativement à leurs efforts bien intentionnés en matière de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, cette lacune empêche la responsabilisation des entreprises qui ne se sont pas occupées activement des problèmes qui se posent dans ce domaine. Les Principes directeurs de l'OCDE sont un instrument utile pour clarifier la question de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement et ce, pour quatre raisons principales : l'importance qu'ils revêtent pour les entreprises multinationales et les parties prenantes ; leur exhaustivité ; leur structure ; et le mécanisme de mise en œuvre qu'ils prévoient.

113. **Importance des Principes directeurs.** Premièrement, comme on l'a vu dans la partie II, les Principes directeurs sont actuellement utilisés par les entreprises multinationales et les parties prenantes comme point de repère pour les attentes de base que doivent satisfaire les entreprises multinationales en matière de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Plutôt que de créer un nouvel instrument visant à assurer le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement, il serait préférable d'intégrer la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement dans les instruments existants.

114. **Exhaustivité.** Les Principes directeurs de l'OCDE sont l'instrument multilatéral relatif à la responsabilité des entreprises le plus complet qui soit. La seule autre norme aussi exhaustive sur le comportement responsable des entreprises, le Pacte mondial des Nations Unies, vise à susciter l'adhésion des entreprises, et non des États. Les autres normes internationales publiques se limitent aux problèmes particuliers qui affectent le comportement responsable des entreprises.

115. **Structure.** De plus, la structure des Principes directeurs de l'OCDE facilite l'ajout d'orientations et d'éclaircissements sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, par exemple dans la partie consacrée aux commentaires. Contrairement aux autres normes internationales, qui se prêtent peu aux modifications et pour lesquelles aucune méthode de révision régulière n'est établie, les Principes directeurs possèdent une structure qui permet d'ajouter des orientations détaillées à l'occasion des mises à jour régulières.

116. **Mécanisme de mise en œuvre.** Enfin, les Principes directeurs de l'OCDE prévoient un mécanisme de mise en œuvre unique en son genre qui peut être mis à profit pour mieux concrétiser les orientations complémentaires sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Par la voie du mécanisme de mise en œuvre des Principes directeurs dans des « circonstances spécifiques », les Points de contact nationaux offrent leur soutien au règlement des différends entre les entreprises multinationales et les parties prenantes en cas de non-respect allégué Principes directeurs. D'autres éléments de réflexion sur le rôle que pourraient jouer les PCN en faveur de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement sont exposés ci-dessous.

C. Possibilités d'apporter des éclaircissements et des orientations sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement

117. Pour fournir le plus d'éclaircissements et d'orientations possible sur la manière dont les entreprises multinationales devraient appliquer les Principes directeurs dans le domaine des relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, il faudrait faire en sorte que ces principes décrivent un cadre général indiquant comment évaluer, hiérarchiser et gérer les problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement et encouragent les entreprises multinationales à le mettre en œuvre. Comme le montre la partie II, les trois notions de diligence raisonnable, d'importance et d'amélioration continue pourraient être intégrées afin de créer un cadre complet.

118. L'analyse de l'utilisation de ces notions effectuée ci-dessus indique qu'il serait très important de définir chacune de ces notions dans les Principes directeurs et d'expliquer comment elle se complètent.

119. En outre, il faudrait profiter de la révision des Principes directeurs pour définir ce que l'on entend par « fournisseurs » et par « relations entre acteurs de la chaîne d'approvisionnement ». Ces explications pourraient figurer dans le chapitre intitulé Concepts et principes, où l'on trouve actuellement une définition d'« entreprise multinationale », ou venir s'ajouter selon l'une des options suivantes.

120. La présentation du cadre dans les Principes directeurs pourrait prendre différentes formes :

- *Option 1* : Révision du dixième principe général et du commentaire s'y rapportant.
- *Option 2* : Révision limitée au commentaire se rapportant au dixième principe général.
- *Option 3* : Révision des commentaires concernant la publication d'informations ; l'emploi et les relations professionnelles ; l'environnement ; la lutte contre la corruption ; les intérêts des consommateurs ; et la science et la technologie.
- *Option 4* : Révision des commentaires concernant la publication d'informations ; l'emploi et les relations professionnelles ; l'environnement ; la lutte contre la corruption ; les intérêts des consommateurs ; et la science et la technologie, conjuguée à l'option 1 ou 2.
- *Option 5* : Ajout d'une annexe spécialement consacrée aux responsabilités qui incombent aux entreprises multinationales d'appliquer les Principes directeurs aux relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement.

121. Ces options devraient être examinées en fonction de leur aptitude à fournir des orientations complètes au niveau de détail jugé approprié par les États qui souscrivent aux Principes directeurs. Par exemple, les modifications apportées au texte des Principes directeurs doivent être approuvées par le Conseil de l'OCDE, tandis que les commentaires sont adoptés au niveau du Comité de l'investissement. Il faudrait sans doute prendre également en compte la manière dont les entreprises multinationales percevraient probablement le degré d'importance des orientations par rapport aux autres éléments des Principes directeurs. Chaque option est examinée en détail ci-dessous.

122. **Option 1.** L'option la plus logique consiste à réviser les Principes directeurs en apportant des ajouts au dixième principe général et au commentaire sur les principes généraux dans lequel il est précisé que les entreprises multinationales devraient encourager les fournisseurs à appliquer des principes de comportement conformes aux Principes directeurs. Le dixième principe général serait considérablement renforcé s'il

recommandait que les entreprises multinationales appliquent la notion de diligence raisonnable définie dans les Principes directeurs pour évaluer, hiérarchiser et gérer les impacts importants des problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises dans leur chaîne d'approvisionnement.

123. Il faudrait réviser le commentaire sur les principes généraux afin d'expliquer la notion de diligence raisonnable et ses différents éléments – évaluation, hiérarchisation et gestion. Il faudrait également que le commentaire définisse les notions d'importance et d'amélioration continue ainsi que leurs modalités d'application aux entreprises multinationales pour mettre en œuvre les éléments constitutifs de la diligence raisonnable.

124. Cette option présente l'avantage de souligner que la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement est une obligation fondamentale qu'il incombe aux entreprises multinationales de respecter pour se conformer aux Principes directeurs de l'OCDE. Cependant, les liens entre cette notion et certains Principes directeurs, par exemple ceux qui concernent les intérêts des consommateurs et l'environnement, ne seraient peut-être pas aussi manifestes.

125. **Option 2.** La mise à jour des Principes directeurs se bornerait à une révision du commentaire concernant le dixième principe général, qui pour sa part resterait inchangé. Il s'agirait d'ajouter à ce commentaire les éléments évoqués ci-dessus afin de présenter le cadre s'appuyant sur la diligence raisonnable, l'importance et l'amélioration continue, et de décrire les responsabilités qui incombent aux entreprises en matière de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

126. Cette option permettrait de clarifier et de renforcer quelque peu les Principes directeurs, mais n'enverrait pas de signal fort en direction des entreprises multinationales sur le fait que la nécessité d'assurer une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement fait partie des exigences à satisfaire pour se conformer aux Principes directeurs.

127. **Option 3.** Elle consisterait à fournir des orientations sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement dans les commentaires concernant la publication d'informations ; l'emploi et les relations professionnelles ; l'environnement ; la lutte contre la corruption ; les intérêts des consommateurs ; et la science et la technologie. Il faudrait dans ce cas expliquer le cadre utilisé et définir les notions de diligence raisonnable, d'importance et d'amélioration continue dans chaque commentaire.

128. Même si les mentions multiples de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement souligneraient son importance, le contenu serait relativement difficile d'accès et serait considéré comme peu convaincant par les entreprises multinationales. Ce côté répétitif risquerait également d'affaiblir globalement les Principes directeurs en les allongeant inutilement.

129. **Option 4.** Elle consisterait à compléter la révision du dixième principe général ou du commentaire le concernant en ajoutant des orientations aux commentaires sur la publication d'informations ; l'emploi et les relations professionnelles ; l'environnement ; la lutte contre la corruption ; les intérêts des consommateurs ; et la science et la technologie. Étant donné que le cadre et les notions seraient clairement expliqués dans le dixième principe général et le commentaire s'y rapportant, il ne serait pas nécessaire de répéter ces informations. L'allongement des commentaires permettrait de fournir davantage de détails sur les modalités d'application du cadre à chaque chapitre par les entreprises multinationales.

130. Cette option permettrait de fournir des orientations plus détaillées sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement et de souligner son importance tout au long des Principes directeurs. Cependant, les orientations seraient fragmentées et les entreprises multinationales auraient donc plus de difficulté à saisir l'ensemble des responsabilités qui leur incombent.

131. **Option 5.** Enfin, les Principes directeurs pourraient fournir des orientations plus rigoureuses et plus claires sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement dans une annexe spéciale sur les responsabilités qui incombent aux entreprises multinationales d'appliquer les Principes directeurs aux relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement.

132. L'introduction de ces modifications exigerait que l'on renouvelle la présentation des Principes directeurs. De nombreuses solutions sont possibles. De manière générale, l'annexe pourrait couvrir bon nombre des sujets abordés ci-dessus – c'est-à-dire le cadre général pour l'application des Principes directeurs aux relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement et l'explication de la manière dont les notions de diligence raisonnable, d'importance et d'amélioration continue pourraient s'appliquer à l'évaluation, à la hiérarchisation et à la gestion des problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises et la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Une annexe pourrait également fournir des orientations plus détaillées sur les modalités d'application du cadre, par les entreprises multinationales, aux différents sujets couverts par les Principes directeurs.

133. Cette option présente le même avantage que l'allongement du texte du dixième principe général et du commentaire s'y rapportant, puisque toutes les orientations seraient concentrées au même endroit et facilement consultables. On a vu que l'ajout d'une annexe spéciale serait également la solution qui offrirait le meilleur gage d'exhaustivité. L'absence de précédent à cet égard – aucune annexe spéciale n'a jamais été ajoutée aux Principes directeurs – pourrait créer un problème tenant à la manière dont cet ajout serait perçu par les entreprises multinationales. D'une part, celles-ci pourraient considérer que l'annexe spéciale souligne l'importance accordée à la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. D'autre part, le fait de dissocier ces orientations de celles qui existent déjà et de les présenter différemment pourrait conduire les entreprises multinationales à penser que la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement ne fait pas partie intégrante des Principes directeurs. Une solution consisterait à créer une « annexe de référence » regroupant toutes les orientations sur la question contenues dans les Principes directeurs et les commentaires pour qu'elles soient accessibles en un seul endroit. Ce recueil sans statut officiel n'aurait d'autre but que de rassembler les dispositions approuvées par les pays ayant souscrit aux Principes directeurs.

D. Considérations sur le rôle des Points de contact nationaux

134. Enfin, il importe de prendre en compte la manière dont les révisions apportées aux Principes directeurs afin de fournir des orientations sur les relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement se répercuteront sur le rôle des PCN et de se demander s'il convient d'ajouter des orientations dans la partie II des Principes directeurs. Le mécanisme de mise en œuvre est unique en son genre parmi les instruments internationaux relatifs au comportement responsable des entreprises et, à ce titre, offre des possibilités spécifiques pour mieux concrétiser les orientations sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

135. Le mandat pour la mise à jour des Principes directeurs couvre les dispositions relatives à la procédure et aux aspects institutionnels en rapport avec les PCN, notamment la promotion des Principes directeurs et leur mise en œuvre dans des circonstances spécifiques, la coopération entre PCN et l'apprentissage par les pairs. Dans la pratique, l'adoption par les pays ayant souscrit aux Principes directeurs des nouvelles orientations sur le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement nécessitera également l'examen attentif des conséquences qu'auront ces orientations pour le mécanisme de mise en œuvre des Principes directeurs par les PCN.

136. Actuellement, les lignes directrices de procédure et le commentaire s'y rapportant ne donnent pas d'indications spécifiques sur l'application, par les entreprises multinationales, des Principes directeurs aux relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement.

137. La mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques, en cas de problèmes de non-respect des normes de comportement responsable des entreprises, sera plus difficile en raison de la complexité et, parfois, de l'opacité des relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement. Chaque affaire étudiée comportera sans doute des aspects complexes particuliers. Par exemple, de nombreux fournisseurs faisant partie des chaînes d'approvisionnement mondiales des entreprises multinationales sont implantés dans des pays qui n'ont pas souscrit aux Principes directeurs. Le commentaire ne contient cependant aucune indication sur le rôle que joueraient les PCN advenant le cas où des problèmes relatifs aux Principes directeurs seraient soulevés dans un pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs, et ce point sera approfondi au cours du processus de mise à jour. Il importe toutefois que la mise en œuvre des Principes directeurs dans chaque circonstance spécifique soit marquée par la prudence, l'attention portée à toutes les parties concernées et un souci d'apprentissage commun et de résolution des problèmes.

138. Plus précisément, les PCN devront disposer d'informations et d'orientations sur les problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement, les pratiques responsables de gestion de la chaîne d'approvisionnement ainsi que sur la manière dont ils pourraient promouvoir cet aspect des Principes directeurs. Il faudra également leur fournir des orientations sur la mise en œuvre du mécanisme des circonstances spécifiques – en particulier sur les affaires qui pourront être jugées recevables et les procédures d'enquête approfondie, ainsi que des orientations sur les processus de médiation et de décision et sur la manière de mettre en œuvre un processus d'apprentissage par les pairs. Enfin, les orientations concernant l'attitude des tierces parties revêtiront une importance particulière étant donné que les problèmes qui affectent le comportement responsable des entreprises concernent en général plusieurs parties qui ont d'une certaine manière une responsabilité partagée.

139. Compte tenu des options décrites ci-dessus pour la révision des Principes directeurs, le règlement des problèmes par voie de médiation ou de décision judiciaire pourrait nécessiter la confirmation que les entreprises multinationales ont mis en œuvre le cadre de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement afin d'évaluer, de hiérarchiser et de gérer les problèmes. La médiation et la décision judiciaire pourraient être centrées sur la démonstration des efforts déployés par l'entreprise multinationale pour mettre en œuvre le cadre recommandé par les Principes directeurs.

140. Afin d'offrir davantage d'orientations, il y aurait peut-être lieu d'étoffer les Lignes directrices de procédure et le commentaire s'y rapportant et de fournir des détails sur les éléments particuliers du cadre de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement que les PCN devraient prendre en compte lors de l'évaluation initiale concernant la recevabilité d'une affaire, et sur la formulation d'une déclaration et de recommandations au besoin.

141. Il y aurait peut-être lieu également de réviser les Lignes directrices de procédure et le commentaire s'y rapportant afin d'apporter de nouveaux éclaircissements sur la nécessité d'une totale transparence. Comme les problèmes affectant le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement continuent d'évoluer et que le cadre décrit ci-dessus confère aux entreprises multinationales la responsabilité de définir et de gérer les responsabilités, les questions soulevées auprès des PCN seront une source considérable de possibilités d'apprentissage. La fourniture d'orientations concernant la manière de diffuser des informations sur les problèmes soulevés aideraient les entreprises multinationales dans leurs efforts pour mettre en œuvre efficacement le cadre de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

V. Conclusion

142. Actuellement, les Principes directeurs ne traitent pas suffisamment les problèmes auxquels sont confrontées les entreprises multinationales dans le domaine de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, et ne fournissent pas d'orientations appropriées sur les responsabilités qui leur incombent d'améliorer les résultats en matière de comportement responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

143. L'OCDE voit dans l'application des Principes directeurs aux relations entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement une occasion très importante de renforcer cet instrument, de l'améliorer et de faire progresser le domaine des normes et principes internationaux sur lesquels les entreprises multinationales s'appuient pour assurer plus efficacement la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

144. Les orientations devraient comprendre une définition claire des responsabilités qui incombent aux entreprises multinationales pour assurer le comportement responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement et leur permettre d'évaluer, de hiérarchiser et de gérer les risques pour la société et les entreprises.

145. Le domaine de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement par les entreprises multinationales est en évolution rapide, ce qui nécessitera sans doute une actualisation et des éclaircissements plus réguliers à l'avenir. L'atelier du 30 juin est une première étape importante pour s'assurer que les Principes directeurs reflètent les idées et les pratiques les plus récentes dans ce domaine.

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.

Déclarent :

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 Réexamen**
- V. Qu'ils sont prêts à se consulter sur les questions ci-dessus, en application des Décisions pertinentes du Conseil ;
- 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. À cet égard, les entreprises devraient :

1. Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable.
2. Respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil.
3. Encourager la création de capacités locales en coopérant étroitement avec la communauté locale, y compris les milieux d'affaires locaux, tout en développant les activités de l'entreprise sur le marché intérieur et sur les marchés extérieurs d'une manière compatible avec de saines pratiques commerciales.

4. Encourager la formation de capital humain, en particulier en créant des possibilités d'emploi et en facilitant la formation des salariés.
5. S'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire concernant l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou d'autres domaines.
6. Appuyer et faire observer des principes de bon gouvernement d'entreprise et mettre au point et appliquer de bonnes pratiques de gouvernement d'entreprise.
7. Élaborer et appliquer des pratiques d'autodiscipline et des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une relation de confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités.
8. Faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait des politiques de l'entreprise et s'y conforment, en les diffusant comme il convient, notamment par des programmes de formation.
9. S'abstenir d'engager des actions discriminatoires ou disciplinaires à l'encontre de salariés qui auraient fait des rapports de bonne foi à la direction ou, le cas échéant, aux autorités publiques compétentes, concernant des pratiques contraires à la loi, aux *Principes directeurs* ou aux politiques de l'entreprise.
10. Encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite des affaires conformes aux *Principes directeurs*.
11. S'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques locales.

III. Publication d'informations

1. Les entreprises devraient s'assurer que des informations fiables et pertinentes concernant leurs activités, leur structure, leur situation financière et leurs résultats sont communiquées de façon régulière et en temps voulu. Ces informations devraient être fournies pour l'entreprise dans son ensemble et, s'il y a lieu, par secteur d'activité ou zone géographique. Les politiques de diffusion d'informations des entreprises devraient être adaptées à la nature, à la taille et au lieu d'implantation de l'entreprise, compte tenu du coût, de la confidentialité des affaires et des autres considérations de concurrence.
2. Les entreprises devraient appliquer des normes de qualité élevée en ce qui concerne la publication d'informations, la comptabilité et la vérification des comptes. Elles sont également encouragées à appliquer des normes de qualité élevée pour les informations à caractère non financier, y compris en matière environnementale et sociale le cas échéant. Les normes ou politiques sur lesquelles reposent la collecte et la publication des informations à caractère financier et non financier devraient être signalées.
3. Les entreprises devraient diffuser les informations de base concernant leur raison sociale, leur lieu d'implantation et leur structure, la raison sociale, l'adresse et le numéro de téléphone de la société mère et de ses principales filiales et son pourcentage de participation, directe et indirecte, dans ces filiales, y compris les participations croisées.
4. Les entreprises devraient également divulguer les informations importantes concernant :
 1. Les résultats financiers et les résultats d'exploitation de l'entreprise.
 2. Les objectifs de l'entreprise.
 3. Les principaux actionnaires et les droits de vote.

4. Les membres du conseil d'administration et les principaux dirigeants, ainsi que leur rémunération.
 5. Les facteurs de risque importants prévisibles.
 6. Les questions importantes concernant les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise.
 7. Les structures et politiques de gouvernement d'entreprise.
5. Les entreprises sont encouragées à communiquer des informations supplémentaires pouvant inclure :
- A) Des déclarations à l'intention du public énonçant des principes ou règles de conduite, y compris des informations sur les politiques sociale, éthique et environnementale de l'entreprise et les autres codes de conduite auxquels l'entreprise souscrit. En outre la date d'adoption de ces déclarations, les pays ou entités auxquels elles s'appliquent et la performance de l'entreprise par rapport à ces déclarations pourront également être communiqués ;
 - B) Des informations sur les systèmes de gestion des risques et d'application des lois et sur le respect des déclarations ou codes de conduite ;
 - C) Des informations sur les relations avec les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise.

IV. Emploi et relations professionnelles

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail :

1.
 - a) Respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats et d'autres organisations légitimes de salariés et engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi.
 - b) Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
 - c) Contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.
 - d) Ne pas pratiquer de discrimination envers leurs salariés en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, les pratiques sélectives concernant les caractéristiques des salariés ne pouvant que servir une politique établie des pouvoirs publics qui favorise spécifiquement une plus grande égalité des chances en matière d'emploi ou répondre aux exigences intrinsèques d'un emploi.
2.
 - a) Fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces.
 - b) Communiquer aux représentants des salariés les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.
 - c) Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les salariés et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.
3. Fournir aux salariés et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.

4. a) Observer en matière d'emploi et de relations du travail des normes aussi favorables que celles qui sont observées par des employeurs comparables dans le pays d'accueil.
b) Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités la santé et la sécurité du milieu de travail.
5. Dans leurs activités, et dans toute la mesure du possible, employer du personnel local et assurer une formation en vue d'améliorer les niveaux de qualification, en coopération avec les représentants des salariés et, le cas échéant, avec les autorités publiques compétentes.
6. Lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable. Compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, il serait souhaitable que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise. D'autres moyens pourront être également utilisés pour que s'instaure une coopération constructive en vue d'atténuer les effets de telles décisions.
7. Lors des négociations menées de bonne foi avec des représentants des salariés sur les conditions d'emploi, ou lorsque les salariés exercent leur droit de s'organiser, ne pas menacer de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation ni de transférer des salariés venant d'entités constitutives de l'entreprise situées dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser.
8. Permettre aux représentants habilités de leurs salariés de mener des négociations sur les questions relatives aux conventions collectives ou aux relations entre travailleurs et employeurs et autoriser les parties à entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur ces questions.

V. Environnement

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois, règlements et pratiques administratives en vigueur dans les pays où elles opèrent, et eu égard aux accords, principes, objectifs et normes internationaux pertinents, tenir dûment compte de la nécessité de protéger l'environnement, la santé et la sécurité publiques, et d'une manière générale, de conduire leurs activités d'une manière qui contribue à l'objectif plus large de développement durable. En particulier, les entreprises devraient :

1. Mettre en place et appliquer un système de gestion environnementale adapté à l'entreprise et prévoyant :
 - a) La collecte et l'évaluation en temps utile d'informations adéquates relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité ;
 - b) La fixation d'objectifs mesurables et, en tant que de besoin, spécifiques concernant l'amélioration de leurs performances environnementales, et un examen périodique de la pertinence de ces objectifs ;

- c) Le suivi et le contrôle réguliers des progrès réalisés dans la poursuite des objectifs généraux et spécifiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité.
2. Eu égard aux considérations liées aux coûts, à la confidentialité des affaires et aux droits de propriété intellectuelle :
 - a) Fournir au public et aux salariés en temps voulu des informations adéquates relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité, ces informations pouvant comprendre un bilan des progrès accomplis dans l'amélioration des performances environnementales.
 - b) Entrer en temps voulu en communication et en consultation avec les collectivités directement concernées par les politiques de l'entreprise en matière d'environnement, de santé et de sécurité et par leur mise en œuvre.
3. Évaluer et prendre en compte, lors de la prise de décision, les effets prévisibles sur l'environnement, la santé et la sécurité, des procédés, biens et services de l'entreprise sur l'ensemble de leur cycle de vie. Lorsque les activités envisagées risquent d'avoir des effets importants sur l'environnement, la santé ou la sécurité, et qu'elles sont subordonnées à une décision d'une autorité compétente, les entreprises devraient réaliser une évaluation appropriée d'impact sur l'environnement.
4. Compte tenu des connaissances scientifiques et techniques des risques, lorsqu'il existe des menaces de dommages graves pour l'environnement, compte tenu également de la santé et la sécurité humaines, ne pas invoquer l'absence de certitude scientifique absolue pour remettre à plus tard l'adoption de mesures efficaces par rapport aux coûts destinées à prévenir ou réduire ces dommages.
5. Établir des plans d'urgence afin de prévenir, d'atténuer et de maîtriser les dommages graves à l'environnement et à la santé pouvant résulter de leurs activités, y compris du fait d'accidents et de situations d'urgence, et mettre en place des mécanismes d'alerte immédiate des autorités compétentes.
6. S'efforcer constamment d'améliorer leurs performances environnementales, en encourageant, le cas échéant, des activités telles que :
 - a) L'adoption, dans toutes les composantes de l'entreprise, de technologies et de procédures d'exploitation qui reflètent les normes de performance environnementale de la composante la plus performante de l'entreprise.
 - b) La mise au point et la fourniture de produits ou de services qui n'ont pas d'incidences indues sur l'environnement, dont l'utilisation aux fins prévues est sans danger, qui sont économes en énergie et en ressources naturelles, et qui peuvent être réutilisés, recyclés ou éliminés en toute sécurité.
 - c) La sensibilisation de leurs clients aux conséquences environnementales de l'utilisation des produits et services de l'entreprise.
 - d) La recherche sur les moyens d'améliorer à long terme les performances environnementales de l'entreprise.
7. Offrir aux salariés un enseignement et une formation appropriés pour les questions de santé et de sécurité de l'environnement, notamment la manipulation des matières dangereuses et la prévention des accidents affectant l'environnement, ainsi que pour les aspects plus généraux de la gestion environnementale, tels que les procédures d'évaluation d'impact sur l'environnement, les relations publiques et les technologies environnementales.

8. Contribuer à la mise au point d'une politique publique en matière d'environnement qui soit bien conçue et économiquement efficiente au moyen, par exemple, de partenariats ou d'initiatives susceptibles d'améliorer la sensibilisation et la protection environnementales.

VI. Lutte contre la corruption

Les entreprises ne devraient pas, directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou solliciter des paiements illicites ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage illégitime. On ne devrait pas non plus solliciter ou attendre d'elles un paiement illicite ou autre avantage indu. En particulier, les entreprises :

1. Ne devraient pas offrir de verser à des agents publics ou à des salariés de leurs partenaires commerciaux une fraction d'un paiement contractuel, ni accepter de telles demandes de versement. Elles ne devraient pas recourir à des contrats secondaires, à des commandes ou à des contrats de conseil afin d'attribuer des paiements à des agents publics, à des salariés de leurs partenaires commerciaux ou encore à leurs proches ou leurs associés commerciaux.
2. Devraient veiller à ce que la rémunération des mandataires soit adéquate et uniquement liée à des services légitimes. Le cas échéant, elles devraient tenir une liste des mandataires employés dans le cadre de transactions avec des organismes publics et des entreprises publiques et la mettre à la disposition des autorités compétentes.
3. Devraient améliorer la transparence de leurs activités dans la lutte contre la corruption et l'extorsion. Ces mesures pourraient inclure des engagements publics contre la corruption et l'extorsion, et la divulgation des systèmes de gestion adoptés par l'entreprise afin de remplir ces engagements. L'entreprise devrait également encourager l'ouverture et le dialogue avec le public afin de promouvoir une prise de conscience et une coopération dans la lutte contre la corruption et l'extorsion.
4. Devraient sensibiliser les salariés aux mesures prises par l'entreprise pour lutter contre la corruption et l'extorsion et promouvoir le respect de ces dispositions par les salariés en assurant une diffusion convenable de ces mesures et en mettant en place des programmes de formation et des procédures disciplinaires.
5. Devraient adopter des systèmes de contrôle de gestion de nature à décourager la corruption et les pratiques corruptrices et adopter des pratiques de comptabilité générale et fiscale et d'audit de nature à empêcher la mise en place d'une comptabilité "hors livres" ou de comptes secrets ou encore la création de documents qui ne rendent pas compte convenablement et honnêtement des opérations auxquels ils se rapportent.
6. Ne devraient verser aucune contribution illégale à des candidats à des charges publiques ou à des partis politiques ou à d'autres organisations politiques. Toute contribution devrait se conformer intégralement aux normes de publication d'informations et être déclarées aux responsables de l'entreprise.

VII. Intérêts des consommateurs

Dans leurs relations avec les consommateurs, les entreprises devraient se conformer à des pratiques équitables dans l'exercice de leurs activités commerciales, mercatiques et

publicitaires et prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la sécurité et la qualité des biens ou des services qu'elles fournissent. Elles devraient en particulier :

1. Veiller à ce que les biens et services qu'elles fournissent respectent toutes les normes acceptées ou prescrites en matière de santé et de sécurité des consommateurs, y compris les mises en garde relatives à la santé et l'étiquetage nécessaire concernant la sécurité du produit et les informations s'y rapportant.
2. En fonction des biens ou des services, donner des informations exactes et claires au sujet de la composition, de la sécurité d'utilisation, de l'entretien, du stockage et de l'élimination, ces informations étant suffisantes pour permettre au consommateur de prendre sa décision en toute connaissance de cause.
3. Prévoir des procédures transparentes et efficaces prenant en compte les réclamations des consommateurs et contribuant au règlement juste et rapide des litiges avec les consommateurs, sans frais ou formalités excessifs.
4. S'abstenir de toute affirmation, omission ou pratique trompeuses, fallacieuses, frauduleuses ou déloyales.
5. Respecter le droit des consommateurs à la vie privée et protéger les données de caractère personnel.
6. Travailler en coopération avec les autorités publiques, de manière totale et transparente, à la prévention et à l'élimination des risques sérieux pour la santé et la sécurité publiques résultant de la consommation ou de l'utilisation de leurs produits.

VIII. Science et technologie

Les entreprises devraient :

1. S'efforcer de faire en sorte que leurs activités soient compatibles avec les politiques et plans scientifiques et technologiques des pays dans lesquels elles opèrent et, le cas échéant, contribuent au développement de la capacité d'innovation à l'échelon local et national.
2. Dans la mesure réalisable, adopter dans le cadre de leurs activités commerciales des pratiques permettant d'assurer le transfert et la diffusion rapide des technologies et du savoir-faire, en tenant dûment compte de la protection des droits de propriété intellectuelle.
3. Le cas échéant, mener des activités de développement scientifique et technologique dans les pays d'accueil de façon à répondre aux besoins du marché local, ainsi qu'employer du personnel du pays d'accueil dans des activités scientifiques et technologiques et encourager sa formation, compte tenu des besoins commerciaux.
4. Lorsqu'elles accordent des licences pour l'utilisation de droits de propriété intellectuelle ou qu'elles transfèrent des technologies par d'autres moyens, le faire sur la base de conditions et modalités raisonnables et de manière à contribuer aux perspectives de développement à long terme du pays d'accueil.
5. Lorsque les objectifs commerciaux s'y prêtent, établir localement des liens avec les universités et les établissements publics de recherche et participer à des projets de recherche en coopération avec les entreprises ou associations professionnelles locales.

IX. Concurrence

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables, exercer leurs activités de façon concurrentielle. En particulier, les entreprises :

1. Ne devraient pas conclure ou exécuter des accords anticoncurrentiels entre concurrents visant à :
 - a) imposer des prix ;
 - b) procéder à des soumissions concertées ;
 - c) établir des restrictions ou quotas à la production ; ou
 - d) partager ou subdiviser des marchés par répartition des clients, fournisseurs, zones géographiques ou branches d'activité.
2. Devraient réaliser toutes leurs opérations en conformité avec toutes les réglementations de la concurrence applicables, compte tenu de l'applicabilité des réglementations de la concurrence des pays dont l'économie risquerait de subir un préjudice du fait de pratiques anticoncurrentielles de leur part.
3. Devraient coopérer avec les autorités de la concurrence de ces pays, et entre autres, sous réserve du droit applicable et de protections adéquates, fournir des réponses aussi rapides et aussi complètes que possible aux demandes de renseignements.
4. Devraient faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait de l'importance du respect de l'ensemble des réglementations et politiques de la concurrence applicables.

X. Fiscalité

Il est important que les entreprises contribuent aux finances publiques des pays d'accueil en acquittant ponctuellement les impôts dont elles sont redevables. En particulier, les entreprises devraient se conformer aux lois et règlements fiscaux de tous les pays où elles opèrent et déployer tous leurs efforts pour agir en conformité avec la lettre et l'esprit de ces lois et règlements. Il s'agit notamment de communiquer aux autorités compétentes les informations nécessaires à la détermination correcte des impôts dont sont passibles leurs activités et de se conformer dans leurs pratiques de prix de transfert au principe de pleine concurrence.

Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Décision du Conseil de l'OCDE

Juin 2000

LE CONSEIL;

Vu la Convention relative à l'Organisation de coopération et de développement économiques, en date du 14 décembre 1960 ;

Vu la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales (la « Déclaration »), par laquelle les gouvernements des pays qui ont souscrit aux *Principes directeurs* à l'intention des entreprises multinationales opérant dans ou depuis leur territoire (« *Principes directeurs* ») recommandent conjointement à ces entreprises d'observer ces *Principes directeurs* ;

Reconnaissant que, dans la mesure où les opérations des entreprises multinationales s'étendent à travers le monde, la coopération internationale en matière de questions couverte par la Déclaration devrait s'étendre à tous les pays ;

Vu le mandat du Comité de l'investissement, notamment en ce qui concerne les attributions du Comité à l'égard de la Déclaration [C(84)171(Final), renouvelé dans C/M(95)21] ;

Considérant le rapport sur le premier réexamen de la Déclaration de 1976 [C(79)102(Final)], le rapport sur le second réexamen de la Déclaration [C/MIN(84)5(Final)], le rapport sur le réexamen de 1991 de la Déclaration [DAFFE/IME(91)23] et le rapport sur le réexamen de 2000 des *Principes directeurs* [C(2000)96] ;

Vu la seconde Décision du Conseil de juin 1984 [C(84)90], amendée en juin 1991 [C/MIN(91)7/ANN1] ;

Considérant qu'il est souhaitable de renforcer les procédures permettant la tenue de consultations sur les questions couvertes par les *Principes directeurs* et d'encourager une application efficace de ces principes ;

Sur proposition du Comité de l'investissement,

DÉCIDE :

D'abroger la seconde Décision révisée du Conseil de juin 1984 [C(84)90], modifiée en juin 1991 [C/MIN(91)7/ANN1], et de la remplacer par la Décision suivante :

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

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

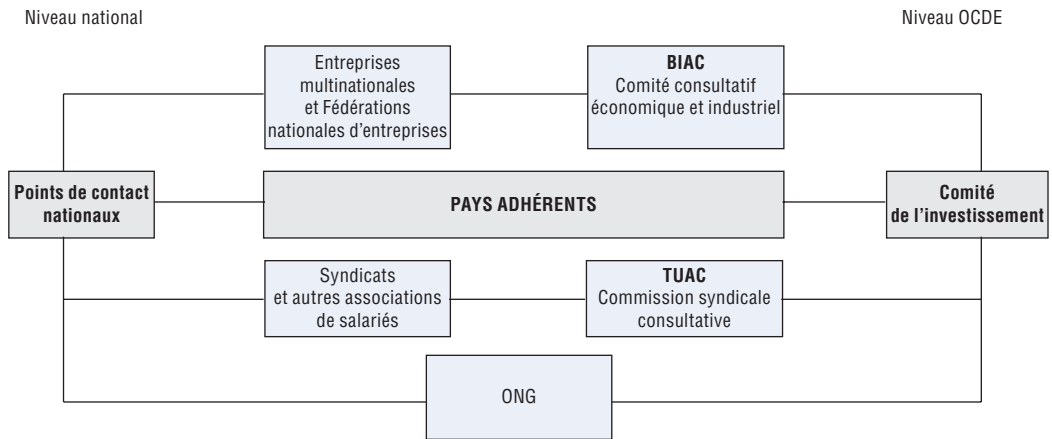
Les institutions chargées de promouvoir et de mettre en œuvre les Principes directeurs sont désignées dans la Décision du Conseil de l’OCDE, déclaration contraignante à laquelle ont souscrit tous les pays qui adhèrent aux Principes. En vertu de la Décision du Conseil, chacun de ces pays doit établir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

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



APPENDICE D

Structure des Points de contact nationaux

Structure des Points de contact nationaux

	COMPOSITION DU PCN	ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
Allemagne	Un seul service ministériel, qui travaille en étroite coopération avec différents ministères dans le cadre des procédures de circonstances spécifiques	Ministère fédéral de l'Économie et de la Technologie	Ministère fédéral des Affaires étrangères Ministère fédéral de la Justice Ministère fédéral des Finances Ministère fédéral de la Coopération économique Ministère fédéral de l'Environnement, de la Protection de la Nature et de la Sécurité nucléaire Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales Ministère fédéral de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Protection des Consommateurs	Le PCN travaille en étroite collaboration avec d'autres ministères de l'administration fédérale, les partenaires sociaux et des ONG. Dans le cadre des procédures de circonstances spécifiques, les décisions et recommandations du PCN sont convenues par tous les ministères du « Groupe ministériel chargé de l'application des Principes directeurs de l'OCDE » (voir colonne précédente), les principaux intervenants étant les ministères de l'administration fédérale concernés au premier chef par la question soulevée. En outre, les ministères participants se réunissent régulièrement pour discuter a) des problèmes qui se posent concernant les Principes directeurs de l'OCDE ; b) des moyens d'améliorer leur diffusion ; et c) des méthodes de travail du Point de contact national. C'est ce que fait également le « Groupe de travail chargé des Principes directeurs de l'OCDE ».
Argentine	Un seul service ministériel	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 de son expérience et de sa conviction que d'autres secteurs administratifs pourraient être concernés, le PCN se prépare actuellement à présenter un nouveau dispositif visant à réagir à la complexité des problèmes posés.
Australie	Un seul service ministériel	Division chargée de l'investissement étranger et de la politique commerciale au sein du ministère du Trésor	Foreign Investment Review Board	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 entreprises, des syndicats et des ONG.
Autriche	Un seul service ministériel	Division de l'exportation et de l'investissement, ministère fédéral de l'Économie, de la Famille et de la Jeunesse	Autres divisions du ministère fédéral de l'Économie, de la Famille et de la Jeunesse Chancellerie fédérale et autres ministères fédéraux concernés	Un Comité consultatif composé de représentants d'autres services fédéraux, des partenaires sociaux et des ONG concernées apporte son appui au PCN. Ce 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	Structure tripartite comprenant des représentants des organisations patronales et syndicales, ainsi que des délégués du gouvernement fédéral et des gouvernements régionaux	Service public fédéral de l'économie, des PME, des classes moyennes et de l'énergie	Service public fédéral de l'environnement Service public fédéral de l'emploi Service public fédéral des affaires étrangères Service public fédéral des finances Service public fédéral de la justice Région bruxelloise Région flamande Région wallonne	
Brazil	Instance interministérielle comprenant huit ministères et la Banque centrale	Ministère des Finances	Ministère des Affaires étrangères Ministère du Travail et de l'Emploi Ministère de la Planification, du Budget et de la Gestion 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 le principal syndicat brésilien (CUT) 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).

Structure des Points de contact nationaux

	COMPOSITION DU PCN	ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
Canada	Comité interministériel	Affaires étrangères et Commerce international Canada	Industrie Canada Ressources humaines et Développement social Canada Environnement Canada Ressources naturelles Canada Ministère des Finances Agence canadienne de développement international	D'autres ministères et agences (par exemple Exportation et développement Canada) participent en tant que de besoin. Dans le monde de l'entreprise et du travail, les principaux interlocuteurs sont la chambre de commerce du Canada, le Congrès du travail du Canada et la Confédération des syndicats nationaux. Le Comité interministériel est présidé par une direction générale du MAECI.
Chili	Établi au sein du service chargé de l'OCDE du ministère des Affaires étrangères, le PCN assure le suivi et la coordination des circonstances spécifiques. En fonction de leur domaine d'action, d'autres ministères peuvent intervenir dans le traitement des circonstances spécifiques soumises au PCN.	Ministère des Affaires étrangères, Direction des relations économiques internationales		Le PCN consulte régulièrement des représentants du patronat, des syndicats et d'ONG.
Corée	Service interministériel, associé à plusieurs ministères	Sous-comité de l'investissement étranger (ministère de l'Économie de la Connaissance)	Ministère de la Stratégie et des Finances Ministère des Affaires étrangères et du Commerce Ministère de l'Environnement Ministère du Travail, etc.	
Danemark	Structure tripartite comprenant plusieurs ministères	Ministère de l'Emploi Ministère des Affaires étrangères	Ministère de l'Environnement Ministère de l'Économie et des Affaires relatives aux Entreprises	
Égypte	Un seul service ministériel	Ministère de l'Investissement	Ministère des Affaires étrangères Ministère du Commerce et de l'Industrie Ministère de l'Administration Ministère des Finances Ministère du Travail Syndicats Ministère de l'Environnement	
Espagne	Un seul service ministériel	Secrétariat général pour le Commerce extérieur, ministère de l'Industrie, du Tourisme et du Commerce	Ministère de l'Environnement, de la Ruralité et de la Marine Ministère de la Justice Ministère de la Santé et de la Politique sociale Ministère du Travail et de l'Immigration	Le PCN travaille en liaison avec les représentants des partenaires sociaux et des ONG.

Structure des Points de contact nationaux

	COMPOSITION DU PCN	ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
Estonie	Structure tripartite comprenant plusieurs ministères	Ministère des Affaires économiques	Ministère des Affaires sociales Ministère de l'Environnement Agence estonienne pour l'exportation Ministère des Affaires étrangères Ministère de la Justice Entreprises Estonie Confédération des employeurs d'Estonie Confédération des syndicats d'Estonie Chambre de commerce et d'industrie d'Estonie	Le PCN continue de travailler en coopération avec représentants des entreprises, des syndicats et d'ONG.
États-Unis	Un seul service ministériel	Office of Investment Affairs ; Bureau of Economic and Business Affairs ; United States Department of State	State Department Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor ; ministères du Commerce, du Travail et du Trésor ; Office of the United States Trade Representative ; Environmental Protection Agency ; autres ministères et organismes en tant que de besoin, notamment les ministères de l'Agriculture et de la Justice et la Consumer Product Safety Commission	Le PCN américain consulte les autres organismes en tant que de besoin et, le cas échéant, un comité interministériel présidé par l'Office of Investment Affairs se réunit pour débattre des questions relatives aux Principes directeurs. Les organisations patronales, syndicales et de la société civile sont consultées par voie réglementaire par le biais de l'Advisory Council on International Economic Policy ou individuellement, au cas par cas.
Finlande	Structure quadripartite comprenant plusieurs ministères et partenaires de la société civile (organisations patronales et syndicales)	Ministère de l'Emploi et de l'Économie	Ministère des Affaires étrangères Ministère des Affaires sociales et de la Santé Ministère de l'Environnement Bureau du Premier ministre Confédération des industries finlandaises (EK) Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK) Section finlandaise de la Chambre de commerce internationale (ICC) FinnWatch Confédération finlandaise des professionnels (STTK) Akava – Confédération des syndicats des professionnels et cadres Fédération des entreprises finlandaises Association finlandaise des consommateurs WWF Finlande Église évangélique luthérienne de Finlande Groupe Tapiola Finnish Business & Society	Le nouveau Comité RSE de la Finlande (créé le 16 octobre 2008 par décret du gouvernement n° 591/2008 du 9 septembre 2008) travaille sous les auspices du ministère de l'Emploi et de l'Économie. Il remplace le Comité MONIKA créé par décret gouvernemental n° 335/2001. Le Comité RSE s'occupe des questions relatives à la RSE et de la promotion des Principes directeurs de l'OCDE et des autres organisations internationales. Il s'est réuni cinq fois au cours de la période considérée.
France	Structure tripartite comprenant plusieurs ministères	Direction du Trésor, ministère de l'Économie et des Finances	Ministère du Travail Ministère de l'Environnement Ministère des Affaires étrangères	Une fédération patronale et six fédérations syndicales font partie du PCN.

Structure des Points de contact nationaux

	COMPOSITION DU PCN	ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
Grèce	Un seul service ministériel	Service des investissements internationaux, Direction du développement et de la coopération économiques internationaux, Direction générale de la politique économique internationale, ministère de l'Économie, de la Compétitivité et de la Marine marchande		On a désigné comme PCN le Service des investissements internationaux, qui fait partie de la Direction du développement et de la coopération économique internationale, au sein de la Direction générale de la politique économique internationale du ministère de l'Économie, de la Compétitivité et de la Marine marchande.
Hongrie	Un seul service ministériel	Ministère de l'Économie		
Irlande	Un seul service ministériel	Bilateral Trade Promotion Unit, Department of Enterprise, Trade and Employment	Ministère des Communications, de l'Énergie et des Ressources naturelles Office of the State Solicitor	
Islande	Service interministériel	Ministère du Commerce		
Israël	Un seul service ministériel	Ministère du Commerce, de l'Industrie et du Travail	Ministère des Affaires étrangères Ministère des Finances Ministère de l'Environnement Ministère de la Justice	Un comité consultatif est composé de représentants des ministères mentionnés dans la colonne précédente. Un Groupe de pilotage a été créé. Ce groupe comprend des représentants d'une grande diversité de parties prenantes de la société civile et d'organisations patronales et syndicales. Le Groupe de pilotage a pour objectif de formuler une recommandation détaillée pour le plan de communication du PCN dans le but d'améliorer la promotion et la diffusion des Principes directeurs. Les instances qui y sont représentées doivent également aider activement le PCN dans ses efforts de sensibilisation.
Italie	Un seul service ministériel	Direction générale de la politique industrielle et de la compétitivité, au sein du ministère du Développement économique	Ministère des Affaires étrangères Ministère de l'Environnement Ministère de l'Économie et des Finances Ministère de la Justice Ministère du Travail, de la Santé et des Politiques sociales Ministère des Politiques agricoles et forestières Service du Commerce international (ministère du Développement économique)	Le PCN travaille en étroite collaboration avec les représentants des organisations sociales et son comité comprend des membres des principaux syndicats et des associations d'entreprises. En ce qui concerne la structure du PCN, le Comité national chargé du PCN comprendra bientôt des représentants de la Conférence permanente des régions, de l'Association des banques italiennes (ABI), de la Confédération nationale des artisans et des PME (CNA), de l'Association professionnelle des artisans (Confartigianato) et de l'Association des chambres de commerce, d'industrie, des métiers artisanaux et de l'agriculture (Unioncamere).
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		Depuis 2002, le PCN japonais est structuré sous la forme d'un organisme interministériel regroupant trois ministères.
Lettonie	Comité consultatif de l'OCDE - Organisme interministériel comprenant des représentants d'organisations patronales et syndicales	Service des relations économiques, ministère des Affaires étrangères	Ministère de l'Économie Ministère de l'Environnement Ministère des Finances Ministère de la Protection sociale Agence lettonne de l'investissement et du développement Bureau de prévention et de lutte contre la corruption Confédération des employeurs lettons Confédération des syndicats libres	

Structure des Points de contact nationaux

	COMPOSITION DU PCN	ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
Lituanie	Structure tripartite composée de représentants d'organisations patronales et syndicales ainsi que des pouvoirs publics	Ministère de l'Économie	Syndicat « Solidarumas » Confédération des syndicats Fédération du travail Confédération des patrons d'entreprises Confédération des industriels	Le PCN travaille en étroite collaboration avec le Conseil tripartite, organisme national regroupant des représentants d'organismes gouvernementaux et d'organisations patronales et syndicales.
Luxembourg	Structure tripartite	Ministère de l'Économie	Ministère de l'Économie Inspection générale des finances Service central de la statistique et des études économiques (STATEC) Ministère des Finances Administration de l'emploi Ministère du Travail et de l'Emploi 3 fédérations patronales 2 fédérations syndicales	
Maroc	Structure bipartite	Agence marocaine de développement des investissements	Agence marocaine de développement des investissements (AMDI) Ministère des Affaires économiques et générales (MAEG) Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM)	
Mexique	Un seul service ministériel	Ministère de l'Économie	PROMEXICO Ministère du Travail	Le PCN travaille en étroite collaboration avec d'autres services concernés.
Norvège	Structure tripartite comprenant plusieurs ministères	Section des Affaires économiques et commerciales Ministère des Affaires étrangères	Ministère des Affaires étrangères Ministère de l'Industrie et du Commerce Confédération norvégienne des syndicats Confédération des entreprises norvégiennes	Un processus de réorganisation et de renforcement du PCN est actuellement en cours. Le nouveau PCN devrait être inauguré pour l'été ou l'automne 2010. On trouvera plus de détails sur la réorganisation dans la section A du rapport annuel de la Norvège consacré aux mécanismes institutionnels.
Nouvelle-Zélande	Un seul service ministériel	Ministère du Développement économique	Ministère du Travail Ministère des Affaires des Consommateurs Ministère de l'Environnement Ministère des Affaires étrangères et du Commerce Ministère de la Justice Agence néo-zélandaise du Commerce et des Entreprises (New Zealand Trade and Enterprise)	Un groupe de liaison composé de représentants d'autres services gouvernementaux, des partenaires sociaux et d'ONG apporte son appui au PCN, qui travaille également en liaison avec d'autres services et organismes gouvernementaux le cas échéant.
Pays-Bas	Conseil indépendant	Ministère des Affaires économiques (Secrétariat du PCN)	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 un président ; chacune possède une expérience dans un des divers groupes d'intérêts de la société.
Pérou	Un seul service ministériel	PROINVERSION – Organisme péruvien chargé de la promotion de l'investissement privé		Le 1 ^{er} juillet 2009, le conseil d'administration de PROINVERSION a approuvé la structure suivante pour le PCN : i) Le conseil d'administration de PROINVERSION est le niveau supérieur de décision ; ii) Le Bureau administratif assurera le secrétariat par le biais de la Division pour la facilitation et la promotion de l'investissement

Structure des Points de contact nationaux

	COMPOSITION DU PCN	ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
Pologne	Un seul service ministériel	Agence polonaise de promotion des investissements étrangers (PAIiZ)		La PAIiZ relève du ministère de l'Économie.
Portugal	Structure bipartite	AICEP – Ministère de l'Économie et de l'Innovation DGAE – Ministère de l'Économie et de l'Innovation	Ministère des Affaires étrangères Ministère des Finances Ministère de la Justice IAPMEI	
République slovaque	Un seul service ministériel	Ministère de l'Économie	Agence slovaque pour le développement et du commerce (SARIO) Ministère des Finances Ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille (ces deux ministères accordent des aides aux investissements)	Le Service des investissements stratégiques relève de la Section de la stratégie du ministère de l'Économie.
République tchèque	Un seul service ministériel	Ministère de l'Industrie et du Commerce	Ministère du Travail et des Affaires sociales Ministère des Finances Ministère de l'Intérieur Ministère de la Justice Ministère des Affaires étrangères Ministère de l'Environnement Banque nationale tchèque Bureau de protection de la concurrence économique Office statistique tchèque Commission des valeurs mobilières CzechInvest	Le PCN travaille en collaboration avec les partenaires sociaux. Le PCN poursuit sa collaboration avec les ONG, en particulier avec le membre tchèque du réseau OECD Watch.
Roumanie	Structure bipartite	<i>Coordination</i> Ministère des PME, du Commerce et des Milieux d'Affaires Ministère des Affaires étrangères <i>Fonction exécutive</i> Ministère des PME, du Commerce et des Milieux d'Affaires – Direction des milieux d'affaires et des professions libérales Agence roumaine pour l'investissement étranger <i>Secrétariat technique</i> Ministère des Affaires étrangères Agence roumaine pour l'investissement étranger	Ministère des Affaires étrangères Ministère de l'Économie Ministère des Finances publiques Ministère de la Justice et des Libertés des Citoyens Ministère de l'Éducation, de la Recherche et de l'Innovation Ministère du Travail, de la Famille et de la Protection sociale Ministère des Transports et des Infrastructures Ministère du Développement régional et du Logement Ministère de l'Environnement Ministère des PME, du Commerce et des Milieux d'Affaires Agence roumaine pour l'investissement étranger Service des milieux d'affaires 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 d'institutions gouvernementales et non gouvernementales, d'associations de consommateurs et de la société civile.

Structure des Points de contact nationaux

COMPOSITION DU PCN		ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
Royaume-Uni	Deux ministères	Department for Business, Innovation and Skills (BIS) et Department for International Development (DFID)	Department for Work and Pensions (DWP) Export Credits Guarantee Department (ECGD) Foreign and Commonwealth Office (FCO)	La Commission de pilotage qui supervise les travaux du PCN 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. Il s'agit notamment de représentants des organisations patronales et syndicale. D'autres ministères et organismes publics intéressés par les Principes directeurs de l'OCDE y sont aussi représentés. La Commission de pilotage fournit des orientations stratégiques au PCN mais n'intervient pas dans les affaires particulières, sauf pour examiner les allégations de non-respect de la procédure. Au quotidien, le PCN travaille en concertation avec d'autres services ministériels, si nécessaire, et a des contacts informels réguliers avec les représentants des entreprises, des syndicats et des ONG.
Slovénie	Structure tripartite comprenant plusieurs ministères	Ministère de l'Économie	Autres ministères, organismes publics, collectivités locales et ONG	Réorganisé récemment, le PCN slovène débute ses activités.
Suède	Structure tripartite comprenant plusieurs ministères	Service de la politique commerciale internationale, ministère des Affaires étrangères	Ministère des Affaires étrangères Ministère de l'Environnement Ministère de l'Emploi Ministère des Entreprises, de l'Énergie et des Communications	Le ministère des Affaires étrangères, par l'intermédiaire du Service de la politique commerciale internationale, préside le PCN et est responsable en dernier ressort de ses travaux et de ses décisions.
Suisse	Un seul service ministériel	Secteur Investissements internationaux et entreprises multinationales, secrétariat d'État aux Affaires économiques	Ministère des Affaires étrangères	Le PCN suisse travaille en liaison avec d'autres services ministériels, le cas échéant. Des comités <i>ad hoc</i> sont constitués pour s'occuper des procédures concernant des circonstances spécifiques. Le PCN a des contacts fréquents avec les organisations patronales et syndicales et les 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	Structure interministérielle (trois organismes publics)	Direction générale de l'investissement étranger, sous-secrétariat au Trésor	Ministère des Affaires étrangères Ministère de la Justice	En fonction de la question examinée, les processus de consultation et de recherche sont menés avec d'autres services. Le PCN reçoit en outre l'aide d'un Comité consultatif formé d'experts, d'ONG et de représentants de syndicats et d'associations professionnelles.

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

APPENDICE E

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 préservant 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 d'affaires présentées dans ce tableau ne concorde pas avec d'autres rapports, et cela pour au moins deux raisons. Premièrement, certaines affaires peuvent être examinées 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 une affaire (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	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Argentine	Le PCN a reçu une demande d'un syndicat (Asociación Bancaria Argentina) concernant 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 la totalité du capital de la BNL par une autre banque multinationale (HSBC), l'affaire est restée sans suite. Aucune nouvelle demande n'a été présentée depuis l'an dernier et le PCN a clos le dossier.
Argentine	Le PCN a reçu une demande du syndicat des travailleurs de la minoterie argentine (Union Obrera Molinera Argentina) alléguant le non-respect des Principes directeurs de l'OCDE par la multinationale de l'alimentation CARGILL.	Novembre 2006	Argentine	II. Principes généraux III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Les deux parties sont parvenues à un accord qui 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	Close	Non	La circonstance spécifique est close depuis le 26 septembre 2008 en raison de la violation présumée de l'accord de confidentialité. Le 20 mai 2009, le CIPCE a transmis un deuxième dossier reposant sur de nouveaux éléments qui concerneraient la circonstance spécifique. Le PCN argentin a tenté d'amener l'entreprise à revoir sa position mais sans succès, cette dernière indiquant qu'elle doutait dorénavant des intentions de l'ONG.
Argentine	Le PCN a reçu une plainte pour non-respect des règles relatives aux relations professionnelles et corruption par une entreprise multinationale française.	Novembre 2007	Argentine	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles VI. Lutte contre la corruption	Close	Oui	Les résultats ont été rendus publics par une annonce parue dans deux journaux à diffusion nationale. Au départ, une procédure judiciaire parallèle concernant la conduite d'un agent public ayant été en relation avec la multinationale était déjà en instance mais cela n'a pas empêché l'examen de l'affaire ni son règlement approprié, qui a été publié dans les principaux journaux argentins.
Argentine	Le PCN argentin a reçu une demande des ONG INPADE et Les Amis de la Terre Argentine alléguant le non-respect des Principes directeurs par une multinationale néerlandaise.	28 mai 2008	Argentine	II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	En cours	Non	La plainte a été déposée devant les PCN argentin et néerlandais par les ONG FOCO/INPADE et Les Amis de la Terre. Le PCN argentin a informé l'entreprise en temps utile. Le 9 septembre 2008, la plainte a été jugée formellement recevable. Le PCN argentin a rencontré les deux parties séparément. L'entreprise a d'emblée refusé les bons offices du PCN argentin, au motif que cela risquerait de lui nuire devant les tribunaux fédéraux argentins, des procédures judiciaires parallèles ayant été engagées en rapport avec le même dossier. L'entreprise a demandé au PCN argentin de différer les procédures jusqu'au règlement des affaires judiciaires en instance. Vu la situation, le PCN néerlandais a suggéré que les parties tentent de d'amorcer un dialogue sur les aspects non couverts par les procédures judiciaires et de régler ainsi certaines questions d'ordre « suprajudiciaire ».

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Argentine	Le PCN argentin a reçu une demande des ONG INPADE et Les Amis de la Terre Argentine alléguant le non-respect des Principes directeurs par une multinationale néerlandaise.						En ce qui concerne cette initiative signalée par le PCN argentin, les parties ne sont pas parvenues à s'entendre sur la portée et le contenu d'un éventuel dialogue. Les plaignants insistaient pour traiter en priorité les questions visées par la plainte et tous les sujets susceptibles d'être abordés au cours du dialogue, même ceux qui n'étaient pas prévus formellement. De son côté, l'entreprise a encore une fois opposé un refus de dialoguer au motif de la tenue de procédures parallèles et a indiqué qu'elle avait déjà entrepris des activités de développement social à proximité de la raffinerie afin d'aider les résidents. Pour l'heure, en raison des fortes divergences de vues entre les parties, les PCN argentin et néerlandais estiment préférable d'attendre la décision des tribunaux.
Australie (le PCN australien assume la responsabilité de cette affaire à la suite d'un accord avec le PCN britannique en juin 2005.)	GSL (Australie) Pty Ltd, filiale à 100 % de droit australien d'une multinationale sous contrôle britannique, Global Solutions Limited.	Juin 2005	Australie	II. Principes généraux VII. Intérêts des consommateurs	Close	Oui	L'examen a nécessité huit mois et a abouti à un résultat satisfaisant pour les parties, qui ont approuvé une liste en 34 points. La déclaration publiée est consultable sur le site : www.ausncp.gov.au .
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 à l'absence de circonstance spécifique et a publié une déclaration consultable sur le site : www.ausncp.gov.au .
Australie	BHP Billiton – réinstallation et dédommagement des occupants des sites.	Juillet 2007	Colombie	II. Principes généraux	Close	Oui	Les parties ont convenu que la communauté concernée bénéficierait d'un programme de réinstallation viable. Des négociations concernant l'éventuelle réinstallation d'autres communautés sont en cours. La déclaration publiée est consultable sur le site www.ausncp.gov.au .
Autriche	Exploitation minière.	Novembre 2004	République démocratique du Congo	Divers	Close	Oui	Les parties ne sont pas parvenues à un accord.
Autriche	Industrie textile.	Mars 2006	Sri Lanka	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Les parties ne sont pas parvenues à un accord.
Autriche	Produits pharmaceutiques.	Février 2008	Autriche	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Les parties sont parvenues à un accord.
Belgique	Annonce par Marks and Spencer de la fermeture de ses magasins en Belgique.	Mai 2001	Belgique	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Le PCN belge a publié un communiqué de presse le 23 décembre 2001.

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Belgique	Speciality Metals Company S.A.	Septembre 2003	République démocratique du Congo	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 démocratique du Congo	Non précisé dans le rapport des Nations Unies	Close	Oui	L'affaire a été examinée en même temps que la plainte de l'ONG.
Belgique	Forrest Group.	Novembre 2004	République démocratique du Congo	II. Principes généraux III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement IX. Concurrence	Close	Oui	Un communiqué de presse a été publié en 2005.
Belgique	Tractebel-Suez.	Avril 2004	Laos	II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	Close	Oui	Un communiqué de presse a été publié 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 britannique
Belgique	Cogecom.	Novembre 2004	République démocratique du Congo	I. Concepts et principes II. Principes généraux IV. Emploi	En cours	s.o.	L'examen est en cours, de même qu'une procédure judiciaire parallèle.
Belgique	Belgolaise.	Novembre 2004	République démocratique du Congo	II. Principes généraux	En cours	s.o.	L'examen est en cours, de même qu'une procédure judiciaire parallèle.
Belgique	Nami Gems.	Novembre 2004	République démocratique du Congo	I. Concepts et principes II. Principes généraux X. Fiscalité	Close	Oui	Un communiqué de presse a été publié en 2006.
Belgique	GP Garments.	Juin 2005	Sri Lanka	III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Un communiqué de presse a été publié en 2007.
Belgique	InBev.	Juillet 2006	Montenegro	I. Concepts et principes IV. Emploi et relations professionnelles		s.o.	Le syndicat a retiré sa plainte.
Belgique	Société pharmaceutique.	Janvier 2008	Belgique	II. Principes généraux III. Publication d'informations VI. Lutte contre la corruption VII. Intérêts des consommateurs IX. Concurrence	Close	Oui	Un communiqué de presse a été publié en 2008. L'examen n'a pas été approfondi.

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Brésil	Droits de représentation syndicale.	26 septembre 2003	Brésil	IV. Emploi et relations professionnelles, article 1	Close	Oui	Affaire close
Brésil	Construction d'un barrage ayant dégradé l'environnement et nécessité le déplacement des populations locales.	2004	Brésil	V. Environnement	En cours	Non	Les négociations sont dans l'impasse.
Brésil	Problèmes environnementaux et de santé des salariés.	8 mai 2006	Brésil	V. Environnement, articles 1 et 3	Close	Oui	Après une longue médiation et plusieurs réunions et entretiens avec les parties, le PCN brésilien a décidé, dans un rapport final détaillé rédigé en portugais en date du 25 mars 2008, de classer la plainte à l'encontre de la multinationale Shell.
Brésil	Licenciements.	26 septembre 2006	Brésil	IV. Emploi et relations professionnelles, article 6	Close	Oui	
Brésil	Refus de négocier avec un syndicat.	6 mars 2007	Brésil	IV. Emploi et relations professionnelles, articles 01 (a), 02 (a, b, c), 03 et 08	En cours	Non	L'entreprise a répondu à une liste de questions. Le syndicat qui a porté plainte ne s'est pas encore exprimé.
Brésil	Licenciements.	7 mars 2007	Brésil	II. Principes généraux, article 02 IV. Emploi et relations professionnelles, articles 1(a), 2(a), 4(a), 7 et 8	En cours	Non	Le PCN attend la décision judiciaire pour clore la procédure.
Brésil	Refus de négocier avec un syndicat.	19 avril 2007	Brésil	IV. Emploi et relations professionnelles, articles 01 (a), 01 (d), 02 (a), 02 (b), 02 (c), 03, 04 (a), 04 (b) et 06.	En cours	Non	
Brésil	Licenciement abusif d'un représentant syndical.	Avril 2007	Paraguay	II. Principes généraux IV. Emploi	En cours	Non	Une liste de questions a été transmise au syndicat.
Brésil	Absence de négociations pour l'élaboration du contrat de travail.	Juillet 2007	Brésil	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Non	Une liste de questions a été transmise aux parties.
Brésil	Entrave à la grève dans le secteur bancaire.	Septembre 2009	Brésil	IV. Emploi et relations professionnelles, articles 7 et 8	En cours	Non	Le dossier est en cours d'examen par le Groupe interministériel du PCN brésilien.
Brésil	Utilisation de vides juridiques pour empêcher la présence de dirigeants syndicaux à la banque.	Septembre 2009	Brésil	I. Concepts et principes, article 7 et IV. Emploi et relations professionnelles, article 8	En cours	Non	Le dossier est en cours d'examen par le Groupe interministériel du PCN brésilien.
Brésil	Entrave au dialogue entre le syndicat et l'entreprise dans une affaire de licenciement.	Avril 2010	Brésil	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Non	Le dossier est en cours d'examen par le Groupe interministériel du PCN brésilien
Canada, Suisse	Expulsion imminente d'agriculteurs locaux installés sur le territoire d'une mine de cuivre zambienne exploitée par une coentreprise canado-suisse.	Juillet 2001	Zambie	II. Principes généraux V. Environnement	Close	Non	La médiation du PCN canadien a abouti à un règlement après une réunion en présence de représentants de l'entreprise et des groupes affectés. Le PCN canadien a adressé un communiqué final à l'entreprise canadienne [www.ncp-pcn.gc.ca/annual_2002-en.asp]. L'entreprise suisse a été tenue informée de l'évolution de la situation.

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Canada	Suivi des allégations formulées dans le rapport du Groupe d'experts des Nations Unies sur la République démocratique du Congo.	Décembre 2002	République démocratique du Congo	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 a mené une enquête auprès de l'entreprise canadienne mise en cause.
Canada	Plainte d'un syndicat canadien concernant les activités d'une entreprise canadienne dans un pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs.	Novembre 2002	Birmanie	IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement	Close	Oui	Le PCN n'est pas parvenu à instaurer le dialogue entre les parties.
Canada	Plainte d'un groupe d'ONG concernant les activités d'une entreprise canadienne dans un pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs.	Mai 2005	Équateur	I. Concepts et principes II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	Close	Oui	Après des consultations approfondies et la prise de dispositions pour instaurer le dialogue, les ONG ont retiré leur plainte en janvier 2005 en raison d'un désaccord sur les modalités de la réunion.
Canada	Plainte de quatre associations locales concernant une mine exploitée par une société minière implantée au Canada.	Décembre 2009	Guatemala	II. Principes généraux	En cours	s.o.	Après avoir effectué une première évaluation, le PCN a offert ses bons offices pour faciliter le dialogue entre les parties. Les parties ont transmis leur réponse et le PCN examine les prochaines étapes.
Canada	Plainte d'un groupe d'associations locales concernant l'impact environnemental d'un projet d'exploitation minière d'une société canadienne.	Mars 2010	Mongolie	II. Principes généraux V. Environnement	en cours	s.o.	Après réception de la plainte, le PCN a notifié la plainte à l'EMN et lui a demandé une réponse initiale.
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'examiner l'affaire.	Octobre 2002	Chili	IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement	Close en août 2004	Oui	Cette affaire a eu un impact considérable au Chili, notamment dans les régions où est implantée l'entreprise. Un processus de dialogue entre les parties en cause et d'autres acteurs a été engagé. Les parties ont accepté la procédure adoptée par le PCN ainsi que la plupart des recommandations contenues dans son rapport. Le rapport de l'OCDE sur la politique environnementale au Chili estime ce résultat encourageant.
Chili	Central Unitaria de Trabajadores, au Chili (affaire Unilever).	Juin 2005	Chili	IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement	Close en novembre 2005	Oui	Les parties ont accepté la procédure et les conclusions du PCN. Voir le rapport final sur le site Internet.
Chili	ISS Facility Services S.A.	Avril 2007	Danemark	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	
Chili	Banco del trabajo, au Pérou.	Avril 2007	Pérou	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	
Chili	Zaldivar, filiale de l'entreprise canadienne Barrick Gold.	2007	Canada	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	
Chili	Marine Harvest.	Avril 2009	Norvège	IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement		Non	Le PCN attend l'exposé écrit officiel de l'ONG ECOCEANOS.
République tchèque	Droit de représentation syndicale dans la filiale tchèque d'une multinationale allemande.	2001	République tchèque	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties sont parvenues à un accord peu après le début des négociations.

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
République tchèque	Pratiques de gestion de la main-d'œuvre de la filiale tchèque d'une multinationale allemande.	2001	République tchèque	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le PCN a organisé quatre réunions à l'issue desquelles 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 de gestion de la main-d'œuvre 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 seconde 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 de vente au détail 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	En août 2004, le PCN tchèque a clos la procédure de circonstance spécifique à la demande du syndicat qui avait soulevé la question.
Danemark	Représentation syndicale dans une entreprise danoise en Malaisie.	Février 2002	Malaisie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	s.o.	
Danemark	Représentation syndicale dans des plantations en Amérique latine.	Avril 2003	Équateur et Belize	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	s.o.	Le lien entre l'entité et le Danemark n'a pas été établi.
Danemark	Plusieurs questions liées à la coupe et au négoce de bois par une entreprise danoise implantée au Cameroun, au Libéria et en Birmanie.	Mars 2006	Cameroun, Liberia et Birmanie	Plusieurs chapitres (II., IV., V. et IX., par exemple)	close	Oui	Cette circonstance spécifique soulevée par une ONG (Nepenthes) a fait l'objet d'une première évaluation.
Finlande	Projet de papeterie de 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 décidé le 8 novembre 2006 que la demande ne méritait pas un examen approfondi. Le rôle particulier que joue Finnvera Oy dans le financement et son statut d'organisme de garanties à l'exportation (OCE) ont été pris en compte.
Finlande	Projet 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 21 décembre 2006, le PCN finlandais a estimé que Botnia SA/Metsa-Botnia Oy n'avait pas enfreint les Principes directeurs 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 exerçant des activités 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. Voir www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/compcn131103.htm .

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
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. Voir 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 III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	L'examen est en cours, de même qu'une procédure judiciaire parallèle.
France	Dacia – conflit dans une filiale du groupe Renault au sujet de hausses de salaires et de la diffusion d'informations économiques et financières nécessaires au processus de négociation.	Février 2003	Roumanie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties sont parvenues à s'entendre et la convention collective a été signée le 12 mars 2003.
France	Accusation de non-respect des recommandations des Principes directeurs dans les domaines de l'environnement, des engagements contractuels et des droits de l'homme à l'encontre d'un consortium de trois sociétés françaises participant à un projet de construction et d'exploitation d'un oléoduc.	Octobre 2003	Turquie, Azerbaïdjan et Géorgie	II. Principes généraux	En cours	s.o.	Des consultations sont en cours avec les parties.
France	RDC/SDV Transami – Rapport du Groupe d'experts des Nations Unies. Violation des Principes directeurs par une compagnie de transport au Congo, mentionnée dans le troisième rapport car elle n'a pas répondu aux demandes d'informations du Groupe d'experts.	Octobre 2003	République démocratique du Congo	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 (dont EDF est chef de file) dans le cadre du projet de construction d'un barrage hydroélectrique sur le Nam-Theun, au Laos.	Novembre 2004	Laos	II. Principes généraux V. Environnement IX. Concurrence	Close	Oui	Le PCN français a publié un communiqué de presse le 31 2005. Voir www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/compcn010405.htm .
France	Allégation de non-respect des Principes directeurs dans le cadre de négociations sur les conditions d'emploi, au cours desquelles l'entreprise a menacé de transférer une partie ou la totalité de l'unité d'activité.	Février 2005	France	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours		
Allemagne	Conditions de travail chez un sous-traitant d'Adidas-Salomon.	Septembre 2002	Indonésie	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Bien que les parties ne soient pas parvenues à s'entendre sur la totalité des faits, elles ont consenti à clore le dossier et ont décidé de poursuivre le dialogue sans que le PCN ne formule de nouvelles recommandations. Voir www.bmw.de/go/oecd-nks .

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Allemagne	Emploi et relations professionnelles dans la succursale d'une multinationale allemande.	Juin 2003	Philippines	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Les plaignants ont notamment fait état du non-respect du principe des négociations menées de bonne foi. Les parties sont parvenues à un règlement amiable prévoyant le retrait des poursuites devant les tribunaux. Le PCN a exprimé le souhait que le dialogue se poursuive. Voir www.bmwi.de/go/oced-nks .
Allemagne	Travail des enfants dans une chaîne d'approvisionnement.	Octobre 2004	Inde	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Le PCN a clos le dossier et annoncé qu'il effectuerait un suivi, l'entreprise s'étant formellement engagée à lutter plus activement contre le travail des enfants. L'entreprise a mis en place un programme diversifié en faveur des enfants. Voir www.bmwi.de/go/oced-nks .
Allemagne	Adaptation de la politique d'un constructeur automobile aux considérations liées au changement climatique.	Mai 2007	Divers Allemagne	V. Environnement	Close	s.o.	L'affaire a été jugée non recevable au vue de l'absence de possible violation des Principes directeurs, la société se conformant notamment à la législation interne détaillée sur la question. Voir www.bmwi.de/go/oced-nks .
Allemagne	Allégations de non-respect des recommandations des Principes directeurs relatives à la corruption s'agissant de transactions d'approvisionnement dans le cadre du Programme Pétrole contre nourriture des Nations Unies.	Juin 2007	Irak	VI. Lutte contre la corruption	Close	s.o.	La première évaluation a montré que la demande concernait seulement des transactions d'approvisionnement ponctuelles et qu'en l'absence de lien d'investissement ou de responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement, les Principes directeurs ne s'appliquaient pas. Le PCN a également souligné que des poursuites pénales étaient en cours. Voir www.bmwi.de/go/oced-nks .
Allemagne	Plainte selon laquelle le soutien apporté au passage de la flamme olympique entraînerait des violations des droits de l'homme.	Avril 2008	Chine	II. Principes généraux	Close	s.o.	La plainte n'a pas été jugée recevable en raison de l'absence de lien d'investissement et parce que les faits soulevés ne constituent pas une possible violation des droits de l'homme ou ne se rapportent pas directement à un tel acte. Voir www.bmwi.de/go/oced-nks .
Allemagne	Éviction de la population locale par les forces militaires de l'État hôte afin de libérer des terres pour les besoins des plantations d'entreprises multinationales.	Juin 2009	Ouganda	II. Principes généraux	En cours	s.o.	La circonstance spécifique a été considérée comme recevable mais la médiation est compliquée par les procédures judiciaires parallèles, l'intervention d'un pays tiers (le pays hôte) et le fait que l'affaire se déroule dans un pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs.
Allemagne	Plainte portant sur plusieurs points, notamment les incidences de la politique des producteurs d'électricité sur l'environnement et les intérêts des consommateurs.	Octobre 2009	Allemagne	II. Principes généraux V. Environnement VII. Intérêts des consommateurs	Close	s.o.	La première évaluation a montré que la plainte reposait sur une interprétation large des Principes directeurs et une interprétation partiellement erronée de certains faits. Voir www.bmwi.de/go/oced-nks .
Allemagne/Suède	Les droits des populations locales auraient été affectés par un important projet éolien ; la responsabilité de l'institution financière est en cause.	Avril 2010	Suède	II. Principes généraux	En cours	s.o.	Le PCN suédois a demandé à piloter le dossier.

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Hongrie	Accusation de négligence ayant entraîné des dommages corporels contre l'usine Visteon Hungary Ltd.	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 n'a été publiée que le 14 mai 2007 après l'échec des tentatives d'accord entre les trois parties.
Irlande	Allégations de non-respect des normes d'environnement, de santé et de sécurité. Allégations de non-respect des dispositions relatives aux droits de l'homme.	Août 2008	Irlande	V. Environnement II. Principes généraux	En cours	s.o.	Le PCN néerlandais s'occupe également de ce dossier, sous la responsabilité du PCN irlandais. Les PCN norvégien et américain sont tenus informés de l'évolution de la situation.
Israël	Rapport du Groupe d'experts des Nations Unies – République démocratique du Congo.	2003	République démocratique du Congo	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 recommandations des Principes relatives aux droits de l'homme et des travailleurs et à l'environnement.	2003	Turquie, Azerbaïdjan, Géorgie	I. Concepts et principes II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	En cours	s.o.	Le PCN responsable publiera sa déclaration finale.
Italie	Allégation de non-respect des recommandations des Principes relatives aux droits de l'homme et des travailleurs.	2005	Chine	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	s.o.	L'enquête du PCN italien a conclu à l'absence de lien entre l'entreprise en cause et une société italienne.
Italie	Allégation de non-respect des recommandations des Principes relatives aux droits des travailleurs et à la concurrence.	2007	Italie	IV. Emploi et relations professionnelles IX. Concurrence	Close	s.o.	Un accord a été conclu avec la société concernée.
Italie	Allégation de non-respect des recommandations des Principes relatives aux droits des travailleurs.	2007	Italie, Inde	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	s.o.	Les différentes parties sont parvenues à un accord grâce à une procédure de médiation avec l'État indien conduite par un ancien représentant du pays de l'autre PCN concerné.
Italie	Allégation de non-respect des recommandations des Principes relatives aux droits de l'homme, à l'environnement et à la contribution au progrès du pays hôte.	2007	Inde	II. Principes généraux V. Environnement	Close	s.o.	La première évaluation a conclu à la non-recevabilité de la plainte. La société italienne ne participait pas au projet en cause.
Japon	Relations professionnelles dans une filiale japonaise en Malaisie.	Mars 2003	Malaisie	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Une procédure judiciaire parallèle est engagée.
Japon	Relations professionnelles dans une filiale japonaise aux Philippines.	Mars 2004	Philippines	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	La première évaluation a été effectuée. Le PCN japonais poursuit les consultations avec les parties concernées. Une procédure judiciaire parallèle est en cours.
Japon	Relations professionnelles dans une filiale japonaise en Indonésie.	Mai 2005	Indonésie	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Une procédure judiciaire parallèle est en cours.
Japon	Relations professionnelles dans la filiale japonaise d'une multinationale suisse.	Mai 2006	Japon	II. Principes généraux III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	La première évaluation a été effectuée. Le PCN japonais poursuit des consultations avec les parties concernées, notamment le PCN suisse. Une procédure judiciaire parallèle est également en cours.

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Corée (en consultation avec le PCN des États-Unis)	Relations professionnelles dans une entreprise 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 la signature d'une convention collective par la direction et le syndicat 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 amiable en novembre 2003. Le PCN suisse a publié un communiqué de presse intermédiaire. Voir www.hseco.admin.ch/news/00197/index.html?lang=en .
Corée	Relations professionnelles dans une entreprise coréenne de câbles métalliques implantée en Malaisie.	2003	Malaisie	IV. Emploi et relations professionnelles	close	s.o.	Le PCN assure la promotion des Principes et leur mise en œuvre dans des circonstances spécifiques conformément à la règle relative au PCN coréen adoptée en mai 2001.
Corée	Entreprises provenant de pays ayant souscrit aux Principes directeurs exerçant des activités en Corée.	2007	Corée	III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	
Corée	Entreprises coréennes exerçant des activités dans des pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs.	2007	Philippines	I. Concepts et principes III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles VI. Lutte contre la corruption	En cours		
Corée	Deux entreprises coréennes exerçant des activités dans un pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs.	2008	Birmanie	II. Principes généraux III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement	Close	Non	Après une première évaluation, le PCN a décidé de ne pas poursuivre l'examen.
Corée	Entreprise immatriculée dans un pays ayant souscrit aux Principes directeurs et exerçant des activités en Corée.	2009	Corée	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	La première évaluation a montré que l'entreprise n'avait pas enfreint les Principes directeurs.
Mexique	Fermeture d'une usine.	2002	Mexique	IV. Emploi et relations professionnelles	close	s.o.	Le différend a été réglé le 17 janvier 2005. La filiale mexicaine, qui était alors fermée, a été reprise par une coentreprise formée par la société mexicaine Llanti Systems et une coopérative d'anciens salariés, et rebaptisée « Corporación de Occidente ». Les salariés ont reçu la moitié des actions de l'usine de pneus et Llanti Systems a fait l'acquisition de l'autre moitié pour un montant estimé à 40 millions USD. L'EMN allemande apportera son concours en tant que conseiller technique de production. L'entreprise comptera d'abord 600 employés, puis 1 000 au bout d'un an.

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Mexique	Licenciements	Novembre 2008	Mexique	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Après un examen attentif, le PCN a conclu à l'absence de preuve de violation du chapitre IV des Principes directeurs.
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. Le PCN, Adidas et l'ONG <i>India Committee of the Netherlands</i> ont publié un communiqué conjoint le 12 décembre 2002. Voir 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 Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales concernant le lien d'investissement, il a été décidé que l'affaire ne méritait pas un examen approfondi par le PCN.
Pays-Bas	Activités de IHC CALAND en Birmanie en faveur de l'abolition du travail forcé et du 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. La déclaration est consultable en anglais sur le site www.oesrichtlijnen.nl .
Pays-Bas	Fermeture d'une filiale finlandaise aux Pays-Bas.	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 demande.
Pays-Bas	Des syndicats ont saisi le PCN au sujet de l'utilisation de l'aide publique apportée à des syndicats néerlandais pour soutenir des syndicats guatémaltèques.	Mars 2002	Guatemala/ Corée	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Pas par le PCN néerlandais	Comme l'affaire concernait une entreprise coréenne, le PCN coréen était déjà saisi. Le PCN néerlandais a jugé non nécessaire de mener un examen approfondi.
Pays-Bas	Des syndicats ont saisi le PCN à propos de la fermeture d'une filiale française aux États-Unis.	Juillet 2002	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Pas par le PCN néerlandais	Selon les syndicats, une autre filiale française implantée au Pays-Bas pouvait invoquer le paragraphe relatif à la chaîne d'approvisionnements dans le cadre d'un conflit de travail. Le PCN néerlandais a estimé que cette affaire n'était pas de son ressort et ne méritait pas un examen approfondi.
Pays-Bas	Traitement des salariés d'une filiale américaine en faillite.	Août 2002	Pays-Bas	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	La filiale étant en faillite et la direction ayant changé d'adresse, il n'a pas été possible d'organiser une réunion tripartite ni de faire de déclaration conjointe. Le PCN a décidé fonder ses conclusions sur les comptes rendus des consultations bilatérales et les décisions des tribunaux. Voir www.oesrichtlijnen.nl .
Pays-Bas (en consultation avec le Chili)	Effets de la pisciculture.	Août 2002	Chili	V. Environnement	Close	Pas par le PCN néerlandais	C'est le PCN chilien qui s'est chargé de la procédure de circonstances spécifiques. 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 République démocratique du Congo.	Juillet 2003	République démocratique du Congo	II.10. Chaîne d'approvisionnement IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Malgré l'absence de lien d'investissement, le PCN a décidé de publier une déclaration sur les enseignements tirés. (www.oesrichtlijnen.nl)

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Pays-Bas	Fermeture d'une filiale 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 demande.
Pays-Bas	Règlement d'un conflit de travail entre une entreprise américaine et un syndicat en vertu d'une disposition relative à la chaîne d'approvisionnement.	Août 2004/ avril 2005	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Pas par le PCN néerlandais	Selon les syndicats, une entreprise néerlandaise pouvait, par l'intermédiaire de sa filiale américaine, invoquer les recommandations relatives à la chaîne d'approvisionnement pour régler des conflits de travail. Le PCN néerlandais s'est entretenu à ce sujet avec l'entreprise néerlandaise en cause. Peu de temps après, le problème sous-jacent entre l'entreprise américaine et le syndicat a été réglé.
Pays-Bas	Organisation de voyages en Birmanie par des agences de voyages.	2003-2004	Pays-Bas	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Malgré l'absence de lien d'investissement, le PCN a décidé de faire une déclaration afin de décourager les voyages en Birmanie. Voir www.oesorichtlijnen.nl (en néerlandais).
Pays-Bas	Traitement des employés d'une entreprise irlandaise aux Pays-Bas.	Octobre 2004	Pays-Bas	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le PCN a décidé que la question soulevée par le syndicat néerlandais ne méritait pas un examen approfondi parce qu'elle ne concernait pas une filiale appartenant à une multinationale d'un autre pays de l'OCDE.
Pays-Bas	Introduction de la semaine de travail de 40 heures dans une filiale 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	Traitement des employés et des syndicats d'une filiale néerlandaise au Chili.	Juillet 2005	Chili	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Pas par le PCN néerlandais	Le syndicat a demandé au PCN néerlandais de s'informer du suivi donné au rapport intérimaire du comité de l'OIT sur la liberté d'association concernant la plainte contre l'État du Chili.
Pays-Bas	Entrepôts d'une multinationale néerlandaise et de son partenaire américain au Brésil : allégations de manœuvres pour se soustraire à la législation locale et de mise 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 dirigé l'ONG ayant soulevé le problème vers le PCN brésilien et proposé son assistance.

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Pays-Bas	Entrepôts aux Philippines d'une multinationale néerlandaise : allégations de manœuvres pour influencer des décisions locales et d'infraction à la réglementation relative à l'environnement et à la sécurité.	Mai 2006	Philippines	II. Principes généraux III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles VI. Lutte contre la corruption	En cours	Non	Une action judiciaire ayant été engagée localement, le PCN a interrompu la procédure d'examen et devrait la poursuivre en septembre.
Pays-Bas	Demande du PCN américain de prendre contact avec la société-mère néerlandaise d'une entreprise américaine à propos d'une affaire de droits syndicaux.	Juillet 2006	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	s.o.	Un compte rendu de la réunion due PCN néerlandais et de l'entreprise néerlandaise a été transmis au PCN des États-Unis. Les parties sont parvenues à un accord en avril 2007.
Pays-Bas	Mauvais traitements des salariés et entrave de fait à l'exercice de leurs droits syndicaux, en Inde, par un important fournisseur d'une société néerlandaise de vêtements.	Octobre 2006	Inde	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui, mais celle-ci n'aborde pas le bien-fondé de l'affaire.	La plainte a été retirée le 5 février 2007 après une médiation réussie entre les plaignants et la société indienne, sans que le PCN ne soit intervenu.
Pays-Bas	Abus du droit interne des sociétés par la filiale d'une multinationale néerlandaise-britannique, dans le but d'effectuer des licenciements sans indemnités.	Octobre 2006	Inde	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours auprès du PCN britannique	s.o.	L'affaire a été soumise aux PCN néerlandais et britannique et jugée recevable par ce dernier. Le PCN néerlandais assure la facilitation.
Pays-Bas Argentine (PCN responsable)	Allégations de violation des normes environnementales et de coopération insuffisante avec les parties prenantes locales portées contre Shell CAPSA, une filiale de Shell.	Juin 2008	Argentine	II. Principes généraux V. Environnement	En cours	Non	Voir le résumé de l'Argentine.
Pays-Bas, Irlande (PCN responsable), Norvège, États-Unis	Allégations de non-respect des droits de l'homme et des normes environnementales dans le cadre de la construction d'un pipeline portées contre les sociétés Shell Ireland E&P, Statoil et Marathon.	Août 2008	Irlande	II. Principes généraux V. Environnement	En cours	Non	Le dossier a été soumis aux PCN irlandais et polonais, qui ont accepté de le traiter conjointement. Toutes les parties ont été interrogées à la fin du mois d'avril 2009. Le PCN décidera de la suite à donner.
Pays-Bas	Allégations de violation du droit interne de la propriété foncière et de pollution (atmosphérique et sonore) portées contre une coentreprise pakistanaise de la société néerlandaise SHV Holding NV en rapport avec un magasin récemment construit à Karachi.	Octobre 2008	Pakistan	II. Principes généraux V. Environnement	En cours	Non	Le PCN a jugé l'affaire recevable et rencontré les représentants de la multinationale. Il attend actuellement les réponses que l'auteur de la notification apportera à ses questions.

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Nouvelle-Zélande	Activités d'une institution financière.	Octobre 2007	Papouasie-Nouvelle-Guinée	II. Principes généraux V. Environnement	Close	Non	Une plainte contre une multinationale exerçant des activités dans un pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs a fait l'objet d'une première évaluation. L'entreprise en cause avait son siège dans un pays ayant souscrit aux Principes. Le PCN de ce pays a déjà examiné l'affaire. Le PCN néo-zélandais a estimé qu'en l'absence de lien suffisant avec la Nouvelle-Zélande, un examen approfondi n'était pas nécessaire. Pour assurer le respect des Principes directeurs, le PCN néerlandais a transmis le dossier au PCN du pays où est situé le siège social de la multinationale.
Nouvelle-Zélande	Pratiques d'emploi d'une entreprise de télécommunications.	Septembre 2009	Nouvelle-Zélande	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	L'évaluation initiale est en cours.	s.o.	Cette affaire a également été soumise aux PCN australien et allemand. Le PCN néo-zélandais coopère au traitement du dossier.
Norvège	Obligations contractuelles d'une compagnie norvégienne d'assurance maritime en cas de dommages corporels et de décès.	2002	Philippines Indonésie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	s.o.	À la suite de la première évaluation, le PCN a conclu que l'entreprise n'avait pas contrevenu aux Principes directeurs et que l'affaire ne méritait pas un examen approfondi.
Norvège	Violation des droits de l'homme dans le cadre de la fourniture de services d'entretien dans un centre de détention dans la baie de Guantanamo.	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 demandé à l'entreprise d'examiner minutieusement les questions éthiques soulevées par ses relations contractuelles.
Norvège	Accusation de non-respect des recommandations des Principes directeurs relatives à la transparence en matière de communication d'informations financières et environnementales. C'est la première demande concernant l'application des Principes directeurs dans le secteur financier.	2006	Uruguay		Close	Oui	
Norvège	Lors d'un lock-out, l'entreprise a décidé d'embaucher de la main-d'œuvre locale afin de maintenir l'usine en activité. La principale préoccupation concernait le non-respect allégué des recommandations du chapitre IV des Principes directeurs relatives au recrutement de main-d'œuvre de remplacement en cas de lock-out.	25 nov. 2008		IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Le PCN a clos le dossier. Il a conclu à la majorité que l'entreprise n'avait pas enfreint les Principes directeurs mais lui a recommandé de se conformer aux pratiques et traditions norvégiennes en matière de règlement des conflits de travail. Une déclaration et un communiqué de presse ont été publiés. Voir www.hregjeringen.no/upload/UD/Vedlegg/ncp_statement.pdf

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

PCN concerné	Affaire examinée	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 relatives à la diffusion d'informations incomplètes et trompeuses sur les conséquences environnementales d'activités extractives futures. Le protocole d'entente conclu avec les autorités en 1999, de même que le processus suivi pour obtenir le consentement de la population locale, ne seraient pas valides.	26 janv. 2009		II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement VI. Lutte contre la corruption	En cours		Un contact a été pris avec les parties.
Norvège	L'entreprise est accusée de contrevenir systématiquement à l'article 5.3 des Principes directeurs au motif qu'elle ne tient pas compte, dans son processus de décision, des effets prévisibles de ses activités aquacoles sur l'environnement, la santé et la sécurité. Les plaignants affirment qu'elle aurait dû prévoir les problèmes en raison de son expérience en Norvège. Ils ajoutent que l'entreprise prend prétexte de l'incertitude scientifique pour s'abstenir de prendre des mesures correctrices.	19 mai 2009		I. Concepts et principes II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement	En cours		Un contact a été pris avec les parties. Le PCN a pris contact avec les PCN canadien et chilien et leur a demandé d'évaluer les problèmes soulevés par les activités de la filiale d'une société aquacole norvégienne au Canada et au Chili. Les deux PCN ont estimé qu'un examen approfondi serait nécessaire. C'est le PCN norvégien qui est responsable du dossier. Les PCN canadien et chilien seront informés de l'évolution de la situation.
Pérou	Allégation de violation des recommandations des Principes directeurs relatives au droit du travail portée par le syndicat Central Única de Trabajadores del Perú dans le cadre de la fermeture d'une mine gérée par la filiale d'une multinationale suisse.	23 mars 2009	Pérou	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Comme des procédures formelles concernant cette affaire ont été engagées devant les instances administratives et judiciaires péruviennes, le PCN estime qu'il ne peut entreprendre une procédure parallèle. Le PCN encouragera toutefois les efforts de conciliation menés dans le cadre de la procédure judiciaire régulière.
Pologne	Violation du droit du travail dans la filiale d'une multinationale.	2002	Pologne	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le PCN a pris contact avec les représentants du syndicat et de l'entreprise. Le conseil d'administration de cette dernière a toutefois réfuté toutes les allégations. Aucun accord n'a donc pu être trouvé de sorte que le PCN a clos le dossier en 2005.
Pologne	Violation du droit du travail par la filiale d'une multinationale.	2004	Pologne	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les plaignants affirment que le conseil d'administration, après s'être dit prêt à dialoguer, n'a pas engagé de négociations constructives pour parvenir à un accord avec les représentants du syndicat. Le président du syndicat a été licencié, ce qui est contraire au droit. Le PCN est resté en contact avec les représentants syndicaux et a pris contact avec l'entreprise. En dépit de ses nombreuses relances, il n'a obtenu aucune réponse et a donc clos le dossier en 2006.

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Pologne	Violation du droit des femmes et du droit du travail par la filiale d'une multinationale.	2006	Pologne	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les représentants des parties lésées et leurs témoins ont été interrogés. En octobre 2007, les témoins de l'entreprise ont comparu devant un tribunal. Celui-ci a rendu son jugement en mai 2008. Les responsables de la société ont été acquittés pour ce qui est du harcèlement sexuel mais reconnus coupables d'avoir enfreint les recommandations du chapitre IV des Principes. Le PCN a ensuite clos le dossier.
Portugal	Fermeture d'une usine.	2004	Portugal	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	La première évaluation du PCN a montré qu'aucun élément ne permettait d'invoquer une violation des Principes directeurs et la procédure a pris fin au bout de deux mois avec l'accord de toutes les parties.
Espagne	Pratiques de gestion de la main-d'œuvre d'une entreprise 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		
Suède	Relations professionnelles dans deux entreprises suédoises (Sandvik et Atlas Copco) d'exploitation aurifère implantées au Ghana.	Mai 2003	Ghana	IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement	Close	Oui	Le PCN suédois a publié un communiqué en juin 2003. Voir www.oecd.org/dataoecd/16/34/15595948.pdf .
Suède (en consultation avec la Norvège)	Application des Principes directeurs au secteur financier ; responsabilité tenant au financement partiel de la construction d'une usine de pâte à papier.	Novembre 2006	Uruguay	II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	Close	Oui	Le PCN suédois a publié un communiqué en janvier 2008. Voir www.whsweden.gov.se/content/1/c6/09/65/71/9e9e4a6b.pdf .
Suisse (en consultation avec le Canada)	Expulsion imminente d'agriculteurs locaux installés sur le territoire d'une mine de cuivre zambienne exploitée par une coentreprise canado-suisse.	2001	Zambie	II. Principes généraux V. Environnement	Close	Non	La circonstance spécifique a été traitée par le PCN canadien (voir les informations fournies par ce dernier). La société suisse a été tenue informée de l'évolution de la situation.
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 coréen (voir informations données par ce dernier). Le PCN suisse a assuré la médiation entre les syndicats, l'entreprise et le PCN coréen. Le PCN suisse a publié un communiqué de presse intermédiaire : www.whseco.admin.ch/news/00197/index.html?lang=en .
Suisse	Relations professionnelles d'une multinationale suisse dans sa filiale suisse.	2004	Suisse	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	L'affaire ne concerne pas l'investissement international et le PCN suisse a donc demandé des éclaircissements au Comité de l'investissement. En se fondant sur ces derniers (voir réunion annuelle des PCN, 2005 ; Rapport du président, pages 17 et 68), le PCN suisse n'a pas donné suite à la demande d'examen selon la procédure de mise en œuvre dans des circonstances spécifiques. Il a néanmoins proposé ses bons offices hors de ce contexte et l'affaire a été réglée par l'entreprise et le syndicat.

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Suisse (en consultation avec l'Autriche et l'Allemagne)	Assistance logistique pour des activités d'extraction dans une région en conflit.	2005	République démocratique du Congo	Plusieurs chapitres dont : II. Principes généraux III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le PCN suisse a conclu que les questions soulevées étaient sans rapport avec une entreprise implantée en Suisse.
Suisse (en consultation avec l'Australie et le Royaume-Uni)	Activités d'une entreprise multinationale suisse, copropriétaire de la mine de charbon « El Cerrejón » 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	Close	Oui	C'est le PCN australien qui est responsable du traitement de cette circonstance spécifique.
Suisse	Relations professionnelles de la multinationale suisse Nestlé dans une filiale russe.	2008	Russie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Le communiqué final du PCN suisse publié en septembre 2008 est consultable sur le site suivant : www.hsec.admin.ch/themen/00513/00527/02584/02586/index.html?lang=de .
Suisse	Relations professionnelles de la multinationale suisse Nestlé dans une filiale indonésienne.	2008	Indonésie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	
Suisse	Relations professionnelles d'une multinationale suisse aux Philippines et en Thaïlande.	2009	Philippines/ Thaïlande	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	
Turquie	Activités d'une multinationale néerlandaise britannique dans le secteur des transports.	2008	Turquie	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Non	La première évaluation est en cours.
Royaume-Uni	BP (<i>et al.</i>) – Allégation de nombreuses violations des Principes directeurs de l'OCDE à l'occasion de la construction de l'oléoduc Bakou-Tbilisi-Ceyhan (BTC).	2003	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	s.o.	À la demande des parties, ce dossier a été examiné par la Commission de pilotage du PCN britannique. Le résultat de cet examen peut être consulté à l'adresse suivante : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint . Le PCN britannique réexaminera la déclaration finale qui avait été faite dans un premier temps.
Royaume-Uni	Allégations concernant les activités d'Oryx Minerals contenues dans le rapport d'un groupe d'experts de l'ONU.	2003	République démocratique du Congo	Non précisé dans le rapport	Close	Oui	Voir www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint
Royaume-Uni	Allégations concernant les activités de l'entreprise De Beers contenues dans le rapport d'un groupe d'experts de l'ONU.	2003	République démocratique du Congo	Non précisé dans le rapport	Close	Oui	Voir www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint
Royaume-Uni	Activités de National Grid/Transco.	2004	République démocratique du Congo	Divers	Close	Oui	Voir www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Royaume-Uni	Activités de la société Avient.	2004	République démocratique du Congo	Non précisé dans le rapport	Close	Oui	Voir : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint .
Royaume-Uni	BAE Systems – communication de listes d'intermédiaires.	2005	Royaume-Uni	VI(2) Lutte contre la corruption	En cours	s.o.	La procédure en est au stade de la déclaration finale.
Royaume-Uni	Airbus – communication de listes d'intermédiaires.	2005	Royaume-Uni	VI(2) Lutte contre la corruption	en cours	s.o.	La procédure en est au stade de la déclaration finale.
Royaume-Uni	Rolls-Royce – communication de listes d'intermédiaires.	2005	Royaume-Uni	VI(2) Lutte contre la corruption	en cours	s.o.	La procédure en est au stade de la déclaration finale.
Royaume-Uni	DAS Air – Allégation de non-respect du principe de diligence raisonnable lors du transport de minerais et de violation de l'embargo des Nations Unies.	2005	République démocratique du Congo	II.1. Réaliser un développement durable II.2. Droits de l'homme II.10. Encourager leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite des affaires conformes aux Principes directeurs	Close	Oui	Affaire close en juillet 2008. Le communiqué final peut être consulté à l'adresse suivante : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint .
Royaume-Uni	Anglo American – questions liées à la privatisation de l'industrie du cuivre en Zambie pendant la période 1995-2000.	2005	Zambie	Divers	Close	Oui	Affaire close en mai 2008. La déclaration finale est consultable sur le site suivant : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint .
Royaume-Uni	Peugeot – questions relatives à la fermeture de l'usine de Ryton.	2006	Royaume-Uni	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Affaire close en février 2008. La déclaration finale est consultable sur le site suivant : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint .
Royaume-Uni	G4S – questions relatives au salaire, au licenciement, aux congés et aux droits en matière de santé et de sécurité.	2006	Mozambique Malawi République démocratique du Congo Népal	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	close	Oui	Le PCN britannique a fait appel à un médiateur professionnel. Les parties sont parvenues à un accord mutuellement satisfaisant. Le communiqué final est consultable à l'adresse suivante : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint .
Royaume-Uni	Unilever (usine de Sewri) – questions relatives à l'emploi après le changement de propriétaire et la fermeture de l'usine de Sewri.	2007	Inde	I. Concepts et principes IV. Emploi et relations professionnelles	close	Oui	Affaire close en novembre 2009. Le communiqué final peut être consulté à l'adresse suivante : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint .
Royaume-Uni	Afrimex – allégation de paiements à des groupes armés et de manquement au principe de diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement.	2007	République démocratique du Congo	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles VI. Lutte contre la corruption	close	Oui	Affaire close en août 2008. Le communiqué final peut être consulté à l'adresse suivante : www.hberr.gov.uk/nationalcontactpoint .

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
Royaume-Uni	Unilever (usine de Doom Dooma) – questions relatives au droit de représentation syndicale.	2007	Inde	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	La première évaluation est consultable à l'adresse suivante : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint . Cette affaire a été examinée après la fourniture d'orientations par le PCN britannique dans le cadre d'une procédure parallèle.
Royaume-Uni	British American Tobacco – questions relatives au droit de représentation syndicale.	2007	Malaisie	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	La première évaluation est consultable à l'adresse suivante : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint . Cette affaire a été examinée après la fourniture d'orientations par le PCN britannique dans le cadre d'une procédure parallèle.
Royaume-Uni	Vedanta Resources – impact d'un projet de mine de bauxite pour les communautés locales.	2008	Inde	II. Principes généraux V. Environnement	Close	Oui	Affaire close en septembre 2009. La déclaration finale et la déclaration de suivi sont consultables à l'adresse suivante : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint . Il s'agit de la première affaire pour laquelle le PCN britannique a institué un processus de suivi et publié un communiqué fondé sur les observations des parties.
Royaume-Uni	Unilever (usine de Rahim Yar Khan) – licenciement de travailleurs temporaires qui souhaitaient obtenir un emploi permanent.	2009	Pakistan	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Affaire close en novembre 2009 (médiation réussie). Le communiqué final peut être consulté à l'adresse suivante : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint .
Royaume-Uni	Unilever (usine de Khanewal) – questions liées au statut des travailleurs temporaires.	2009	Pakistan	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Affaire close en novembre 2009 (médiation réussie). Le communiqué final peut être consulté à l'adresse suivante : www.hbis.gov.uk/nationalcontactpoint .
États-Unis (en consultation avec le PCN français)	Représentation syndicale.	Juin 2000	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties sont parvenues à un accord.
États-Unis	Représentation syndicale	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 registre maritime international.	Novembre 2001	Liberia	II. Principes généraux III. Publication VI. Lutte contre la corruption	Close	Non	Le PCN américain a conclu dans son évaluation préliminaire que la conduite en cause est efficacement traitée par d'autres moyens appropriés, notamment une résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies.
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 et plusieurs autres PCN	Activités dans des zones de conflit et exploitation illicite de ressources naturelles.	Octobre 2002	République démocratique du Congo	Plusieurs	Close	Non	Le rapport du Groupe d'experts des Nations Unies a conclu que tous les litiges en cours avec les entreprises américaines mises en cause dans le rapport initial ont été résolus. Le PCN américain a terminé sa médiation entre le Groupe d'experts et les entreprises américaines.

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
États-Unis (en consultation avec le PCN allemand)	Relations avec les salariés d'unités de production dans le monde entier.	Novembre 2002	Monde entier, mais en particulier le Viêtnam et l'Indonésie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le PCN américain a rejeté le dossier, estimant que les problèmes soulevés étaient dûment traités par d'autres moyens.
États-Unis (en consultation avec le PCN français)	Emploi et relations professionnelles, négociations collectives.	Juin 2003	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	La circonstance spécifique a été résolue conformément au droit du travail américain. Le PCN a publié son communiqué final à l'adresse suivante : www.hstate.gov/e/eeb/rls/othr/2007/84021.htm .
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	Close	Non	Le syndicat a décidé de s'en tenir là.
États-Unis (en consultation avec le PCN mexicain)	Emploi et relations professionnelles, négociations collectives, liberté d'association.	Juillet 2004	Mexique	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	La circonstance spécifique s'étant présentée au Mexique, le dossier a été transmis au PCN mexicain.
États-Unis (en consultation avec le PCN néerlandais)	Emploi et relations professionnelles.	Août 2004	États-Unis	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles VII. Intérêts des consommateurs	Close	Non	Le PCN américain a rejeté la plainte après la première évaluation en raison de l'absence de lien d'investissement ; par la suite, les parties ont trouvé un accord conforme au droit du travail américain.
États-Unis	Conduite d'activités économiques dans des zones de conflit et exploitation illicite de ressources naturelles.	Août 2004	République démocratique du Congo	Plusieurs	Close	Non	Le PCN américain a rejeté la plainte après avoir conclu que le rapport du Groupe d'experts des Nations Unies avait réglé tous les problèmes non encore résolus avec les entreprises américaines en cause.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Août 2004	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	L'entreprise a refusé l'aide du PCN.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Septembre 2004	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	L'entreprise a refusé l'aide du PCN.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Mars 2005	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties ont trouvé un accord conforme au droit du travail américain et ont retiré la demande d'assistance.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Mai 2005	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Cette affaire a été résolue par d'autres procédures en vertu du droit américain.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Mars 2006	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties ont trouvé un accord conforme au droit du travail américain et retiré la demande d'assistance.
États-Unis (en consultation avec le PCN polonais)	Emploi et relations professionnelles, harcèlement sexuel.	Mai 2006	Pologne	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	La circonstance spécifique s'étant présentée en Pologne, le dossier a été transmis au PCN polonais.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Juin 2006	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Cette affaire a été résolue par d'autres procédures en vertu du droit américain du travail.
États-Unis (en consultation avec le PCN allemand)	Emploi et relations professionnelles.	Août 2006	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Non	Le PCN est en contact avec les parties ; la première évaluation est en cours.

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

PCN concerné	Affaire examinée	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Déclaration finale	Commentaires
États-Unis (en consultation avec le PCN autrichien)	Emploi et relations professionnelles.	Novembre 2006	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le PCN américain a clos le dossier, la partie qui l'avait soumis ayant cessé de représenter les salariés de la société en cause.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	8 sept. 2008		IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	La plainte a été rejetée en raison de l'absence de lien d'investissement.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Juillet 2009	Philippines	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Non	Le PCN est en contact avec les parties ; la première évaluation est en cours.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Octobre 2009	Corée	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties ont trouvé un accord et retiré la demande d'assistance.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Octobre 2009	Corée	III Publication d'informations et IV Emploi et relations professionnelles	En cours	Non	La circonstance spécifique s'étant présentée en Corée, c'est le PCN coréen qui est le principal responsable du dossier.
États-Unis	Environnement.	Avril 2010	Mongolie	II. Principes généraux/Développement durable et V. Environnement	En cours	Non	Le PCN canadien est le principal responsable du dossier étant donné que l'EMN chef de file a son siège au Canada.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Avril 2010	Papouasie – Nouvelle Guinée	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Non	Le PCN est en contact avec les parties ; la première évaluation est en cours.

APPENDICE F

Coordonnées des Points de contact nationaux

Allemagne – Germany

Federal Ministry of Economics and Technology (BMW) – Auslandsinvestitionen VC3 Scharnhorststrasse 34-37 D-10115 Berlin	Tél. : (49-30) 2014 75 21 Fax : (49-30) 2014 50 5378 E-mail : buero-vc3@bmwi.bund.de Internet : www.bmwi.de/go/nationale-kontaktstelle
---	---

Argentine – Argentina

Ambassador Rodolfo I. Rodríguez Deputy Director of the National Directorate for Economic International Negotiations Director of the OECD Co-ordination Unit	Tél. : (54-11)4819 7602 /8124 7607 Fax : (54-11) 4819 7566 E-mail : oeede@mrecic.gov.ar rro@mrecic.gov.ar hjg@mrecic.gov.ar jpw@mrecic.gov.ar fag@mrecic.gov.ar Internet : www.cancilleria.gov.ar/pnc
--	---

Minister. Hugo Javier Gobbi
Director of the Directorate of Special Economic Issues
National Direction of International Economic Negotiations
(DINEI)
Ministry of Foreign Affairs, International Trade and Worship
Esmeralda 1212, 9th floor
Buenos Aires, Argentina

Australie – Australia

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

Autriche – Austria

Director Export and Investment Policy Division Federal Ministry of Economy, Family and Youth Abteilung C2/5 Stubenring 1 1011 Vienna	Tél. : (43-1) 711 00 5180 or 5792 Fax : (43-1) 71100 15101 E-mail : POST@C25.bmwfi.gv.at Internet : www.oecd-leitsaetze.at
---	---

Belgique – Belgium

Service Public Fédéral Economie Potentiel Economique Rue du Progrès 50 1210 Bruxelles	Tél. : (32-2) 277 72 82 Fax : (32-2) 277 53 06 E-mail : colette.vanstraelen@economie.fgov.be Internet : www.oecd-principesdirecteurs.fgov.be www.oeso-richtlijnen.fgov.be www.oecd-guidelines.fgov.be
--	---

Brésil – Brazil

Isabela Moori de Andrade	Tél. :	(+5561) 3412 1910
Secretaria de Assuntos Internacionais	Fax :	(+5561) 3412 1722
Ministério da Fazenda	E-mail :	<i>pcn.ocde@fazenda.gov.br</i>
Esplanada, Bloco P, sala 224	Internet :	<i>isabela.andrade@fazenda.gov.br</i>
70079 – 900 Brasília – Distrito Federal Brazil		<i>www.fazenda.gov.br/pcn</i>

Canada

Canada's National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. (BTS)	Tél. :	(1-613) 996-7066
Foreign Affairs and International Trade Canada	Fax :	(1-613) 944-7153
125 Sussex Drive	E-mail :	<i>ncp.pcn@international.gc.ca</i>
Ottawa, Ontario K1A 0G2	Internet :	<i>www.ncp.gc.ca</i> <i>www.pcn.gc.ca</i>

Chili – Chile

Chef du Département OECD/DIRECON, Marcelo Garcia	Tél. :	56 2 827 52 24
Dirección de Relaciones Económicas Internacionales	Fax :	56 2 827 54 66
Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile	E-mail :	<i>mgarcia@direcon.cl</i>
Teatinos 180, Piso 11	Internet :	<i>pvsep@direcon.cl</i> <i>www.direcon.cl > "acuerdos comerciales" > OECD</i>
Santiago		

Corée – Korea

Ministry of Knowledge Economy	Tél. :	82-2-2110-5356
Foreign Investment Policy Division	Fax :	82-2-504-4816
1 Jungang-dong, Gwacheon-si, Gyeonggi-do	E-mail :	<i>fdikorea@mke.go.kr</i>
	Internet :	<i>www.mke.go.kr</i>

Danemark – Denmark

Deputy Permanent Secretary of State	Tél. :	(45) 72 20 51 00
Labour Law and International Relations Centre	Fax :	(45) 33 12 13 78
Ministry of Employment	E-mail :	<i>lfa@bm.dk</i>
Ved Stranden 8	Internet :	<i>www.bm.dk/sw27718.asp</i>
DK-1061 Copenhagen K		

Égypte – Egypt

National Contact Point	Tél. :	+2 02-2405-5626/27
Ministry of Investment	Fax :	+2 02-2405-5635
Office of the Minister	E-mail :	<i>encp@investment.gov.eg</i>
3 Salah Salem Street		
Nasr City 11562 Cairo – Egypt		

Espagne – Spain

National Contact Point	Tél. :	(34) 91 349 38 60
General Secretariat for International Trade	Fax :	(34) 91 457 2863 et 349 3562
Ministry of Industry, Tourism and Trade	E-mail :	<i>pnacional.sssc@comercio.mity.es</i>
Paseo de la Castellana n° 162	Internet :	<i>www.espnc.es and www.comercio.es/comercio/bienvenido/Inversiones+Exteriores/Punto+Nacional+de+Contacto+de+las+Lineas+Directrices/pagEspnc.htm</i>
28046 Madrid		

Estonie – Estonia

National Contact Point	Tél. :	372-625 6338
Foreign Trade Policy Division, Trade Department	Fax :	372-631 3660
Ministry of Economic Affairs and Communication	E-mail :	<i>regina.raukas@mkm.ee</i>
Harju 11	Internet :	<i>www.mkm.ee</i>
15072 Tallinn		

États-Unis – United States

National Contact Point	Tél. :	(1-202) 736 4907
Mr. Wesley S. Scholz, Office of Investment Affairs	Fax :	(1-202) 647 0320
Bureau of Economic, Energy and Business Affairs	E-mail :	<i>usncp@state.gov</i>
Department of State	Internet :	<i>www.state.gov/usncp/</i>
2201 C St. NW		
Washington, DC 20520		

Finlande – Finland

Secretary General,	Tél. :	+358 50 396 0373
CSR Committee	Fax :	+358 10 604 8957
Ministry of Employment and the Economy	E-mail :	<i>majja-leena.uimonen@tem.fi</i>
PO Box 32	Internet :	<i>www.tem.fi</i>
FI- 00023 GOVERNMENT		
Helsinki		

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

Tél. : (33) 01 44 87 73 60
Fax : (33) 01 53 18 76 56
E-mail : julien.rencki@dgtp.e.fr
Internet : www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtp/pcn/pcn.php

Grèce – Greece

Unit for International Investments
Directorate for International Economic Developments
and Co-operation
General Directorate for International Economic Policy
Ministry of Economy, Competitiveness and Shipping
Ermou & Cornarou 1
GR-105 63 Athens

Tél. : (+30) 210 328 62 42
Fax : (+30) 210 328 62 31
(+30) 210 328 62 43
(+30) 210 328 62 09
E-mail : g.horemi@mneec.gr
evgenia.konto@mneec.gr
m.sofra@mneec.gr
Internet : www.mneec.gr/el/ministry/static_content/Dieuthinsi_diethnwn_oikonomikwn_organismwn/02_Link_Tmhmatos_Gama_Odhgies.html

Hongrie – Hungary

Business Environment Department
Ministry for National Economy
85. Margit krt., H-1024 Budapest

Tél. : (36-1) 336-7819
Fax : (36-1) 336-7832
E-mail : julia.vago@nfgm.gov.hu
Internet : www.nfgm.gov.hu/feladataink/kulgazd/oecd/kapcsolattarto.html

Irlande – Ireland

National Contact Point
Bilateral Trade Promotion Unit
Department of Enterprise, Trade and Employment
Earlsfort House, 1 Lower Hatch Street
Dublin 2

Tél. : (353-1) 631 2605
Fax : (353-1) 631 2560
E-mail : Dympna_Hayes@entemp.ie
Internet : www.deti.ie

Islande – Iceland

National Contact Point
Ministry of Business Affairs
Solvholsgotu 7 -
150 Reykjavik

Tél. : (+ 354) 545 8800
Fax : (+ 354) 511 1161
E-mail : postur@vrn.stjr.is
Web : eng.vidskiptaraduneyti.is

Israël – Israel

Trade Policy & International Agreements Division
Foreign Trade Administration
Ministry of Industry, Trade and Labour
5 Bank Israel Street
Jerusalem

Tél. : (972-2) 666 26 78/9
Fax : (972-2) 666 29 56
E-mail : ncp.israel@moital.gov.il
Internet : www.ncp-israel.gov.il

Italie – Italy

National Contact Point
General Directorate for Industrial Policy and Competitiveness
Ministry of Economic Development
Via Molise 2
I-00187 Rome

Tél. : (39-6) 47052561
Fax : (39-6) 47052109
E-mail : pcn@sviluppoeconomico.gov.it
Internet : www.pcnitalia.it

Japon – Japan

Director
OECD Division
Economic Affairs Bureau
Ministry of Foreign Affairs
2-2-1 Kasumigaseki
Chiyoda-ku
Tokyo

Tél. : (81-3) 5501 8348
Fax : (81-3) 5501 8347
E-mail : keikokukei@mofa.go.jp
Internet : www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oecd/
www.oecd.emb-japan.go.jp/kiso/4_1.htm

Deputy Assistant Minister for International Affairs
International Affairs Division
Ministry of Health, Labour and Welfare
1-2-2 Kasumigaseki
Chiyoda-ku
Tokyo

Tél. : (81-3)-3595-2403
Fax : (81-3)- 3502-1946
E-mail : oeedjpn@mhlw.go.jp
Internet : www.mhlw.go.jp/bunya/roudoseisaku/oecd/index.html

Director	Tél. :	(81-3)-3501-6623
Trade and Investment Facilitation Division	Fax :	(81-3)-3501-2082
Trade and Economic Cooperation Bureau	E-mail :	<i>oecd-shinkoka@meti.go.jp</i>
Ministry of Economy, Trade and Industry	Internet :	<i>www.meti.go.jp/policy/trade_policy/oecd/index.html</i>
1-3-1 Kasumigaseki		
Chiyoda-ku		
Tokyo		

Lettonie – Latvia

Director	Tél. :	+ 371 67016418
Economic Policy Department	Fax :	+ 371 67321588
Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Latvia	E-mail :	<i>lvncp@mfa.gov.lv</i>
K.Valdemara Street 3	Internet :	<i>wwwhmfa.gov.lv</i>
Rīga LV – 1395		

Lituanie – Lithuania

Investment and State Property Management Policy Division	Tél. :	370 5 262 7715
Investment and Export Department	Fax :	370 5 263 3974
Ministry of Economy of the Republic of Lithuania	E-mail :	<i>m.umbraziunas@ukmin.lt</i>
Gedimino ave. 38/2	Internet :	<i>www.hukmin.lt</i>
LT-01104 Vilnius		

Luxembourg

Secrétaire du Point de contact national	Tél. :	(352) 478 - 41 73
Ministère de l'Économie	Fax :	(352) 46 04 48
Secrétariat du Comité de conjoncture	E-mail :	<i>marc.hostert@eco.etat.lu</i> ou
L-2914 Luxembourg		<i>anne-catherine.lammar@eco.etat.lu</i>

Maroc – Morocco

L'AMDI assure la présidence et le secrétariat	Tél. :	212 (05) 37 67 34 20 / 21
du Point de contact national	Fax :	212 (05) 37 67 34 17 / 42
32, Rue Hounaïne Angle Rue Michlifén Agdal	E-mail :	<i>principes_directeurs@invest.gov.ma</i>
Rabat		

Mexique – Mexico

Ministry of Economy	Tél. :	(52-55) 52296100 ext. 33433
Directorate General for Foreign Investment	Fax :	(52-55) 52296507
Insurgentes Sur #1940 8th floor	E-mail :	<i>ariveram@economia.gob.mx</i>
Col. Florida, CP 01030		<i>mcastillot@economia.gob.mx</i>
México DF, México	Internet :	<i>http://dgie.economia.gob.mx/dgaai/dgaaiing.htm</i>

Norvège – Norway

Ministry of Foreign Affairs	Tél. :	(47) 2224 3377
Section for Economic and Commercial Affairs	Fax :	(47) 2224 2782
PO Box 8114	E-mail :	<i>e-nok@mfa.no</i> <i>www.hregjeringen.no/ncp</i>
N-0032 Oslo	Internet :	the website is under construction

Nouvelle- Zélande – New Zealand

Trade Environment Team Competition Trade and Investment	Tél. :	(64-4) 472 0030
Branch Ministry of Economic Development PO Box 1473	Fax :	(64-4) 499 8508
Wellington	E-mail :	<i>oecd-ncp@med.govt.nz</i>
	Internet :	<i>www.med.govt.nz/oecd-nzncp</i>

Pays-Bas – Netherlands

Trade Policy and Globalisation Division	Tél. :	31 70 379 6485
Ministry of Economic Affairs	Fax :	31 70 379 7221
Alp. N/442, P.O. Box 20102	E-mail :	<i>ncp@minez.nl</i>
NL-2500 EC The Hague	Internet :	<i>www.oesorichtlijnen.nl</i>

Pérou – Peru

Mr. Jorge Leon Ballen	Tél. :	51 1 612 1200 Ext 12 46
Executive Director	Fax :	51 1 442 2948
PROINVERSION – Private Investment Promotion Agency	E-mail :	<i>jleon@proinversion.gob.pe</i>
Ave Paseo de la republica # 3361 Piso 9, Lima 27	Internet :	<i>www.proinversion.gob.pe</i>
Mr. Carlos A. Herrera	E-mail :	<i>cherrera@proinversion.gob.pe</i>
Ms. Nancy Bojanich	E-mail :	<i>nbojanich@proinversion.gob.pe</i>

Pologne – Poland

Polish Information and Foreign Investment Agency (PAIIZ) Tél. : (48-22) 334 9983
 Economic Information Department Fax : (48-22) 334 9999
 Ul. Bagatela 12 E-mail : danuta.lozynska@paiz.gov.pl or oeecd.ncp@paiz.gov.pl
 00-585 Warsaw Internet : www.paiz.gov.pl

Portugal

AICEP Portugal Global Tél. : (351) 217 909 500
 Avenida 5 de Outubro, 101 Fax : (351) 217 909 593
 1050-051 Lisbon E-mail : aicep@portugalglobal.pt
 DGAE Directorate-General for Economic Activities felisbela.godinho@portugalglobal.pt
 Avenida Visconde Valmor, 72 Internet : www.hportugalglobal.pt/PT/geral/Paginas/DiretrizesEmpresasMultinacionais.aspx
 1069-041 Lisboa Tél. : (351) 21 791 91 00
 Fax : (351) 21 791 92 60
 E-mail : alice.rodrigues@dgae.min-economia.pt
fernando.bile@dgae.min-economia.pt
 Internet : www.dgae.min-economia.pt

République slovaque – Slovak Republic

Department of Strategic Investments Tél. : 421-2 4854 1605
 Strategy Section Fax : 421-2 4854 3613
 Ministry of Economy E-mail : jassova@economy.gov.sk
 Mierová 19, Tél. : 421 2 58 260 242
 827 15 Bratislava Fax : 421 2 58 260 109
 Slovak Investment and Trade Development Agency E-mail : Vladimir.Svac@sario.sk
 Mr Vladimir Svac, Strategy Director Internet : www.economy.gov.sk
 Martincekova 17, 821 01 Bratislava

République tchèque – Czech Republic

Mrs. Anna Teličková, Director Tél. : +420 2 2485 2717
 Multilateral and Common Trade Policy Department Fax : +420 2 2485 1560
 Ministry of Industry and Trade E-mail : telickova@mpo.cz
 Na Františku 32 Internet : www.whmpo.cz
 110 15 Prague 1
 Czech Republic

Roumanie – Romania

Romanian Centre for Trade and Foreign Investment Tél. : 40 (021) 318 50 50
 Promotion Fax : 40 (021) 311 14 91
 17 Apolodor Street, district 5, Bucharest E-mail : office@traderom.ro
 Internet : www.arisinvest.ro/arisinvest/SiteWriter?sectiune=PNC

Royaume-Uni – United Kingdom

National Contact Point Tél. : (44-20) 7215 5756 / 8682 / 6344
 Department for Business, Innovation and Skills (BIS) Fax : (44-20) 7215 2234
 1-19 Victoria Street E-mail : uk.ncp@bis.gsi.gov.uk
 London SW1H 0ET Internet : www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint

Slovénie - Slovenia

Ministry of Economy Tél. : +386 1 400 3521 or 3533
 Directorate for foreign economic relations Fax : +386 1 400 36 11
 Kotnikova 5 E-mail : nkt-oeecd.mg@gov.si
 1000 Ljubljana Internet : www.hmg.gov.si/si/nkt_oeecd/

Suède – Sweden

Swedish Partnership for Global Responsibility Tél. : (46-8) 405 1000
 International Trade Policy Department Fax : (46-8) 723 1176
 Ministry for Foreign Affairs E-mail : ga@foreign.ministry.se www.ud.se
 103 33 Stockholm Internet :

Suisse – Switzerland

National Contact Point Tél. : (41-31) 323 12 75
 Secteur investissements internationaux et entreprises Fax : (41-31) 325 73 76
 multinationales E-mail : ncp@seco.admin.ch
 Secrétariat d'État à l'économie pcn@seco.admin.ch
 Effingerstrasse 1 nkp@seco.admin.ch
 CH-3003 Berne Internet : www.seco.admin.ch

Turquie – Turkey

Mr. Murat Alici	Tél. :	90-312-212 5877
Acting Director-General of DG on Foreign Investments, Undersecretariat for Treasury	Fax :	90-312-212 8916
Hazine Müsteşarlığı YSGM	E-mail :	<i>murat.alici@hazine.gov.tr</i>
İnönü Blv. No: 36 06510		<i>zergul.ozbilgic@hazine.gov.tr</i>
Emek-Ankara	Internet :	<i>candan.canbeyli@hazine.gov.tr</i>
		<i>www.hazine.gov.tr</i>

Commission européenne – European Commission*

Ms Marta Busz	Tél. :	+32 2 295 91 61 +32 2 299 24 35 <i>marta.busz@ec.europa.eu</i>
European Commission	Fax :	+32 2 295 55 23+32 2 299 24 35
CHARL 6/ 156 B-1049 Brussels	E-mail :	<i>silvia.kofler@ec.europa.eu</i>
Ms Silvia Kofler European Commission	Internet :	<i>http://ec.europa.eu/trade/issues/global/csr/index_en.htm</i>
CHARL 6/ 139		
B-1049 Brussels		

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

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements 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, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, 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 Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission européenne 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.

Rapport annuel 2010 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales 2010

LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES : RENFORCER UN INSTRUMENT UNIQUE

Les *Principes directeurs* sont des recommandations à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite de leurs activités et de celles de leurs partenaires dans des domaines comme les droits de l'homme, le travail, l'environnement, la protection des consommateurs, la lutte contre la corruption et la fiscalité. 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 2009 et juin 2010 par les 42 gouvernements adhérents pour renforcer la contribution des *Principes directeurs* à un meilleur fonctionnement de l'économie mondiale.

En dix ans, les *Principes directeurs* ont consolidé leur statut qui en fait l'un des principaux instruments au monde en matière de responsabilité des entreprises.

Cette édition porte sur les trois questions principales de réflexion pour la mise à jour :

- les chaînes d'approvisionnement
- les droits de l'homme et
- le changement climatique.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2011), *Rapport annuel 2010 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : La responsabilité des entreprises : renforcer un instrument unique*, Éditions OCDE.
<http://dx.doi.org/10.1787/mne-2010-fr>

Cet ouvrage est publié sur *OECD iLibrary*, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation. Rendez-vous sur le site www.oecd-ilibrary.org et n'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations.