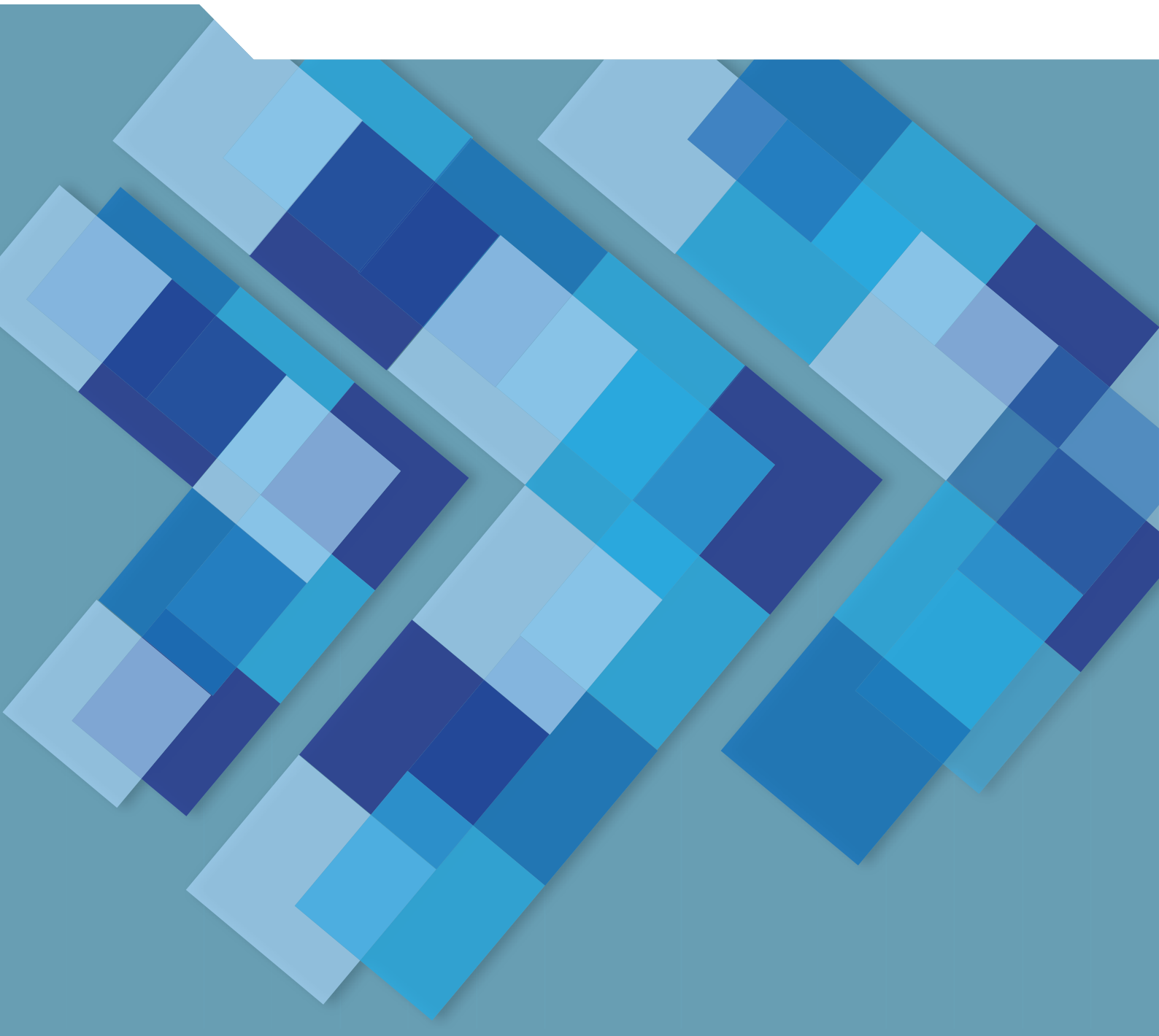




# Rapport annuel sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales 2011

UN NOUVEL AGENDA POUR L'AVENIR





**Rapport annuel  
sur les Principes directeurs  
à l'intention  
des entreprises  
multinationales  
2011**

UN NOUVEL AGENDA POUR L'AVENIR



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 sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales 2011* :

*Un nouvel Agenda pour l'avenir*, Éditions OCDE.

doi : 10.1787/mne-2011-fr

ISBN 978-92-64-11995-6 (imprimé)

ISBN 978-92-64-11996-3 (PDF)

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : [www.oecd.org/editions/corrigenda](http://www.oecd.org/editions/corrigenda).

© OCDE 2012

---

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](mailto: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](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).

---

## Avant-propos

**P**our 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 ont pour cadres 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 onzième du genre, décrit les actions entreprises par les gouvernements adhérents pour donner corps à cet engagement sur la période comprise entre juin 2010 et juin 2011. Le point d'orgue de cette année a été l'adoption, le 25 mai 2011, lors de la réunion ministérielle célébrant le cinquantenaire de l'OCDE, d'une nouvelle version révisée des Principes directeurs.

Parmi les principales nouveautés, on peut citer :

- Un nouveau chapitre sur les droits de l'homme inspiré des Principes directeurs pour les entreprises et les droits de l'homme : mise en œuvre du cadre « Protéger, respecter et réparer » établi par les Nations Unies.
- Une approche nouvelle et plus complète de la diligence raisonnable et de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, qui représente un progrès significatif par rapport aux conceptions antérieures.
- Des changements importants dans de nombreux chapitres spécialisés concernant par exemple l'emploi et les relations professionnelles, la lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion, l'environnement, les intérêts des consommateurs, la publication d'informations ou encore la fiscalité.
- Des lignes directrices de procédure plus claires et plus strictes qui renforceront le rôle des Points de contact nationaux, en amélioreront les performances et favoriseront l'équivalence fonctionnelle.

Un agenda proactif de mise en œuvre destiné à aider les entreprises à assumer leurs responsabilités au fur et à mesure que de nouveaux défis se présenteront à elles.

Le rapport contient en outre les conclusions de la Table ronde sur la responsabilité des entreprises qui s'est tenue le 29 juin 2011. Au cours de cette manifestation, les organisations partenaires et les parties prenantes ont été invitées à soumettre des idées sur la manière dont

*l'agenda proactif de la responsabilité des entreprises associé à la mise à jour des Principes directeurs pourrait être mis en œuvre, et à proposer des ressources à cette fin.*

*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, coordinatrice de la mise à jour et Mme Tihuana Bule, analyste des politiques à la Division de l'investissement dirigée par M. Pierre Poret, de la Direction des affaires financières et des entreprises. Mme Lahra Liberti, conseillère juridique de la Division, a été chargée de la partie consacrée aux zones à déficit de gouvernance, en proie à des conflits et présentant des risques élevés.*

## Table des matières

Préface .....	7
---------------	---

### Partie I

#### **Rapport du président de la réunion annuelle de 2011 des Points de contact nationaux**

Chapitre 1. <b>Généralités</b> .....	11
Chapitre 2. <b>Innovations dans la structure des PCN et dans leurs procédures de fonctionnement</b> .....	19
Chapitre 3. <b>Information et promotion</b> .....	25
Chapitre 4. <b>Circonstances spécifiques</b> .....	39
Chapitre 5. <b>Zones à déficit de gouvernance, zones de conflit et zones à haut risque</b> .	47
Annexe I.1. Communiqués publiés par les PCN, de juin 2010 à juin 2011 .....	51
Annexe I.2. Déclarations et discours prononcés lors de la réunion du Conseil au niveau des ministres, dans le cadre du 50 <sup>e</sup> anniversaire de l'OCDE ....	177
Annexe I.3. Protocole d'accord entre l'OCDE et la Global Reporting Initiative (GRI) ....	200
Annexe I.4. Protocole d'accord entre l'OCDE et la conférence internationale sur la région des Grands lacs (CIRGL) .....	205

### Partie II

#### **La Table ronde annuelle sur la responsabilité des entreprises 2011**

Chapitre 1. <b>Remerciements</b> .....	211
Chapitre 2. <b>Principales conclusions de la Table ronde 2011 sur la responsabilité des entreprises</b> .....	215
Annexe 2.A1. L'ordre du jour de la Table ronde .....	231
Annexe 2.A2. Contributions aux futurs travaux .....	233

### **Appendices**

A. La déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales .....	275
--	-----

B. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : recommandations pour une conduite responsable des entreprises dans le contexte international . . . . .	277
C. Structure des Points de contact nationaux . . . . .	332
D. Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux . . . . .	340
E. Coordonnées des Points de contact nationaux . . . . .	369



## Préface

Le 25 mai 2011, lors de la Réunion annuelle du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres, la secrétaire d'État des États-Unis Mme Hillary Rodham Clinton a présidé à l'adoption de la mise à jour 2011 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales par les quarante-deux gouvernements adhérents, dont trente-quatre représentent des pays membres de l'OCDE et huit des pays non membres.

Le 16 juin 2011, lors de sa soixante-dixième session, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies réuni pour sa dix-septième session a adopté à l'unanimité les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme visant à « rendre opérationnel » le Cadre « Protéger, respecter, réparer » validé par les Nations Unies en 2008.

Ces deux événements sont en fait étroitement liés. En effet, les Principes directeurs de l'OCDE, dans leur version révisée, sont le premier instrument intergouvernemental à intégrer le second pilier du cadre des Nations Unies : la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme. Ils sont aussi les premiers à reprendre la notion de diligence raisonnable fondée sur les risques en liaison avec les incidences négatives sur les droits de l'homme et à l'étendre à tous les grands domaines de la déontologie des entreprises.

En outre, les Principes directeurs de l'OCDE ainsi révisés ont pour effet de renforcer le mécanisme unique en son genre de médiation et de conciliation que constituent les Points de contact nationaux, grâce à des lignes directrices de procédure plus claires et plus prévisibles et à un accent plus marqué sur la prévention et sur la résolution des problèmes. Il s'agit là d'une nouvelle contribution majeure de l'OCDE à la mise en œuvre des Principes directeurs aussi bien que du Cadre des Nations Unies.

Ces évolutions sont la manifestation d'une convergence internationale inédite : convergence sur les normes fondamentales devant servir de référence aux entreprises pour appréhender et gérer les risques que leurs activités pourraient faire peser sur la société, et convergence sur une définition des moyens que les pouvoirs publics devraient mettre en œuvre pour appuyer et promouvoir des pratiques responsables de la part des entreprises. D'autres normes internationales s'inscrivent dans le droit fil de cette convergence, notamment la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociale des entreprises ou encore les normes de performance révisées de la Société financière internationale.

On dispose ainsi aujourd'hui de normes plus claires et plus prévisibles, qui donnent aux entreprises la possibilité de mettre en place les procédures nécessaires pour exercer pleinement leurs responsabilités sociales, et qui permettent aux parties prenantes de leur demander des comptes en se fondant sur des attentes raisonnables.

Alors que nous célébrons cette année le cinquantenaire de l'OCDE, nous souhaitons remercier ici toutes les organisations partenaires et toutes les parties prenantes qui ont contribué à ce résultat remarquable. Nous attendons d'eux maintenant la même

détermination et le même engagement pour que le nouvel agenda de la responsabilité des entreprises se traduise en actions concrètes.

Professeur John G. Ruggie,

Ancien représentant spécial  
du secrétaire général des Nations Unies  
chargé de la question des droits  
de l'homme et des sociétés  
transnationales et autres entreprises



Professeur Dr. Roel Nieuwenkamp,

Président du Groupe de travail  
du Comité de l'investissement de l'OCDE  
et de la mise à jour des Principes  
directeurs de l'OCDE



## PARTIE I

# Rapport du président de la réunion annuelle de 2011 des Points de contact nationaux

*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 2010-juin 2011.*



PARTIE I  
*Chapitre 1*

**Généralités**

Les Points de contact nationaux (« PCN ») des 42 gouvernements adhérant aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les « Principes directeurs ») se réunissent chaque année depuis 2001 pour échanger leur expérience de la mise en œuvre des Principes directeurs puisqu'ils ont l'obligation de rendre compte annuellement de leurs performances au Comité de l'investissement de l'OCDE. Les PCN organisent par ailleurs des consultations avec le Comité consultatif économique et industriel (BIAC), la Commission syndicale consultative (TUAC) et OECD Watch. En outre, une conférence est organisée en parallèle pour aider les PCN à prendre en compte, dans la conduite de leurs activités, les questions qui se font jour et les évolutions relevant de l'action publique susceptibles de les intéresser.

Le présent rapport concerne la période de mise en œuvre des Principes directeurs allant de juin 2010 à juin 2011, dont le point d'orgue a été la cinquième mise à jour des Principes directeurs<sup>1</sup>. C'est pourquoi, outre la manière dont les PCN se sont acquittés de leur mission au cours de la période, le présent rapport revient aussi sur les points dont les PCN estiment qu'ils pourraient constituer une source de problèmes pour une mise en œuvre efficace des Principes directeurs mis à jour au cours de la prochaine période qui sera passée en revue.

La mise à jour des Principes directeurs a été officiellement lancée le 4 mai 2010, date d'approbation du mandat correspondant<sup>2</sup> par les 42 pays adhérents et le processus s'est achevé le 25 mai 2011 avec l'adoption des résultats de cette nouvelle mise à jour par la secrétaire d'État des États-Unis Mme Hillary Clinton qui, en compagnie des ministres des pays de l'OCDE et de pays en développement, célébrait ce jour-là le cinquantenaire de l'Organisation. Ce processus de mise à jour, qui s'est étalé sur un an, a été intense. Un grand nombre de PCN y ont participé et plusieurs parties prenantes, organisations partenaires<sup>3</sup> et pays non membres intéressés ont également été impliqués. De grandes économies<sup>4</sup> ont été invitées à participer à part entière au processus de mise à jour. Une recommandation distincte visant à lutter contre le Commerce illicite de minerais a été également adoptée lors de la Réunion ministérielle de 2011<sup>5</sup>.

Les travaux relatifs à la mise à jour 2011 ont été menés par le Groupe de Travail du Comité de l'investissement de l'OCDE, auprès duquel les pays adhérents non membres de l'OCDE ont le statut de participant à part entière. Le président du Groupe de Travail a été assisté dans cette tâche par un Groupe consultatif composé de représentants de gouvernements adhérents intéressés, du BIAC, du TUAC et d'OECD Watch. Le Groupe de Travail s'est réuni à cinq reprises et le Groupe consultatif quatre fois pendant la période allant d'octobre 2010 à avril 2011. Les recommandations élaborées par le Groupe de Travail pour modifier les Principes directeurs et la Décision connexe du Conseil ont été approuvées par les 42 gouvernements adhérents réunis en session élargie du Comité de l'investissement le 29 avril 2011. Elles ont été transmises au Conseil en mai 2011 en vue de leur adoption définitive.

L'année dernière, on a observé partout une très forte convergence des principes dans le domaine de la responsabilité des entreprises. En plus de la mise à jour réussie des Principes directeurs de l'OCDE, l'adoption à l'unanimité, par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, d'un nouvel ensemble de Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme élaborés par le professeur John Ruggie et la mise à jour du Cadre de durabilité de la SFI montrent bien l'émergence d'une nouvelle stratégie mondiale de la responsabilité des entreprises, fondée sur l'opinion largement partagée selon laquelle la responsabilité des entreprises n'est plus une question de bonne volonté et de volontariat, mais constitue à tout le moins une obligation de ne pas causer de dommages et un devoir de contribuer au progrès économique, environnemental et social des économies d'accueil. Ce devoir existe indépendamment de ce que font les pouvoirs publics et/ou les parties prenantes privées. Les Principes directeurs, en tant que code de conduite volontaire le plus exhaustif élaboré par des gouvernements à ce jour, représentent un atout unique en leur genre pour venir conforter cette stratégie mondiale. La mise à jour 2011 n'aurait pas pu tomber plus opportunément.

La 11<sup>e</sup> réunion des PCN, qui s'est tenue les 27 et 28 juin 2011, et la Table ronde sur la responsabilité des entreprises, organisée le 29 juin 2011, ont été la première occasion offerte aux PCN et aux parties prenantes de débattre et d'échanger leurs points de vue sur les résultats de la mise à jour 2011. Un consensus général s'est dégagé sur le fait que cette mise à jour 2011 avait atteint son objectif consistant à garantir que les Principes directeurs resteraient un instrument de référence pour la responsabilité des entreprises dans un contexte mondialisé, à la fois du point de vue de leur teneur mais aussi de leur convergence avec des normes internationalement reconnues. Il a été aussi admis que le véritable test serait la mise en œuvre pratique des Principes directeurs. Celle-ci nécessitera sans doute des efforts soutenus de la part de tous les gouvernements adhérents, PCN, parties prenantes concernées et partenaires internationaux. Il faudra aussi veiller particulièrement à améliorer la coopération avec les pays non adhérents, en particulier les économies émergentes. Les PCN ont réitéré leur détermination à relever ce défi.

### **1.a. Principales réalisations de la mise à jour 2011 des Principes directeurs**

Parmi les principales réalisations de la mise à jour 2011, on peut citer l'inclusion d'un nouveau chapitre sur les droits de l'homme, inspiré des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme élaborés par 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, ainsi que la prise en compte d'un nouveau principe général consacrant la nécessité d'exercer une diligence raisonnable pour prévenir ou atténuer les incidences négatives, notamment en ce qui concerne la gestion des chaînes d'approvisionnement et les autres relations d'affaires. Une nouvelle disposition encourage par ailleurs les entreprises à coopérer pour favoriser la liberté sur l'Internet. Les Principes directeurs sont le premier accord intergouvernemental à aborder ces questions.

La mise à jour 2011 a également été l'occasion de renouveler les engagements relatifs au respect des normes relatives au Travail et à l'environnement, à la lutte contre la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion et à la promotion d'une consommation durable, et de nouvelles dispositions en matière de gouvernance et de discipline fiscales ont été ajoutées. Les procédures de mise en œuvre ont été renforcées grâce à des lignes directrices plus claires et plus prévisibles concernant le traitement des plaintes, la préconisation du recours à la médiation et la définition d'un agenda proactif

destiné à aider les entreprises et les autres parties prenantes à réagir aux évolutions se faisant jour dans le domaine de la responsabilité des entreprises.

L'apparition d'un agenda proactif, qui vise à aider les entreprises multinationales à mieux faire face aux difficultés soulevées par leur responsabilité dans des situations ou circonstances particulières, représente un changement de perspective radical dans la mise en œuvre des Principes directeurs. La traduction de cet agenda en actions concrètes pourra sans doute prendre plusieurs formes. Pendant la 11<sup>e</sup> Réunion des PCN comme pendant la Table ronde, des sessions ont permis de solliciter des avis et des suggestions concrètes des PCN, des entreprises, des organisations syndicales, d'OECD Watch et d'autres organisations partenaires sur la définition des priorités et la mise en application de cet agenda proactif.

### 1.b. Faits saillants de la période 2010-2011

Le présent rapport dresse un tableau des activités entreprises par les 42 gouvernements adhérents pour promouvoir et mettre en œuvre les Principes directeurs sur la période comprise entre juin 2010 et juin 2011. Il a été rédigé à partir des rapports des différents PCN et d'autres informations reçues au cours de la période concernée. Il prend également en compte les conclusions de la réunion des PCN de cette année. Il comprend quatre autres parties : une partie II consacrée aux mécanismes institutionnels ; une partie III consacrée à l'information et à la promotion ; une partie IV traitant des circonstances spécifiques et une partie V abordant la question des zones à déficit de gouvernance, en proie à des conflits ou à haut risque.

Lorsque la reprise s'est manifestée après la crise économique et financière, elle s'est caractérisée par l'attention continue portée à la responsabilité des entreprises. Le monde des affaires n'a pas cessé d'échanger des expériences et de promouvoir la responsabilité pour rétablir la croissance et la confiance dans les marchés. Dans ce contexte, la mise à jour 2011 des Principes directeurs a reçu les manifestations d'un large soutien à haut niveau. Les rapports des PCN montrent que la plupart des activités qu'ils ont menées à bien pendant la période considérée visent en priorité le processus de mise à jour, l'amélioration des mécanismes institutionnels et l'inclusion de parties prenantes de plus en plus nombreuses.

Sur le front de la promotion, les PCN ont déployé des efforts considérables, non seulement pour communiquer des informations aux principales parties prenantes issues des entreprises et d'autres composantes de la société civile, mais aussi pour recueillir leurs commentaires et les intégrer dans leurs recommandations en vue de la mise à jour 2011. À cette fin, 40 % des pays ayant remis un rapport ont organisé des réunions publiques, tandis que d'autres ont envoyé des représentants à différents séminaires, réunions, groupes d'études ou symposiums organisés par des entreprises, des organisations syndicales ou des ONG. En particulier, le PCN du Japon a présenté des informations sur la mise à jour 2011 au cours de plus d'une dizaine de ces manifestations.

Les PCN ont également poursuivi leurs efforts pour améliorer les mécanismes institutionnels et faire davantage participer les parties prenantes à leurs prises de décisions. Le Canada a ainsi fait entrer au comité de son PCN les Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC), agence spécialisée dans les affaires concernant les peuples et collectivités autochtones. L'Italie a élaboré un nouveau guide de procédure pour le traitement des circonstances spécifiques destiné à rendre le processus plus accessible et



plus transparent. Elle a également élargi la composition de son PCN en accueillant de nouveaux membres parmi lesquels l'Association des banques italiennes, la Confédération des chambres de Commerce italiennes et l'Association nationale italienne des consommateurs. En permettant aux parties prenantes de jouer un rôle plus actif aux réunions, les Pays-Bas ont amélioré leur engagement collectif de celles-ci. La Norvège a achevé la réforme de son PCN qui se compose désormais d'un groupe de quatre experts indépendants doté d'un nouveau secrétariat de deux personnes recrutées par le ministère des Affaires étrangères. Enfin, les États-Unis ont également fait état des efforts considérables qu'ils ont déployés pour réformer la structure de leur PCN dans le but d'en garantir l'indépendance.

La troisième évolution majeure réside dans l'augmentation très forte du nombre des circonstances spécifiques traitées. Trente-neuf<sup>6</sup> nouvelles circonstances spécifiques ont été ainsi invoquées, soit plus du double du nombre recensé sur la période 2009-2010<sup>7</sup>. Au total, dix communiqués finaux ont été publiés, ainsi qu'un communiqué final révisé<sup>8</sup>. Avec ces 39 nouvelles circonstances spécifiques invoquées, le nombre total des circonstances soulevées depuis la Révision de 2000 dépasse les 250<sup>9</sup>. De ce total, 178 ont été retenues pour être examinées et 156 ont été conclues ou closes. La majorité des circonstances spécifiques nouvelles pour lesquelles on dispose d'informations géographiques ont été soulevées dans des pays non adhérents. En outre, la moitié des circonstances spécifiques parvenues à leur conclusion pendant la période considérée concernaient des affaires se déroulant dans des pays non adhérents. Par ailleurs, dans leur majorité, les nouvelles circonstances spécifiques de la période continuent à concerner l'emploi et les relations professionnelles en vertu du chapitre V des Principes directeurs. Un nombre croissant d'entre elles concernent toutefois les droits de l'homme, ainsi que les questions environnementales visées par le chapitre VI et les questions de corruption abordées dans le chapitre VII<sup>10</sup>.

Enfin, le renforcement de la coopération entre les PCN et l'augmentation de sa fréquence s'affirme comme une évolution majeure de la période considérée. Les NCP indiquent que cette coopération accrue représente une formidable occasion de renforcement des capacités tout en favorisant les échanges d'informations et de pratiques exemplaires aussi bien en ce qui concerne les circonstances spécifiques que les questions de procédure. Par exemple, l'Italie a fait savoir que l'excellente coopération avec le PCN du Royaume-Uni à propos d'une circonstance spécifique leur a permis d'éclaircir l'application pratique du principe du PCN principal adopté par les PCN pendant la période 2007-2008<sup>11</sup>.

### 1.c. Travaux futurs

La réunion des 27 et 28 juin 2011 a été pour les PCN la première occasion de débattre des résultats de la mise à jour 2011 des Principes directeurs et d'en évaluer les implications. Les PCN se déclarent généralement satisfaits de la mise à jour 2011 et sont d'avis que les diverses améliorations apportées aux Principes directeurs vont entraîner un nouvel accroissement du rôle et de l'impact de ces Principes. Les PCN se déclarent également prêts à participer activement à une mise en œuvre positive des révisions apportées aux Principes directeurs.

En particulier, les PCN saluent plusieurs évolutions : l'ajout d'un nouveau chapitre consacré aux droits de l'homme, inspiré du Cadre « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies et des Principes directeurs unanimement approuvés par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU ; l'adoption du principe opérationnel général de la diligence

raisonnable, procédure grâce à laquelle les entreprises peuvent identifier, prévenir et atténuer les incidences négatives réelles ou potentielles de leurs activités et rendre compte des mesures prises à cette fin, dans le cadre général de leurs systèmes internes de prise de décisions et de gestion des risques ; enfin, la confirmation de l'application des Principes directeurs aux chaînes d'approvisionnement et autres relations d'affaires des entreprises multinationales.

Les PCN se félicitent également du renforcement des procédures de mise en application des Principes directeurs grâce à l'élaboration de lignes directrices plus précises et plus prévisibles pour le traitement des plaintes, à la préférence très nette donnée à la médiation pour la résolution des problèmes ainsi qu'au rôle prépondérant attribué à l'apprentissage mutuel pour accroître l'efficacité des Principes directeurs et promouvoir l'équivalence fonctionnelle entre les PCN. Par ailleurs, ils qualifient de changement de perspective bienvenu l'adoption d'un agenda proactif destiné à aider les entreprises et les autres parties prenantes à identifier les risques d'incidences négatives associées à des produits, régions, secteurs ou activités particuliers et à réagir à ces risques.

Un large consensus se dégage sur le fait que ces résultats auront, pour les PCN, des conséquences directes qui devront être précisées au cours des mois à venir. Les PCN se félicitent que le Groupe de Travail du Comité de l'investissement ait déjà prévu un examen de cette question en octobre 2011. De plus, la Table ronde du 29 juin 2011 a été une bonne occasion de tester des idées auprès des acteurs intéressés, parties prenantes, partenaires internationaux, experts et universitaires.

Le professeur Dr. Roel Nieuwenkamp, Président du Groupe de Travail chargé de mener à bien la mise à jour, a fait part de vues initiales sur les travaux à venir. En ce qui concerne les aspects non achevés du processus de mise à jour, il a déjà été convenu qu'il faudrait rédiger un document de référence recensant les instruments et les initiatives potentiellement utiles pour les Principes mis à jour, avec des descriptions et des liens appropriés. De plus, des travaux supplémentaires portant sur l'application des Principes directeurs aux institutions financières multinationales devront être menés en étroite coopération avec les parties intéressées, en prenant en compte les évolutions et les principes adéquats<sup>12</sup>. Au-delà, la révision de la Décision du Conseil relative aux Principes directeurs [C(2000)96/FINAL] a permis de susciter un agenda de mise en œuvre ambitieux. Des efforts accrus devront être déployés dans des activités de promotion et d'information relatives aux Principes directeurs. L'apprentissage mutuel, que ce soit autour d'examen par pays thématiques ou volontaires, devra être plus activement recherché. L'agenda proactif, qui doit rester orienté en fonction de la demande et bénéficier d'un large soutien de la part des parties prenantes, nécessitera sans aucun doute de nouveaux travaux créatifs pour aider les entreprises et les parties prenantes à mieux évaluer les conséquences des recommandations figurant dans les Principes directeurs, particulièrement sur la diligence raisonnable et les chaînes d'approvisionnement. Il apparaît également hautement souhaitable d'intensifier et d'élargir la coopération avec les grandes économies émergentes et les principales organisations partenaires pour garantir des règles du jeu équitables à tous les pays et à toutes les entreprises. Enfin, dernier point, et non des moindres : de nouvelles ressources devront être mobilisées de manière à donner effet aux Principes directeurs mis à jour.

Les PCN prennent note de ces vues initiales et répètent qu'ils sont prêts à apporter une contribution significative à la réalisation des objectifs énoncés. Ils formulent également un

certain nombre d'observations. Premièrement, l'importance plus marquée accordée aux activités d'apprentissage mutuel et de renforcement des capacités impliquera un échange d'expériences concrètes entre les différentes fonctions des PCN (comme lors de la séance d'apprentissage mutuel organisée au cours de la 11<sup>e</sup> réunion des PCN). S'il existe différents moyens de mettre en place cet apprentissage mutuel (par exemple des réunions bilatérales ou régionales ou encore des examens mutuels volontaires comme celui qui a été mené par le PCN néerlandais), il est aussi possible qu'il soit nécessaire de procéder à des changements dans les méthodes de Travail des PCN et d'augmenter la fréquence des réunions à l'OCDE (deux fois par an par exemple). Deuxièmement, dans la mesure où les PCN seront invités à contribuer activement à la mise en œuvre de l'agenda proactif, il faudra trouver des moyens de donner une traduction concrète à cette contribution. Troisièmement, l'intensification de la coopération avec les économies émergentes et les partenaires internationaux devra s'accompagner non seulement d'un appel à une meilleure coordination et collaboration entre les acteurs nationaux, mais aussi à une implication plus grande des PCN dans les activités d'ouverture de l'OCDE.

Enfin, les PCN tombent d'accord sur l'urgence relative d'un examen aussi rapide que possible des implications de la mise à jour 2011 en termes de ressources financières. Les PCN notent que pendant la mise à jour, les gouvernements adhérents se sont engagés à mettre à disposition les ressources nécessaires à la mise en œuvre des Principes directeurs, dans le respect de leurs priorités et de leurs procédures budgétaires. Ils reconnaissent par ailleurs le rôle de soutien qui pourrait être joué par l'OCDE.

## Notes

1. Les Principes directeurs font partie de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales de 1976. Ils avaient déjà été révisés en 1979, 1984, 1991 et 2000.
2. Le mandat de la mise à jour peut être consulté sur [www.oecd.org/dataoecd/7/51/45125694.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/7/51/45125694.pdf).
3. Notamment l'Organisation internationale du Travail, la Société financière internationale, le Bureau du représentant spécial du secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, le Pacte mondial des Nations Unies, l'Organisation internationale de normalisation (ISO) et l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (« Global Reporting Initiative »).
4. La Chine, l'Inde, l'Indonésie, la Fédération de Russie, l'Arabie Saoudite et l'Afrique du Sud.
5. Consultable sur [www.oecd.org/daf/investment/mining](http://www.oecd.org/daf/investment/mining). Voir aussi la partie V.a.
6. Le nombre des circonstances spécifiques indiqué provient des informations communiquées dans les rapports annuels des PCN de 41 pays adhérent aux Principes directeurs de l'OCDE.
7. Pour la période 2009-2010, les circonstances spécifiques étaient au nombre de 17.
8. Dix communiqués finaux ont été publiés sur la période 2009-2010.
9. Le nombre des instances spécifiques invoquées reflète les chiffres cités dans les rapports annuels des PCN. Tous les PCN ne font pas état des circonstances spécifiques qui n'ont pas été officiellement acceptées.
10. Avant la mise à jour 2011 des Principes directeurs, le chapitre consacré à l'emploi et aux relations professionnelles portait le numéro IV, le chapitre sur l'environnement le numéro V et le chapitre consacré à la lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion le numéro VI. Ils sont désignés sous ces numéros dans les versions antérieures de ce rapport.
11. Les PCN sont convenus qu'un « PCN principal » devait être désigné pour gérer une circonstance spécifique dans le cas où de multiples PCN sont concernés. Le PCN saisi le premier est chargé d'obtenir un accord sur un PCN principal approprié ainsi que sur la procédure de traitement de la circonstance concernée.

12. La Société financière internationale, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, les Principes des Nations Unies pour l'investissement responsable, l'Initiative PNUE/Finance des Nations Unies et les Principes d'Equateur. Parmi les évolutions récentes devant être prises en compte, on pourrait citer par exemple la révision de mai 2011 des Normes de performance sociale et environnementale de la SFI ou la révision à venir de la Recommandation de l'OCDE sur des approches communes concernant l'environnement et les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public.

PARTIE I  
*Chapitre 2*

**Innovations dans la structure des PCN  
et dans leurs procédures  
de fonctionnement**

Sur la base des informations communiquées, les PCN sont actuellement organisés selon les structures suivantes<sup>1</sup> :

- Vingt PCN constitués d'un service ministériel unique<sup>2</sup>.
- Huit PCN constitués de services ministériels multiples<sup>3</sup>.
- Deux PCN bipartites<sup>4</sup>.
- Neuf PCN tripartites (comprenant des représentants du secteur public, des entreprises et des organisations syndicales)<sup>5</sup>.
- Un PCN quadripartite (comprenant des représentants du secteur public, des entreprises, des organisations syndicales et des ONG)<sup>6</sup>.
- Une structure mixte composée d'experts indépendants et de représentants des pouvoirs publics<sup>7</sup>.
- Une structure composée d'experts indépendants<sup>8</sup>.

Les modifications d'ordre institutionnel suivantes ont été adoptées ou sont très sérieusement envisagées :

- Le *Canada* a récemment mis au point un protocole de communication avec le Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive du gouvernement du Canada pour remédier à tout chevauchement éventuel d'activités. De plus, les Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC), agence spécialisée dans les questions relatives aux populations autochtones, sont venues rejoindre le Comité du PCN. Par ailleurs, le PCN du Canada a engagé des activités de renforcement des capacités, par exemple en invitant un orateur à présenter au PCN un atelier sur la prévention et la résolution des conflits dans les différends portant sur des questions de RSE. De la même façon, le Canada a assisté à une réunion avec les PCN du Royaume-Uni, de la Norvège et des Pays-Bas, pour discuter de circonstances spécifiques et de pratiques exemplaires.
- La *Hongrie* a transféré son PCN au ministère de l'Économie nationale et du Département des affaires internationales et européennes du vice-secrétariat adjoint pour les Affaires internationales et européennes. D'autres réformes sont prévues pour l'année à venir dans le but de susciter un PCN plus efficace et mieux à même d'assurer la promotion et la mise en application des Principes directeurs mis à jour.
- L'*Italie* a élargi la composition de son PCN pour mieux asseoir la participation des parties prenantes. Parmi les nouveaux membres du PCN, on peut citer l'Association des banques italiennes, la Confédération des chambres de Commerce italiennes, différentes collectivités locales, des associations de PME et l'Association nationale italienne des consommateurs. De plus, le PCN italien a rédigé et mis en œuvre un nouveau guide de procédure pour le traitement des circonstances spécifiques afin de rendre la procédure plus accessible et plus transparente.
- Les *Pays-Bas* effectuent actuellement un suivi des recommandations formulées à l'issue d'un examen mutuel volontaire qui s'est achevé il y a peu. Par exemple, dans le cadre de

l'amélioration de l'engagement des parties prenantes, le PCN a accueilli récemment quatre grands cabinets comptables qui représentent au sein de sa structure un groupe de parties prenantes nouveau et important. Des comités d'entreprise avaient déjà rejoint le PCN, constituant eux aussi un autre groupe important de parties prenantes. On trouvera des détails supplémentaires dans la partie III.b.

- La *Nouvelle-Zélande* a ajouté le ministère de la Consommation à son Groupe de liaison. À la lumière de la mise à jour de 2011 des Principes directeurs, un examen approfondi de toutes les procédures est prévu pour l'année prochaine.
- La *Norvège* a achevé la réforme de son PCN. Le nouveau dispositif institutionnel a été conçu après des consultations publiques nationales et s'inspire par ailleurs des modèles néerlandais et britannique. Le nouveau PCN est constitué d'un groupe de quatre experts indépendants, nommés à titre personnel en fonction de leur expérience. Un nouveau secrétariat composé de deux personnes a été recruté par le ministère des Affaires étrangères. Sur le fond, le nouveau PCN est indépendant du gouvernement.
- Le *Pérou* prévoit de créer un conseil consultatif pour garantir que son PCN fonctionne correctement et de la manière la plus efficace possible.
- La *Pologne* a mis à jour ses procédures de traitement des plaintes dans le cadre de circonstances spécifiques. Elle collabore aussi étroitement avec le Centre national des médiateurs et avec des ONG pour lancer une campagne promotionnelle sur le thème « J'applique les Principes directeurs de l'OCDE : pour une entreprise responsable ».
- Le PCN du *Portugal* a renforcé la relation entre ses deux agences, l'AICEP et la DGAE, chacune ayant vu sa spécialisation accrue. Cette évolution s'est traduite par une meilleure répartition des ressources, une amélioration de la stratégie de promotion et l'instauration d'une relation fondée sur la qualité avec les parties prenantes publiques et privées.
- Le PCN de la *Slovénie* a accueilli un représentant du ministère de la Justice au sein de son groupe de Travail intergouvernemental. Il a également proposé l'adoption de nouvelles règles de procédure internes concernant les circonstances spécifiques et les recommandations du groupe de Travail intergouvernemental.
- *L'Espagne* indique que son ministère du Commerce extérieur a engagé une réforme du PCN espagnol de manière à l'adapter aux Principes directeurs après leur mise à jour.
- Le PCN de la *Suède* collabore avec le Partenariat suédois pour la responsabilité mondiale, qui a pour objectif de promouvoir les principes énoncés dans les Principes directeurs de l'OCDE et le Pacte mondial des Nations Unies. Il convient de noter dans le cadre de cette initiative les travaux de l'agence suédoise de coopération pour le développement (SIDA). La SIDA est actuellement en train de finaliser une nouvelle directive portant sur les activités en matière de RSE et de développement et s'inspire pour ce faire des Principes directeurs. La SIDA fondera sa collaboration directe avec le secteur des entreprises sur cette nouvelle directive ainsi que sur son programme « Business for Development » (les entreprises au service du développement). Dans toutes ses actions auprès des entreprises, la SIDA imposera une convergence avec les Principes directeurs.
- Les *États-Unis* ont procédé à un examen rigoureux de leur PCN qui a abouti à des modifications institutionnelles, à un élargissement de l'ouverture, à la définition d'une stratégie volontariste de promotion et à une révision des procédures de traitement des circonstances spécifiques, dans le droit fil de la mise à jour 2011 des Principes directeurs. On trouvera des informations complémentaires à ce sujet dans l'encadré 2.1.

### Encadré 2.1. Réforme du PCN des États-Unis

En juillet 2010, le secrétaire adjoint du Bureau des questions économiques, de l'énergie et des affaires des entreprises (« Bureau of Economic, Energy and Business Affairs », EEB) du Département d'État des États-Unis a lancé une initiative visant à passer en revue la fonction de PCN des États-Unis, dans le contexte de la mise à jour 2011 des Principes directeurs. Cette initiative avait pour objectif global d'améliorer l'efficacité, la visibilité, l'accessibilité, la transparence et la responsabilité du PCN des États-Unis. Celui-ci fonctionne en toute cohérence avec les Principes directeurs.

Cette initiative a nécessité la publication d'une notice au Registre fédéral des États-Unis (US Federal Register) pour solliciter les commentaires du public et annoncer une réunion publique qui s'est tenue le 2 novembre 2010. Le secrétaire adjoint de l'EEB a demandé au Comité consultatif fédéral sur la politique économique internationale (« Federal Advisory Committee on International Economic Policy », ACIEP) de procéder à un examen exhaustif du PCN américain et de formuler des recommandations sur les moyens d'en améliorer le fonctionnement. L'ACIEP a présenté officiellement ses recommandations le 16 février 2011. Le secrétaire adjoint de l'EEB a par ailleurs recruté un haut fonctionnaire devant pour la première fois occuper à plein-temps la fonction de PCN des États-Unis.

La fonction de PCN des États-Unis a été transférée du Bureau des affaires d'investissement de l'EEB, chargé de la formulation de la politique d'investissement des États-Unis, notamment des politiques liées à la mise en œuvre des Principes directeurs, au Bureau du secrétaire adjoint. Ce transfert contribue à garantir que le PCN s'acquittera de sa mission sur un mode plus « globalisant » et de manière indépendante par rapport aux activités du Département d'État relevant de la politique de l'investissement.

Le 20 juin 2011, au cours d'une réunion de l'ACIEP, le secrétaire adjoint de l'EEB a annoncé que plusieurs améliorations allaient être apportées à la fonction de PCN des États-Unis à la suite de l'examen d'un an et de l'initiative de réforme. Ces améliorations tiennent compte de la mise à jour des Principes directeurs et de la plupart des recommandations ayant fait l'objet d'un consensus qui figurent dans le rapport de l'ACIEP. Elles concernent des modifications de la structure du PCN ainsi qu'une extension des procédures de traitement des circonstances spécifiques, dans le respect des principes d'impartialité, de prévisibilité, d'équité et de conformité aux Principes directeurs. À l'avenir, le PCN des États-Unis s'efforcera également d'adopter une approche plus « positive » et plus « volontariste » de la promotion des Principes directeurs qui devrait l'aider à identifier, analyser et résoudre les problèmes potentiels de manière à prévenir les conséquences négatives, et il s'efforcera d'intensifier ses activités générales d'ouverture. Toutes ces améliorations ont pour but d'accroître la visibilité, l'accessibilité, la transparence et la responsabilité du PCN des États-Unis.

Le PCN américain restera dirigé par un fonctionnaire de haut niveau, au sein du Bureau de l'EEB du Département d'État. Il sera en outre secondé par un analyste des politiques expérimenté, spécialisé dans les questions relatives à la responsabilité sociale des entreprises, détaché par le Bureau de la démocratie, des droits de l'homme et de l'emploi du Département d'État. Le PCN des États-Unis est actuellement en cours d'intégration au sein d'une nouvelle équipe chargée de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) au sein du Bureau d'analyse de la politique économique et de diplomatie publique de l'EEB, ce qui lui permettra de bénéficier des compétences des agents Travaillant déjà sur les questions de RSE et de maximaliser l'utilisation des ressources et des contacts existants au service d'activités d'ouverture et de promotion.



### Encadré 2.1. Réforme du PCN des États-Unis (suite)

Afin que les travaux du PCN des États-Unis puissent être périodiquement examinés par les parties prenantes, le secrétaire adjoint de l'EEB demandera à l'ACIEP de constituer un Conseil des parties prenantes du PCN des États-Unis au sein de son Sous-comité sur l'investissement afin que l'ACIEP puisse, par ce biais, fournir assistance et conseils au PCN sur les stratégies, politiques et procédures liées à ses responsabilités, et collaborer étroitement avec lui à l'élaboration d'une approche « positive » et « volontariste » de promotion des Principes directeurs. Le secrétaire adjoint de l'EEB consultera l'ACIEP à propos des missions et de la composition du Conseil des parties prenantes du PCN des États-Unis et sur toutes autres questions relatives à la constitution de cet organe.

Par ailleurs, le PCN des États-Unis a publié une mise à jour du guide de procédure relatif au traitement des circonstances spécifiques\*. Cette version modifiée est conforme aux Principes directeurs mis à jour et aux principes d'impartialité, de prévisibilité, d'équité et de compatibilité. Elle tient également compte la plupart des recommandations ayant fait l'objet d'un consensus de la part des parties prenantes publiées dans le rapport de l'ACIEP en date du 16 février 2011.

\* Le guide de procédure mis à jour est consultable sur [www.state.gov/documents/organization/167188.pdf](http://www.state.gov/documents/organization/167188.pdf).

### Notes

1. Le rapport annuel du PCN de l'Islande est en cours. Les informations utilisées sont celles figurant dans le rapport de l'année dernière.
2. Argentine, Australie, Autriche, Chili, république tchèque, Égypte, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Israël, Italie, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pérou, Pologne, république slovaque, Espagne, Suisse et États-Unis.
3. Brésil, Canada, Islande, Japon, Corée, Portugal, Turquie et Royaume-Uni.
4. Les PCN de la Roumanie et du Maroc sont composés de représentants des pouvoirs publics et du monde de l'entreprise.
5. Belgique, Danemark, Estonie, France, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Slovénie et Suède.
6. Finlande.
7. Norvège. La Norvège a modifié récemment sa structure pour adopter un modèle à multiples parties prenantes, avec un groupe d'experts indépendant comptant quatre membres et un secrétariat rattaché administrativement au ministère des Affaires étrangères.
8. Pays-Bas. En 2007, le PCN néerlandais est passé d'un bureau interministériel à une structure composée de quatre experts indépendants assistés par quatre conseillers issus de quatre ministères.



PARTIE I  
*Chapitre 3*

**Information et promotion**

Aux termes des lignes directrices de procédure<sup>1</sup>, les PCN sont invités à mener des activités de promotion. Au cours de la période observée, les PCN ont continué à mener diverses actions destinées à améliorer la valeur des Principes directeurs. On trouvera dans cette partie une synthèse des principales activités rapportées par les différents PCN.

### 3.a. Évolutions récentes des activités de promotion

Dans leur majorité, les activités de promotion menées au cours de la période considérée ont un lien étroit avec la mise à jour 2011 des Principes directeurs. Dans la continuité du thème de l'année dernière, la plupart des PCN se sont employés non seulement à communiquer des informations aux entreprises et aux autres parties prenantes, mais aussi à les consulter afin de recueillir leurs commentaires aux fins de les intégrer dans la mise à jour 2011 elle-même.

- Le PCN de l'Argentine a organisé en septembre 2010 une manifestation (« Encuentro del PNC Argentino con ONGs : Revisión de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales »), sous l'égide du ministère des Relations extérieures, du Commerce extérieur et du Culte, et réuni à cette occasion nombre d'ONG argentines bien connues et des fonctionnaires de plusieurs ministères à propos de la mise à jour 2011.
- Le PCN de l'Australie a organisé deux réunions, l'une à Sydney et l'autre à Melbourne, afin de consulter de grandes entreprises et des ONG à propos de la mise à jour 2011. Par ailleurs, des informations relatives à tous les investissements étrangers approuvés ont été communiquées aux entreprises concernées en vue de recueillir leurs propositions.
- Le Canada a officiellement consulté 21 organisations représentant différents groupes d'intérêts en vue de la publication du mandat de mise à jour en 2010. Ensuite, le PCN canadien a continué à mener un certain nombre d'activités visant à garantir que la position du Canada prenait bien en compte un large éventail de points de vue. Plus particulièrement, en septembre 2010, le PCN canadien a accueilli à Ottawa une réunion à laquelle ont assisté pendant une journée des représentants des organisations patronales, des organisations syndicales et des organisations de la société civile ainsi que de plusieurs ministères fédéraux. Cette réunion a aidé à définir la position du Canada sur des questions fondamentales et a abouti à formulation de la recommandation relative à l'engagement des parties prenantes qui ont été proposée par ce pays. Tout au long de la procédure, des groupes de parties prenantes spécifiques ont été contactés au fur et à mesure que des questions particulières se posaient et des sessions de retour d'informations ont été organisées après les séances consacrées à la mise à jour.
- Le Chili a organisé avec de multiples parties prenantes dix réunions informelles consacrées à la mise à jour 2011. Vingt-deux délégations représentant le monde de l'entreprise, les syndicats, les ONG et les universitaires ont assisté à ces réunions.
- Le PCN de la France a saisi l'occasion de la mise à jour 2011 pour organiser des consultations approfondies avec ses membres et avec des entreprises sur la nature,

l'organisation et le fonctionnement du PCN ainsi que sur le contenu des Principes directeurs eux-mêmes. La mise à jour des Principes directeurs pourrait aboutir finalement à une mise à jour des règles de procédures du PCN.

- Le PCN de l'Allemagne rencontre régulièrement le Groupe ministériel sur les Principes directeurs de l'OCDE ainsi que le Groupe de Travail sur les Principes directeurs de l'OCDE, composé de représentants des ministères fédéraux, des organisations patronales et syndicales et des ONG de la société civile. Les réunions sont généralement annuelles, mais compte tenu des travaux nécessités par la mise à jour 2011, des réunions supplémentaires ont été organisées.
- Le PCN de la Grèce a coopéré étroitement avec plusieurs ministères à l'occasion de la mise à jour 2011, par exemple le secrétariat général au Commerce et la Direction générale des investissements privés du ministère de l'Économie, de la Compétitivité et de la Marine marchande (YPOIAN), le ministère des Finances et le ministère de l'Environnement, de l'Énergie et du Changement climatique.
- Le PCN de l'Irlande a mis sur pied un mécanisme spécifique réunissant plusieurs parties prenantes et comprenant des représentants de différents départements et services du ministère des Entreprises, du Commerce et de l'Innovation, de différents organismes publics, de la Confédération irlandaise des entreprises et des employeurs (Irish Business and Employer's Confederation), du Congrès irlandais des syndicats et des organisations professionnelles (Irish Congress of Trade Unions and Professional and Trade Organisations) et des ONG, ainsi que de représentants de départements ministériels concernées, afin de définir une position nationale globale cohérente à l'occasion de la mise à jour 2011 des Principes directeurs.
- Le PCN du Japon a présenté des informations sur les Principes directeurs à plus de dix réunions, séminaires, groupes d'études et symposiums organisés par différentes entreprises, organisations syndicales et ONG.
- Le PCN du Mexique a collaboré étroitement avec d'autres entités publiques, par exemple le ministère des Affaires étrangères ou encore le ministère du Travail et du Bien-être social pour favoriser le dialogue au sein des pouvoirs publics concernant la promotion et la mise en œuvre des Principes directeurs.
- Le PCN de la Nouvelle-Zélande a publié des nouvelles de la mise à jour 2011 sur son site Internet. Une mise à jour à mi-parcours a été également envoyée aux organisations intéressées, notamment les entreprises, les organisations syndicales et certaines entreprises multinationales ayant leur siège en Nouvelle-Zélande. Une campagne de publicité est prévue avec les membres du Groupe de liaison des PCN pour la prochaine période.
- La Suède consulte un groupe réunissant plusieurs parties prenantes avant et après chaque réunion annuelle de son PCN. Deux réunions ont eu lieu en 2010 au cours desquelles ce groupe de référence a été tenu informé de la mise à jour 2011. Par ailleurs, en mars 2011, la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO) a organisé un voyage d'étude dans les pays de l'OCDE pour 25 agents suédois ; le programme comportait un volet d'examen de la procédure de mise à jour des Principes directeurs.
- La Suisse a développé les contacts avec toutes les parties prenantes. Le Groupe consultatif du PCN, qui comprend des représentants des partenaires sociaux, des organisations patronales, des entreprises multinationales, des ONG ainsi que de

plusieurs organismes publics, s'est réuni à trois reprises. Le PCN suisse a par ailleurs participé à plusieurs autres réunions avec les parties prenantes déjà citées pour examiner de manière plus approfondie et une par une les questions liées à la mise à jour 2011 des Principes directeurs de l'OCDE.

- En *Turquie*, le Comité consultatif auprès du PCN a organisé une réunion publique consacrée à la mise à jour 2011. Des représentants des entreprises, des organisations syndicales, de la société civile et des milieux universitaires y ont participé.

En plus des activités dont il vient d'être fait état, on peut citer d'autres événements relevant de la promotion, notamment :

- Les fonctionnaires du *Canada* continuent à faire référence aux Principes directeurs dans différentes enceintes, par exemple la convention internationale de la « Prospectors and Developers Association of Canada », les Nations Unies, le Forum intergouvernemental sur l'exploitation minière, les minéraux, les métaux et le développement durable ou encore la réunion annuelle et le forum des entreprises de la Banque interaméricaine de développement.
- Le PCN du *Chili* prévoit d'intensifier sa coopération avec les PCN de son continent pour favoriser un dialogue régional. Par ailleurs, le PCN chilien a organisé des débats et des ateliers spécifiques avec la chambre de Commerce et d'industrie, Ernst & Young, l'Université Diego Portales, l'Université Andres Bello, l'Université catholique et l'Université Pedro de Valdivia. Des éditoriaux du PCN et des entretiens relatifs à la mise à jour 2011 ont été publiés dans le Bulletin de la faculté de Commerce de l'Université du Chili et sur le site Internet de la Direction générale des relations économiques internationales.
- Le PCN de *l'Égypte* est entré en contact avec les grandes entreprises multinationales implantées en Égypte et les entreprises multinationales égyptiennes opérant à l'étranger pour se présenter et faire connaître sa mission. Dans le cadre de cette opération de communication, il a fait diffuser des exemplaires des Principes directeurs et demandé à toutes les entreprises d'y adhérer. Les chambres de Commerce étrangères implantées en Égypte et la Fédération égyptienne des industries ont été invitées à faire de même.
- Le PCN de la *Finlande* a publié en anglais sur son site Internet une compilation de principes directeurs émanant de différentes organisations internationales et de pratiques exemplaires ainsi qu'une boîte à outils sur la responsabilité sociale des entreprises à l'intention des PME. En outre, le ministère de l'Emploi et de l'Économie a parrainé un séminaire et un salon sur la RSE organisée par l'association finlandaise Finnish Business and Society.
- En *Allemagne*, le PCN a préparé une présentation des Principes directeurs qui a été insérée dans le Rapport annuel 2010 sur les garanties des investissements étrangers publié par PriceWaterhouseCoopers AG, l'un des principaux partenaires du gouvernement fédéral dans la gestion de ces garanties. Les Principes directeurs sont également cités dans le Rapport du gouvernement allemand sur les droits de l'homme et, avec une mention spécifique à l'Outil de sensibilisation au risque, dans le Rapport du gouvernement allemand sur la prévention des crises. Par ailleurs, le groupe de Travail IV du Forum national sur la RSE a élaboré des recommandations pour un renforcement de la responsabilité sociale des entreprises dans le contexte international et dans le contexte du développement, appelant le gouvernement à s'investir de manière volontariste pour promouvoir les Principes directeurs. Plus précisément, des travaux ont

été lancés pour la rédaction d'un manuel à l'intention des PME allemandes qui sera achevé et publié au cours des douze prochains mois.

- Le PCN de la Grèce a participé à de nombreux séminaires et conférences, par exemple la conférence annuelle sur la responsabilité sociale des entreprises organisée par la chambre de Commerce américano-hellénique. Il a également mené à son terme une campagne de diffusion d'informations visant les entreprises qui ont participé au Forum économique arabo-hellénique organisé par la chambre de Commerce et de développement arabo-hellénique.
- En Irlande, le PCN a saisi l'occasion de la mise à jour 2011 pour relancer les contacts avec les spécialistes du gouvernement d'entreprise de la fédération patronale irlandaise, l'Irish Business and Employers Confederation (IBEC), de la fédération syndicale irlandaise, l'Irish Congress of Trade Unions (ICTU) et de la communauté des ONG.
- Le PCN d'Israël coopère désormais directement avec l'Agence de promotion des investissements pour promouvoir les Principes directeurs grâce à la diffusion de supports d'information. Un site Internet spécialement consacré aux Principes directeurs et aux PCN va bientôt voir le jour. Le PCN a également contribué à faire connaître les Principes directeurs en tenant des stands, en intervenant oralement et en participant à des panels au cours de différentes conférences, en particulier la Conférence de Maala en 2010, la 4<sup>e</sup> Conférence sur la responsabilité sociale et environnementale des entreprises sur le thème « L'entreprise et au-delà » (« Beyond Business »), la 18<sup>e</sup> Conférence internationale de la Société israélienne pour la qualité (« Israeli Society for Quality ») et le salon Israchem.
- En Italie, le PCN a organisé et/ou participé à 18 manifestations d'ouverture en direction du monde de l'entreprise, des organisations syndicales et du public intéressé, ce qui a contribué fortement à accroître sa visibilité, comme en témoigne l'augmentation de 3 % du nombre des visiteurs du site Internet, la hausse de 9 % des pages vues et la progression de 5 % des abonnements électroniques à sa lettre d'information trimestrielle en ligne. De plus, en partenariat avec l'Istituto Tagliacarne, le PCN a lancé la deuxième phase du projet « Information et sensibilisation des parties prenantes : les Principes directeurs de l'OCDE et les principes de la responsabilité sociale des entreprises ».
- Le PCN de la Corée a publié une version abrégée des Principes directeurs en coréen. Cette publication a été distribuée à 3 000 entreprises multinationales par l'intermédiaire des réseaux nationaux et étrangers de l'Agence coréenne de promotion des investissements.
- La Lituanie a décidé que les entreprises appartenant à l'État devraient veiller à la mise en œuvre des Principes directeurs pour accroître leur transparence opérationnelle.
- Au Mexique, le PCN a utilisé l'accord de coopération entre le ministère de l'Economie et l'Union européenne dit « PROTLCUEM » (projet visant à faciliter la mise en œuvre de l'Accord de libre-échange entre l'UE et le Mexique) pour rédiger une note sur la responsabilité sociale des entreprises à l'intention des sociétés européennes ayant des activités au Mexique. Ce document est disponible sur le site Internet du ministère.
- Le PCN du Maroc est en train de préparer un livret sur les Principes directeurs révisés. Ce livret servira à des activités de promotion et sera également distribué lors de manifestations organisées par l'Agence marocaine de développement des investissements (AMDI). Les entreprises multinationales qui concluent des accords d'investissement en recevront également une copie. Par ailleurs, le PCN a eu la

possibilité de contribuer à promouvoir les Principes directeurs lors de 44 manifestations organisées par l'AMDI.

- Le PCN des Pays-Bas a à son actif plus d'une dizaine d'interventions et d'ateliers consacrés à la responsabilité sociale des entreprises, aux Principes directeurs et aux PCN. On retiendra particulièrement le séminaire sur la RSE internationale, la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement et les droits de l'homme avec dix associations sectorielles, VNO-NCW ; la rencontre avec les ONG néerlandaises sur la question de la RSE (Plate-forme sur la responsabilité sociale des entreprises), à laquelle ont participé une vingtaine d'ONG ; et une manifestation organisée conjointement en début d'année par CSR Netherlands (MVO Nederland) et Sustainable Trade Initiative (IDH), qui a réuni 500 entrepreneurs (principalement des PME) et des spécialistes de la responsabilité sociale des entreprises. Le PCN a également aidé les ambassades des Pays-Bas dans le monde à communiquer aux entreprises et aux organisations locales des informations sur les Principes directeurs et sur les PCN. Un livret contenant des informations de base sur la responsabilité sociale des entreprises au niveau international et intitulé « CSR passport » a été rédigé en collaboration avec CSR Netherlands et le gouvernement néerlandais. L'étape suivante va consister à proposer un portail Internet conjoint sur la responsabilité sociale des entreprises à l'intention des ambassades des Pays-Bas. Voir aussi à ce propos la partie III.b.
- Le PCN du Pérou a publié une brochure en deux volets intitulée « Peru in the OECD », qui présente les obligations du Pérou découlant de son adhésion à la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales, les Principes directeurs et les missions des PCN. Le Pérou a par ailleurs organisé, pour la promotion des Principes directeurs, huit manifestations nationales ou internationales auxquelles ont participé plus de 450 personnes. En outre, grâce à ses contacts avec sept missions et délégations internationales en visite au Pérou, le PCN a eu la possibilité de présenter des informations à plus de 115 entreprises.
- En Pologne, le PCN a consacré des ressources considérables à la promotion des Principes directeurs via les médias. Au cours de la période observée, le PCN a ainsi distribué 5 000 livrets sur les Principes directeurs, 10 000 CD et 5 000 brochures consacrées aux activités des PCN.
- Le PCN de la Roumanie s'est associé au *Business Journal*, magazine hebdomadaire d'informations économiques. Une brève synthèse de la mission et des responsabilités du Centre roumain pour la promotion des échanges et de l'investissement étranger, qui héberge le secrétariat technique du PCN, a été publiée dans plusieurs numéros de cette revue. De plus, l'édition 2011 de « Romania Info Business » publiée par le Centre roumain pour la promotion des échanges et de l'investissement étranger contient un chapitre spécial consacré au PCN et à ses fonctions. Enfin, le PCN a pris contact avec le monde universitaire en intervenant devant des étudiants de l'American Romanian Academy et d'Advancia-Negocia.
- Pendant la période considérée, la république slovaque a choisi une approche volontariste et commencé par élargir la participation des parties prenantes. Elle est en train d'étudier comment cet engagement renforcé aura un impact sur la performance des PCN. Cette approche contribue également à accroître la transparence et la responsabilité du PCN.
- En Slovaquie, tous les investisseurs étrangers qui soumissionnent à des appels d'offres doivent désormais déclarer que tout bénéficiaire d'un cofinancement respectera les



Principes directeur ainsi que les principes énoncés dans la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales.

- Le PCN de l'Espagne a participé au Groupe de Travail sur la transparence du Conseil de l'État sur la responsabilité sociale des entreprises et au Groupe de Travail pour la lutte contre la corruption et pour la transparence du réseau espagnol du Pacte mondial. Le PCN a par ailleurs eu la possibilité d'intervenir lors de deux conférences organisées par la Confédération espagnole des entreprises (CEOE) et par Transparency International Espagne.
- Un membre du PCN de la Suède, la Fédération suédoise des entreprises, a lancé un nouvel outil en matière de RES intitulé « Responsible Business Management » (gestion responsable des entreprises). La Fédération s'est aussi rendue en Turquie pour en savoir plus sur les possibilités offertes par le marché turc et nouer des contacts avec ses homologues turcs, les organisations turques d'exportateurs et d'employeurs. En outre, la Suède a continué à exhorter les sociétés suédoises et leurs partenaires commerciaux étrangers à faire des affaires sans recourir à la corruption. Plusieurs séminaires ont été organisés en Chine et en Russie en reprenant des éléments du portail Internet de lutte contre la corruption, [www.business-anticorruption.com](http://www.business-anticorruption.com), dont certaines parties ont été traduites en russe et en chinois. Dans le prolongement du séminaire de l'année dernière, un programme d'apprentissage électronique est en cours d'élaboration en Russie.
- Le PCN de la Suisse distribue un prospectus destiné aux entreprises multinationales et à d'autres parties prenantes qui dresse une synthèse des Principes directeurs et décrit les fonctions du PCN suisse. Ce prospectus a été diffusé par différents canaux après sa publication en avril 2010 et il est aujourd'hui distribué lors de conférences, de réunions et d'autres manifestations auxquelles le PCN participe. Il est disponible dans les trois langues officielles de la Suisse et en anglais.
- La Turquie a organisé quatre séminaires, destinés respectivement aux experts adjoints du sous-secrétariat au Trésor, aux experts et auditeurs du Trésor, aux conseillers économiques et attachés commerciaux de la Turquie et aux étudiants de l'Université d'Ankara suivant un cursus en droit commercial et bancaire.
- Au Royaume-Uni, le PCN a fait un exposé sur les Principes directeurs au cours d'une réunion destinée aux entreprises britanniques organisée par la chambre de Commerce internationale. Il a aussi participé à une réunion sur les minerais provenant de zones de conflit organisée par le ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth du Royaume-Uni (UK Foreign and Commonwealth Office), à l'occasion de laquelle il a pu avec profit donner aux multinationales et aux PME britanniques du secteur des industries extractives des informations sur les Principes directeurs et sur l'Outil de sensibilisation au risque. De plus, le PCN a organisé une manifestation réunissant plusieurs parties prenantes, entreprises, organisations syndicales et ONG, pour faire un état des lieux des progrès réalisés dans la mise à jour des Principes directeurs.
- Les États-Unis sont en train de développer et de mettre à jour le site Internet de leur PCN ainsi que les supports d'information qui le concernent et prévoient d'organiser des activités d'ouverture et de promotion, comme l'a recommandé le Comité consultatif fédéral sur la politique économique internationale (US Federal Advisory Committee on International Economic Policy). Pour ce faire, le PCN pourra compter sur les suggestions et sur le soutien des parties prenantes, en particulier le Conseil des parties prenantes du PCN, pour cibler les principales questions émergentes identifiées par les parties

prenantes et donner un écho plus large à ses propres activités. Le Bureau des questions économiques, de l'énergie et des affaires des entreprises du Département d'État des États-Unis est également en train de passer en revue et de mettre à jour les supports de formation destinés aux agents économiques et commerciaux à l'étranger, y compris pour les former à communiquer largement sur les Principes directeurs mis à jour auprès des entreprises, syndicats et parties prenantes de la société civile locaux.

- La *Commission européenne* se prépare actuellement à adopter une nouvelle Communication sur la responsabilité sociale des entreprises qui devrait être publiée vers la fin de 2011.

### 3.b. Suites à donner à l'examen mutuel des Pays-Bas

Les PCN du Canada, du Chili, de la France, du Japon et du Royaume-Uni ont participé à l'examen mutuel volontaire du PCN des Pays-Bas qui a eu lieu en 2009. Un rapport final a été publié en mars 2010<sup>2</sup>. Il contient 28 recommandations qui concernent : i) la structure du PCN ; ii) les activités de promotion du PCN ; et iii) le traitement, par le PCN, des circonstances spécifiques. Le PCN des Pays-Bas s'est félicité de ces recommandations.

En ce qui concerne la structure du PCN, de nouvelles considérations relatives à la nomination des membres du PCN doivent être prises en compte. Les parties prenantes sont convenues que l'indépendance, l'impartialité et les compétences en matière de communication des membres du PCN importaient davantage que la largeur de leur représentativité. En même temps, le PCN a cherché à renforcer son engagement auprès des parties prenantes. L'une des mesures prises à cette fin a consisté à autoriser des groupes de parties prenantes distinctes à participer aux préparatifs des réunions semestrielles de parties prenantes en leur donnant un rôle actif, par exemple introduire des sujets de discussion, faire des présentations ou animer des ateliers.

En ce qui concerne les activités de promotion, le PCN néerlandais est en train de développer la coopération avec d'autres PCN en vue d'échanger des expériences et des outils de communication. Des premières mesures ont déjà été prises avec l'échange de renseignements concernant les mécanismes institutionnels, les expériences en matière de médiation ou encore les projets et outils de communication du PCN néerlandais avec le PCN de la Norvège, le centre danois pour la RSE (en liaison avec la réforme du PCN du Danemark) et le PCN du Royaume-Uni. Parmi les autres recommandations à la suite desquelles le PCN des Pays-Bas a pris des mesures, on peut citer la mise à disposition d'informations et d'outils en plusieurs langues et la coopération avec les ambassades. Un outil stratégique sur la RSE qui aide les sociétés à faire le point sur leurs activités en matière de responsabilité des entreprises, à en évaluer la valeur et à déterminer quelles sont les autres activités de RSE qu'elles aimeraient mettre en place a été mis au point et traduit en anglais. La coopération avec les ambassades des Pays-Bas a été intensifiée et des opérations d'ouverture conjointes ont été menées en Chine, en Colombie, au Panama, au Vietnam, en Inde, en Turquie, en Égypte, dans la région du Golfe et en Europe orientale.

En ce qui concerne le traitement des circonstances spécifiques, le PCN des Pays-Bas est en train d'expérimenter une nouvelle approche anticipative, plus informelle, grâce à laquelle le PCN s'efforce de réunir les parties dès le début, sans qu'une notification officielle soit nécessaire. Le PCN agit alors comme un médiateur indépendant qui offre aux parties concernées davantage de possibilités de discuter des affaires qui les intéressent.

### 3.c. Travaux du Comité de l'investissement de l'OCDE

L'année dernière avait été caractérisée par la discussion relative à la mise à jour 2011 des Principes directeurs. Cette mise à jour a été officiellement lancée le 4 mai 2010 lorsque le mandat<sup>3</sup> en a été adopté par les 42 pays adhérant aux Principes directeurs et le processus s'est achevé le 25 mai 2011, lorsque la secrétaire d'État des États-Unis Mme Hillary Clinton s'est jointe aux ministres de l'OCDE et de pays en développement pour célébrer le cinquantième anniversaire de l'Organisation et adopter les conclusions de cette nouvelle mise à jour des Principes directeurs.

Les travaux relatifs à la mise à jour ont été menés par le Groupe de Travail du Comité de l'investissement de l'OCDE auprès duquel les pays adhérents non membres de l'OCDE ont le statut de participant à part entière. Le professeur Dr. Roel Nieuwenkamp, Président du Groupe de Travail, a été assisté par un Groupe consultatif composés de représentants de gouvernements adhérents intéressés et du BIAC, du TUAC et d'OECD Watch. Le Groupe de Travail s'est réuni à cinq reprises, les 6 et 7 octobre 2010, du 15 au 17 décembre 2010, les 16 et 17 février 2011, du 23 au 25 mars 2011 et enfin du 27 au 29 avril 2011. Le Groupe consultatif pour sa part a organisé des réunions préparatoires les 13 et 14 septembre 2010, les 17 et 18 novembre 2010 (aux Pays-Bas, à Amsterdam), les 26 et 27 janvier 2011 (en France, au Quai d'Orsay) et les 17 et 18 mars 2011. Les recommandations formulées par le Groupe de Travail en vue de modifier les Principes directeurs et la Décision connexe du Conseil ont été approuvées par les 42 gouvernements adhérents lors d'une session élargie du Comité de l'investissement présidée par le Président du Comité de l'investissement le 29 avril 2011. Elles ont été transmises peu après au Conseil en vue de leur adoption définitive.

Ce processus intensif de mise à jour, qui s'est étalé sur un an et auquel un grand nombre de PCN ont participé, a mobilisé plusieurs parties prenantes, organisations partenaires<sup>4</sup> ainsi que des pays non membres de l'OCDE intéressés. De grandes économies<sup>5</sup> ont été invitées à participer à part entière au processus de mise à jour. Deux consultations élargies avec des parties prenantes ont été organisées à l'occasion de la Table ronde 2010 sur la responsabilité des entreprises, la première les 30 juin et 1<sup>er</sup> juillet 2010 et la seconde le 13 décembre 2010. En janvier 2011, l'Institut danois pour les droits de l'homme et l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Report Initiative, GRI) ont organisé à l'OCDE deux réunions d'experts des droits de l'homme et de la publication d'informations. Le processus de mise à jour a également bénéficié fortement des contributions de fond du représentant spécial du secrétaire général des Nations Unies M. John Ruggie et de son équipe qui ont veillé à la cohérence avec les *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*.

Des efforts particuliers ont été déployés pour renforcer la coopération avec d'autres grands instruments relatifs à responsabilité des entreprises. Le 13 décembre 2010, le secrétaire général adjoint de l'OCDE, M. Richard Boucher, et le président de la GRI, M. Mervyn King, ont signé un mémorandum d'accord établissant un programme sur trois ans destiné à encourager les entreprises à utiliser à la fois les Principes directeurs et les Lignes directrices pour le reporting développement durable de la GRI, et à renforcer la coopération dans les domaines présentant un intérêt mutuel commun.

Par ailleurs, les membres du Comité de l'investissement se sont employés activement à entretenir des contacts avec des acteurs influents, gouvernementaux ou non, pour

appuyer le processus de mise à jour. Le 4 octobre 2010, le Comité de l'investissement a ainsi organisé une réunion des « Amis des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » pour débattre des enjeux et des ouvertures suscités par le processus de mise en œuvre et des avantages de la médiation en tant que mécanisme de résolution, et examiner les contributions des parties prenantes. À cette occasion, le professeur John Ruggie est intervenu devant le Comité de l'investissement pour faire le point sur son mandat aux Nations Unies. De son côté, le président du Groupe de Travail a participé en juillet 2010 à des consultations avec des représentants officiels de l'Inde et de l'Afrique du Sud.

### 3.d. Autres activités de promotion de l'OCDE

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 tenu à 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 à la disposition des pouvoirs publics pour aider et encourager les entreprises à intégrer la réduction de la pauvreté dans leurs plans d'action. Il a également plaidé en faveur d'une participation active du Pacte mondial des Nations Unies à la mise à jour des Principes directeurs<sup>6</sup>.

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

- L'OCDE a présenté la mise à jour 2011 lors de la Conférence mondiale d'Amsterdam 2010 sur le développement durable et la transparence qui s'est tenue du 26 au 28 mai 2010.
- Le 4 juin 2010, l'OCDE a assisté au séminaire organisé par la Banque européenne d'investissement intitulé « Les droits de l'homme à travers le prisme de l'entreprise » afin de faire valoir son point de vue lors de l'examen du mécanisme des PCN et de faire le point sur le processus de mise à jour 2011 des Principes directeurs.
- Le 13 octobre 2010, à l'invitation du Conseil danois pour la responsabilité sociale des entreprises, l'OCDE a présenté les résultats des PCN et évoqué les améliorations possibles des lignes directrices de procédure envisagées dans la mise à jour 2011 des Principes directeurs.
- Le 27 octobre 2010, l'OCDE a présenté les Principes directeurs au cours de l'atelier de l'ONUDI intitulé « Responsabilité sociale et environnementale des entreprises : le rôle des petites et moyennes entreprises dans la promotion des initiales mondiales sur le développement durable ».
- Le 30 novembre 2010, l'OCDE est intervenue lors de la réunion plénière du Forum européen multipartite sur la RSE à l'invitation de la Commission européenne. Cette réunion portait sur la dimension mondiale de la RSE, y compris les politiques dans les domaines des échanges et du développement.
- Le Secrétariat du Comité de l'investissement a soumis des rapports d'étape périodiques sur le processus de mise à jour aux Comités sur la gouvernance d'entreprise, Comité de l'emploi et des affaires sociales, Comité des politiques d'environnement, Groupe de Travail sur la corruption dans le cadre de transactions commerciales internationales, Comité de la politique à l'égard des consommateurs, Comité des affaires fiscales, Groupe

de Travail sur les crédits et garanties de crédit à l'exportation ainsi qu'aux Participants à l'Arrangement sur les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public.

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 menés par le Comité de l'investissement sur les Principes directeurs. Le numéro de mai 2011 comportait un article sur la mise à jour récente des Principes. De plus, le Secrétariat a répondu à de nombreuses questions de représentants des médias, des milieux universitaires 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.

### 3.e. 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 leurs programmes de crédit à l'exportation et de promotion ou de garantie des investissements. Le tableau 3.1 récapitule les liens qui ont ainsi été établis entre les Principes directeurs et ces programmes. En particulier, l'Égypte signale qu'en mars 2011 l'Autorité générale de l'investissement et des zones franches, qui relevait du ministère de l'Investissement, a été placée sous l'autorité directe du gouvernement. L'Italie s'emploie à renforcer sa coopération avec INVITALIA, ICE, SACE et SIMEST. Ces organismes ont été invités à participer à une session spéciale organisée par le Comité des PCN et encouragés à s'associer activement à la diffusion des Principes directeurs. Ils soumettront d'ici peu une stratégie de promotion au PCN. La Slovénie indique que tous les investisseurs étrangers qui souhaitent participer à un marché public doivent déclarer que les bénéficiaires de cofinancements respecteront les Principes directeurs.

Tableau 3.1. **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**

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.
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 Ducroire) 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.
Corée	Promotion du Commerce et des investissements	Les Principes directeurs figurent sur le site Internet du MKE (ministère de l'économie de la connaissance, <a href="http://www.mke.go.kr">www.mke.go.kr</a> ). Le MKE assure la promotion des échanges et des investissements.

**Tableau 3.1. 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)**

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 est l'organisme égyptien chargé de la promotion de l'investissement. Elle relevait auparavant du ministère de l'Investissement mais, depuis mars 2011, elle est placée sous la supervision directe du Conseil des ministres. Elle travaille en étroite collaboration avec le PCN égyptien et distribue ses brochures ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE.
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.
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.
États-Unis	Crédit à l'exportation et garantie des investissements	L'Export-Import Bank des États-Unis fournit des informations sur les Principes directeurs aux entreprises souhaitant bénéficier de leurs programmes de soutien des activités à l'étranger des entreprises américaines.
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 ».
Grèce	Promotion des investissements	Les Principes directeurs sont consultables sur le portail <a href="http://www.mnec.gr">www.mnec.gr</a> de même que sur les sites Internet du ministère des Affaires étrangères ( <a href="http://www.agora.gr">www.agora.gr</a> ), d'Invest in Greece ( <a href="http://www.investingreece.gov.gr">www.investingreece.gov.gr</a> ), du secrétariat général aux Affaires des consommateurs ( <a href="http://www.efpolis.gr">www.efpolis.gr</a> ) et de l'organisme d'assurance du crédit à l'exportation (ECIO – <a href="http://www.oaep.gr">www.oaep.gr</a> ).
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	« Invest in Israel » Centre de promotion de l'investissement	Le site Internet du centre de promotion de l'investissement contient un lien direct vers celui du PCN israélien, depuis lequel il est possible de consulter les Principes directeurs de l'OCDE. Le PCN travaille en étroite coopération avec le centre de promotion de l'investissement.
Italie	Crédit à l'exportation	Le PCN italien travaille en étroite coopération avec le SACE (organisme italien d'assurance crédit à l'exportation) et participe à ses activités. Le SACE a publié les Principes directeurs sur son site Internet et la déclaration de prise de connaissance des Principes directeurs par les entreprises figure désormais dans ses règles de procédure. Le PCN italien fait aussi participer à ses activités l'ICE (institut national pour la promotion des exportations), la SIMEST (Société financière de soutien aux exportations) et Invalitalia (Agence chargée des investissements de l'étranger). Ces organismes diffusent les Principes directeurs auprès des entreprises et les publient sur leur site Internet. En même temps que les Principes directeurs, ils promeuvent aussi l'outil de sensibilisation au risque dans les zones de conflit.
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.
Lituanie	Promotion des investissements	L'Agence « Invest Lithuania » ( <a href="http://www.businesslithuania.com">www.businesslithuania.com</a> ) 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 : <a href="http://www.ukmin.lt/en/investment/invest-promotion/index.php">www.ukmin.lt/en/investment/invest-promotion/index.php</a> .

**Tableau 3.1. 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)**

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.
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 : <a href="http://www.giek.no/giek_en/default.asp?menu=610&amp;page=277&amp;cells=0">www.giek.no/giek_en/default.asp?menu=610&amp;page=277&amp;cells=0</a> .
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. Les entreprises souhaitant bénéficier des programmes d'ISP doivent établir un plan d'action en matière de RSE fondé sur les Principes directeurs de l'OCDE ( <a href="http://www.oesorichtlijnen.nl/aan-de-slag/maak-mvo-beleid/">www.oesorichtlijnen.nl/aan-de-slag/maak-mvo-beleid/</a> ).
Pérou	Promotion des investissements	Le PCN péruvien est établi à l'agence de promotion des investissements – PROINVERSION, qui fournit des services d'information et d'orientation aux investisseurs étrangers sur le cadre d'activité des entreprises au Pérou, notamment des informations sur les Principes directeurs de l'OCDE et sur les tâches du PCN.
Pologne	Promotion des investissements	Le PCN polonais est établi au sein de l'Agence polonaise de promotion des investissements étrangers (PAIIZ). 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 PAIIZ 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.
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).
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.
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 ( <a href="http://www.mae.ro">www.mae.ro</a> ) et de l'ARIS ( <a href="http://www.arisinvest.ro">www.arisinvest.ro</a> ). 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"> <li>● Le cadre d'action pour l'investissement ;</li> <li>● L'Outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance.</li> </ul> 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.
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.
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 assure la promotion des Principes directeurs de l'OCDE par des discours. Les investisseurs étrangers qui sont candidats à un marché public déclarent que le bénéficiaire du cofinancement respectera les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les principes énoncés dans la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales.

**Tableau 3.1. 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 ( <a href="http://www.serv-ch.com">www.serv-ch.com</a> ).
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.

### Notes

1. À ce jour, tous les PCN ont respecté les lignes directrices de procédure figurant dans les Principes directeurs avant la mise à jour de 2011. De nouvelles procédures ont été introduites à l'occasion de la mise à jour 2011. Par exemple, les lignes directrices de procédure élargies font référence à l'agenda proactif.
2. Le rapport d'examen mutuel peut être consulté sur le site Internet du Point de contact des Pays-Bas sous la rubrique « Peer-Review » : [www.oecdguidelines.nl/get-started/peer-review/](http://www.oecdguidelines.nl/get-started/peer-review/).
3. Le mandat de la mise à jour peut être consulté sur [www.oecd.org/dataoecd/7/51/45125694.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/7/51/45125694.pdf).
4. Notamment l'Organisation internationale du Travail, la Société financière internationale, le Bureau du représentant spécial du secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, le Pacte mondial des Nations Unies, l'Organisation internationale de normalisation (ISO) et l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (« Global Reporting Initiative »).
5. La Chine, l'Inde, l'Indonésie, la Fédération de Russie, l'Arabie Saoudite et l'Afrique du Sud.
6. Le discours de M. Boucher peut être consulté en ligne : [www.oecd.org/document/17/0,3746,en\\_2649\\_34889\\_45593297\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/17/0,3746,en_2649_34889_45593297_1_1_1_1,00.html).



PARTIE I  
*Chapitre 4*

## **Circonstances spécifiques**

#### 4.a. Tendances et évolutions récentes

Depuis la révision de juin 2000, les PCN ont reçu 262<sup>1</sup> demandes d'examen de circonstances spécifiques. Les différents rapports des PCN indiquent les nombres suivants de circonstances spécifiques notifiées : Allemagne (13), Argentine (7), Australie (4), Autriche (5), Belgique (13), Brésil (22), Canada (11), Chili (6), Corée (7), Danemark (3), Espagne (2), États-Unis (32), Finlande (4), France (18)<sup>2</sup>, Hongrie (1), Irlande (2), Israël (2), Italie (6), Japon (4), Luxembourg (3)<sup>3</sup>, Mexique (3), Nouvelle-Zélande (2), Norvège (6), Pays-Bas (21), Pérou (3), Pologne (3), Portugal (1), république tchèque (5), Roumanie (1), Royaume-Uni (24), Suède (3), Suisse (16) et Turquie (3). Trente-neuf nouvelles circonstances spécifiques ont été soulevées, soit plus de deux fois plus qu'au cours de la période 2009-10. Au total, dix nouveaux communiqués finaux ont été publiés et un communiqué final a été révisé.

L'annexe 3 montre que 178 circonstances spécifiques ont été jugées recevables et examinées à ce jour par les PCN<sup>4</sup>. Sur ce nombre, 156 ont été réglées ou closes. La plupart concernent le chapitre V (Emploi et relations professionnelles). De plus en plus d'affaires se rapportent à des violations des droits de l'homme. On a également observé, ces dernières années, une augmentation du nombre de plaintes concernant le chapitre VI (Environnement). Le seul chapitre auquel aucune circonstance spécifique n'a fait référence est le chapitre IX (Science et technologie).

Conformément aux tendances des années précédentes, 65 % des nouvelles circonstances spécifiques soulevées pour lesquelles on disposait d'informations géographiques ont été notifiées dans des pays non adhérents. En outre, la moitié des circonstances spécifiques closes sur la période d'examen concerne des affaires dans des pays non adhérents. S'agissant des circonstances spécifiques soulevées pour lesquelles on dispose d'informations détaillées sur la plainte, les chapitres les plus cités sont le chapitre II (Principes généraux) et le chapitre V (Emploi et relations professionnelles). Les secteurs cités couvrent un spectre très large : industries extractives, textiles, services alimentaires, automobile, sylviculture, amidon/produits dérivés, énergie et télécommunications. En outre, la majorité des nouvelles circonstances spécifiques soulevées sont notifiées par des organisations non gouvernementales.

Parallèlement à l'augmentation du nombre de circonstances spécifiques soumises, la coopération plus étroite et plus fréquente entre PCN constitue une évolution marquante au cours de la période considérée. Par exemple, l'Allemagne coopère avec la Suisse, la France et le Royaume-Uni. La Suisse signale des contacts étroits avec plusieurs autres PCN (Allemagne, France, Canada, Pays-Bas, Royaume-Uni par exemple) en vue de coordonner les activités relatives aux circonstances spécifiques soulevées, d'échanger des renseignements et de confronter leurs expériences du fonctionnement des PCN. L'Italie fait savoir que la coopération poussée avec le PCN britannique dans une affaire relative à une circonstance spécifique lui a permis de mieux comprendre l'application pratique du principe du PCN principal. Le PCN norvégien a rencontré et consulté les PCN néerlandais et britannique concernant la mise en place de sa nouvelle structure. En outre, il entretient des contacts

avec les PCN chilien et canadien pour traiter des circonstances spécifiques. Le Pérou signale qu'il intervient en coordination avec le PCN des États-Unis concernant une circonstance spécifique dans laquelle le PCN péruvien dirige la procédure et celui des États-Unis joue un rôle de soutien et d'accompagnement. Le PCN britannique a organisé en décembre 2010 une rencontre entre PCN visant à confronter les meilleures pratiques relatives à la mise en œuvre des Principes directeurs. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010, le PCN britannique a également transmis quatre plaintes à d'autres PCN.

Plusieurs aspects méritant des éclaircissements ont été évoqués lors de la 11<sup>e</sup> réunion des PCN. Ainsi, la Norvège mentionne trois points : le délai escompté pour la mise à jour des Principes directeurs révisés, leur application rétroactive et le traitement de circonstances spécifiques soulevées à l'encontre d'ONG. Le président du processus de mise à jour précise qu'un accord informel a été trouvé lors des travaux sur le fait que les Principes directeurs révisés doivent être mis en œuvre dans les six mois à compter de leur mise à jour, conformément à la coutume internationale, sans application rétroactive. Les PCN décident que les Principes directeurs révisés peuvent être appliqués dans un délai de six mois et ne peuvent avoir un effet rétroactif que si les deux parties le décident. Les PCN reconnaissent tous que ces précisions méritent un examen complémentaire et devront être portées à l'attention des délégués auprès du Groupe de Travail du Comité de l'investissement lors de leur prochaine réunion d'octobre 2011.

En ce qui concerne le traitement des circonstances spécifiques soulevées à l'encontre des ONG, certains PCN estiment que si l'organisation est un acteur non commercial et pas une entreprise, les plaintes formulées à son encontre ne sont pas du ressort des Principes directeurs. Le raisonnement est le suivant : si les plaintes à l'encontre de divers acteurs sont jugées recevables, il sera alors difficile d'exclure celles visant des entités qui ne sont de toute évidence pas du ressort des Principes directeurs, les gouvernements étrangers par exemple. En outre, certains PCN pensent que les organisations non gouvernementales n'ont pas participé à la mise à jour des Principes directeurs par crainte que cet instrument soit utilisé contre elles. D'autres PCN estiment au contraire que le type d'activités exercées par les acteurs est plus important que leur structure de gouvernance. On peut par exemple imaginer qu'une organisation non gouvernementale soit impliquée dans des activités commerciales qui relèvent du champ d'application des Principes. L'exemple est cité d'une grande ONG qui a son siège dans un pays adhérent et qui souhaite confier l'impression de ses documents à une entreprise située dans un pays non adhérent. Certains PCN sont d'avis que les Principes directeurs devraient s'appliquer en pareil cas. Tous les PCN reconnaissent la nécessité de mener une réflexion plus poussée sur ce sujet, tout en appuyant l'opinion de la Norvège selon laquelle la circonstance spécifique qui a motivé cette discussion n'est pas du ressort des Principes directeurs.

#### 4.b. Apprentissage mutuel

Les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs mis à jour renforcent le rôle de l'apprentissage mutuel afin d'accroître l'efficacité des Principes directeurs et de promouvoir l'équivalence fonctionnelle des PCN. En outre, lors de leurs réunions de juin 2010, les PCN sont convenus de consacrer plus de temps à tirer les enseignements des cas concrets et, en particulier, à déterminer pourquoi certaines circonstances spécifiques ont donné des résultats satisfaisants et d'autres pas.

Par conséquent, une « session d'apprentissage mutuel » a été organisée pendant la 11<sup>e</sup> réunion des PCN. Cette session a été animée par Mme Caroline Rees. Mme Rees a conseillé 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, concernant son mandat. Elle a également dirigé les travaux relatifs au pilier « Accès au recours » du « Cadre des Nations Unies », y compris la création de la base de données en ligne BASESwiki sur les mécanismes non judiciaires<sup>5</sup>. Les discussions se sont appuyées sur les lignes directrices de procédure révisées relatives à l'examen des circonstances spécifiques figurant dans les Principes directeurs mis à jour.

Les débats se fondent sur les circonstances spécifiques présentées par les PCN canadien, péruvien et britannique afin d'illustrer les principales difficultés que rencontrent les PCN existants ou nouveaux pour traiter des circonstances spécifiques. Les circonstances spécifiques étudiées présentent une grande diversité sur le plan des régions, secteurs, résultats obtenus et parties impliquées. Le PCN canadien présente deux circonstances spécifiques concernant le secteur minier dans des pays non adhérents d'Amérique latine et d'Asie, l'une ayant trait à des problèmes touchant la population et l'environnement, et l'autre impliquant des questions environnementales. Le PCN britannique expose deux circonstances spécifiques, l'une dans le secteur du tabac en Asie et touchant l'emploi, et l'autre dans le secteur de la consommation et touchant également l'emploi, toutes deux dans des pays non adhérents. Pour sa part, le PCN péruvien présente deux circonstances spécifiques, l'une dans le secteur des télécommunications concernant des problèmes relatifs à l'emploi dans un pays adhérent d'Amérique latine, et l'autre dans le secteur minier portant sur des questions d'environnement, également dans un pays adhérent d'Amérique latine. Les résultats obtenus dans ces circonstances spécifiques sont aussi hétérogènes que les secteurs et régions concernés ; certaines affaires sont toujours en cours, tandis que d'autres ont été tranchées avec ou sans accord.

Les discussions se révèlent très utiles pour répondre à la fois aux besoins d'apprentissage mutuel et de renforcement des capacités des PCN récemment mis en place et de sept adhérents potentiels à la Déclaration<sup>6</sup>. Les points abordés couvrent un large éventail de questions et donnent l'occasion d'approfondir la réflexion sur les problèmes rencontrés à tous les stades<sup>7</sup> de la procédure relative à la circonstance spécifique. Parmi les problèmes évoqués figurent la collecte d'informations, la garantie de la transparence et de l'impartialité, les plaintes sur des questions de fond formulées dans le cadre d'une action collective, les visites sur site, les relations entre société-mère et filiales, le recours à des experts extérieurs, l'utilisation du communiqué final, l'affectation des ressources, les modalités institutionnelles et les procédures parallèles. Les paragraphes ci-dessous rendent compte des enseignements généraux tirés et des recommandations formulées à l'issue de la session.

Sur la question générale de la collecte d'informations lors de la phase initiale et des phases ultérieures de la procédure engagée au titre de circonstances spécifiques, il est admis que la collecte d'informations peut absorber une fraction considérable des ressources des PCN et doit être effectuée avec discernement pour garantir impartialité et transparence. Une solution consisterait à adopter une approche interministérielle afin de mutualiser les ressources et de renforcer la crédibilité, par exemple en créant un groupe de Travail réunissant des agents de plusieurs départements ministériels possédant des compétences spécialisées différentes. Un autre moyen d'épargner les ressources serait de n'engager des missions exploratoires qu'à la fin de la procédure, par exemple uniquement

si l'offre de bons offices a échoué. Faire appel à des experts extérieurs pourrait aussi contribuer à améliorer la perception d'impartialité des PCN. Les questions soulevées concernent également le cas de figure dans lequel, sur le fond, une plainte se rattache à un enjeu plus vaste (ressources en eau, par exemple), notamment lorsque l'entreprise exerce des activités dans des pays non adhérents. Une solution pourrait consister à mener une action diplomatique auprès de ces pays et, éventuellement, à demander l'assistance technique d'organismes d'aide au développement.

Diverses questions relatives aux visites sur site sont également abordées. Selon de nombreux PCN, les visites sur site offrent l'avantage de donner une vision plus large de la situation en établissant un dialogue direct avec la population concernée. En outre, les PCN reconnaissent qu'il est probablement plus constructif de s'entretenir avec les dirigeants locaux qu'avec la seule société-mère, car ces derniers peuvent avoir des raisons immédiates de résoudre l'affaire. Néanmoins, les PCN admettent aussi qu'un dialogue avec la société-mère procure de nombreux avantages (et peut être fructueux au regard des risques de réputation spécifiques) et doit donc être envisagée.

Certains PCN indiquent que la condition préalable à une visite sur site est la volonté de dialogue des deux parties et/ou l'existence d'un mandat commun. D'une part, si ces conditions ne sont pas réunies, une visite sur site peut être dangereuse dans certaines circonstances. Par exemple, la sécurité des personnes qui effectuent la visite peut être menacée, notamment dans les pays non adhérents où la perception du rôle des PCN peut être différente de la réalité. D'autre part, si la visite est annoncée à l'avance, les informations présentées au PCN risquent d'être tronquées et la visite peut être détournée à des fins politiques.

La question de la personne chargée de la visite sur site est également abordée. Outre les PCN, les autres candidats potentiels sont des experts indépendants, des experts des Nations Unies et des responsables d'ambassade, étant entendu que l'impartialité perçue et effective est un facteur essentiel. Globalement, la conclusion est que la décision d'effectuer une visite sur site doit être prise au cas par cas, et qu'il vaut mieux évaluer les avantages et les risques propres à chaque circonstance spécifique qu'imposer une obligation ou une interdiction complète.

Les PCN évoquent le fait que, très souvent, le refus du dialogue et des bons offices par l'une ou l'autre des parties procède de la crainte de s'engager dans une procédure inconnue. L'expérience de plusieurs PCN montre qu'il est réellement avantageux de renforcer les capacités de la partie « plus faible » afin qu'elle ait confiance dans la procédure. Cela n'implique absolument pas que l'autre partie soit désavantagée, et des mesures adéquates doivent être prises pour garantir un traitement impartial. L'établissement de la confiance peut passer simplement par la communication d'informations complémentaires à la partie « plus faible » sur le rôle des bons offices, ou peut impliquer de lui prodiguer les conseils, la formation ou toute autre aide nécessaires pour lui permettre de participer sur un pied d'égalité.

Les discussions se concentrent sur le traitement des procédures parallèles et le recours aux bons offices des PCN. Certains PCN veulent une explication solide des raisons pour lesquelles la procédure au titre de la circonstance spécifique doit être suspendue en cas d'actions parallèles, tandis que d'autres souhaitent un retrait de l'action parallèle afin de pouvoir traiter la circonstance spécifique. Un consensus se dégage sur la nécessité que la poursuite du traitement de la circonstance spécifique procure une valeur ajoutée

évidente. Les facteurs à prendre en compte lorsqu'on décide de suspendre la procédure liée à la circonstance spécifique sont évoqués. Les PCN mentionnent le fait qu'une telle décision peut dépendre de l'efficacité et de la crédibilité de l'action parallèle. Si par exemple les actions parallèles se caractérisent par des délais inconnus et des procédures judiciaires incertaines, le PCN peut choisir d'aller de l'avant. Selon d'autres PCN, il pourrait être utile de recourir aux conseils de juristes pour éviter d'empiéter sur l'action parallèle. Scinder les plaintes en différents éléments et traiter ceux qui ne sont pas couverts par les actions parallèles pourrait aussi être une solution. En outre, l'opposition entre les motivations juridiques et éthiques respectives du procès et de la circonstance spécifique peut être une raison suffisante de poursuivre l'instruction de la circonstance spécifique. Expliquer aux deux parties qu'une procédure au titre d'une circonstance spécifique ne présente pas le caractère d'une décision judiciaire aurait également des avantages. Les délais constituent également un enjeu considérable, car il s'écoule parfois plusieurs années avant qu'une affaire aboutisse, alors que les Principes directeurs révisés demandent aux PCN de s'efforcer de conclure la procédure dans les 12 mois à compter de la réception de la plainte. Globalement, les PCN sont d'avis que le rôle de bons offices joué par les PCN peut concourir à résoudre l'affaire malgré les procédures parallèles et qu'en dépit des difficultés qu'elles posent, un dialogue avec les parties peut être utile.

Les PCN observent que la précision apportée dans les Principes directeurs révisés concernant la nécessité d'un communiqué final même dans le cas où aucun accord n'est conclu constitue un progrès décisif. Les PCN examinent l'opportunité d'utiliser le communiqué final comme moyen de stimuler la coopération. Par exemple, la mention, dans le communiqué, du non-respect éventuel des Principes directeurs est reconnue comme un facteur susceptible de peser dans l'analyse coûts/avantages de la décision des parties de s'engager dans la procédure initiée par les PCN. En outre, l'utilisation active d'un communiqué pour rendre compte de l'existence d'une coopération peut être un moyen d'inciter les parties à dialoguer, car le dialogue est toujours bénéfique même en l'absence d'accord à terme. Un exemple est cité où une entreprise a fini par adopter les règles énoncées dans les Principes directeurs après la conclusion de la circonstance spécifique en tant que stratégie de gestion des risques.

Néanmoins, les PCN reconnaissent que les pays adhérents aux Principes directeurs ne sont pas tous d'accord sur l'opportunité d'indiquer dans le communiqué final du PCN si les Principes directeurs ont été ou non observés. Les États-Unis rappellent qu'au cours du processus de mise à jour, les pays ont décidé de ne pas encourager ou autoriser explicitement les PCN à exprimer ce point de vue dans leur communiqué final. Les États-Unis estiment en effet qu'une telle pratique serait difficilement compatible avec une procédure basée sur les « bons offices », et que les objectifs de ses partisans seraient aussi bien atteints en formulant des recommandations sur la manière de mieux respecter les Principes directeurs. Les États-Unis soulignent que les lignes directrices de procédure accordent aux PCN une certaine souplesse. Ils disposent d'une latitude considérable pour élaborer leurs propres procédures dans le cadre des Principes directeurs afin de tenir compte de leur situation juridique, politique et culturelle. Les États-Unis soulignent également que cette diversité et les conclusions de la mise à jour doivent être prises en compte pour l'examen de l'équivalence fonctionnelle et l'apprentissage par les pairs. L'Allemagne et le Royaume-Uni estiment que les Principes directeurs mis à jour n'interdisent pas d'évaluer leur respect par une entreprise et que, dans certains cas (par exemple lorsqu'une procédure de conciliation ou de médiation échoue ou est refusée), cela peut être nécessaire afin de lui adresser des

recommandations pertinentes. Selon eux, il ne serait pas logique de formuler des recommandations à l'intention d'une entreprise sur le moyen de rapprocher ses pratiques des Principes directeurs sans établir d'abord si elle y déroge.

Les PCN qui ont été récemment établis et les adhérents potentiels sont invités à mettre en évidence les problèmes et défis rencontrés pour élaborer leurs modalités institutionnelles. Ils insistent de nouveau sur l'importance de l'impartialité perçue et de l'impartialité réelle, ainsi que de l'affectation des ressources. Outre les modalités institutionnelles déjà évoquées, l'emplacement du PCN joue un grand rôle : il doit lui donner suffisamment de poids et d'influence pour réunir différents acteurs (le cas échéant) et faire avancer les procédures. Les adhérents potentiels jugent cette discussion utile et réaffirment leur intérêt envers les Principes directeurs.

À la fin de la réunion, les PCN conviennent que cette forme d'apprentissage mutuel, qui inclut des examens thématiques par les pairs et des examens volontaires par pays, est utile pour promouvoir la confrontation des expériences, et appellent de leurs vœux des initiatives plus concrètes pour mettre à profit les possibilités d'apprentissage mutuel. Ils reconnaissent la nécessité d'organiser des réunions plus fréquentes. Celles-ci pourraient se tenir au moins deux fois par an à Paris ou dans un centre régional. Cette question sera soulevée lors de la réunion du Groupe de Travail du Comité de l'investissement en octobre 2011.

## Notes

1. Le comptage des circonstances spécifiques s'appuie sur les informations communiquées dans les rapports annuels des PCN par 41 des pays adhérents aux Principes directeurs de l'OCDE. En effet, l'Islande n'a pas encore remis le rapport annuel de son PCN. Tous les PCN ne notifient pas les circonstances spécifiques qui n'ont pas été formellement acceptées.
2. La France a enregistré une hausse significative du nombre de circonstances spécifiques reçues au cours de cette période de mise en œuvre. Six nouvelles circonstances spécifiques ont été soulevées l'année dernière, contre aucune au cours des cinq années précédentes.
3. Avant cette période de mise en œuvre, le Luxembourg n'avait jamais reçu de demandes d'examen de circonstances spécifiques.
4. Le nombre de circonstances spécifiques activement traitées par les PCN est indiqué à l'annexe 3, corrigé pour tenir compte de celles citées plus d'une fois parce que plusieurs PCN y ont participé et ont notifié la même circonstance spécifique dans la liste. L'Islande n'a pas communiqué le rapport annuel de son PCN.
5. Disponible à l'adresse <http://baseswiki.org/fr/Accueil>.
6. La Colombie, le Costa Rica, la Jordanie, la Russie, la Serbie, la Tunisie et l'Ukraine ont été invités à participer à la 11<sup>e</sup> réunion des Points de contact nationaux.
7. Les trois phases de la procédure relative à la circonstance spécifique sont l'évaluation initiale, les bons offices et la conclusion de l'affaire.





PARTIE I  
*Chapitre 5*

**Zones à déficit de gouvernance,  
zones de conflit et zones à haut risque**

### **5.a. Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque**

Le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (le « Guide ») a été approuvé par le Comité de l'investissement et par le Comité d'aide au développement en décembre 2010<sup>1</sup>. Le Guide est devenu une Recommandation officielle du Conseil de l'OCDE adoptée par les ministres le 25 mai 2011. La Recommandation relative au Guide sur le devoir de diligence s'adresse aux pays membres et non membres de l'OCDE adhérents à la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales. L'Argentine, le Brésil, la Lettonie, la Lituanie, le Maroc, le Pérou et la Roumanie ont souscrit à cette Recommandation. Bien qu'elle ne soit pas juridiquement contraignante, elle reflète la position commune et l'engagement politique des pays adhérents de promouvoir activement l'observation du Guide par les entreprises qui opèrent sur leurs territoires et à partir de ceux-ci, et de soutenir son intégration effective dans les systèmes de gestion des entreprises.

Le Guide entend aider les entreprises à respecter les droits de l'homme et à éviter de contribuer aux conflits par leurs pratiques d'approvisionnement en minerais. Il vise également à favoriser des chaînes d'approvisionnement en minerais transparentes et un engagement durable des entreprises dans le secteur des industries extractives. Il constitue le premier exemple d'une initiative concertée faisant intervenir de multiples parties prenantes soutenue par les pouvoirs publics pour une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement en minerais provenant de zones de conflit.

Le Guide a été élaboré avec le soutien actif de pays membres de l'OCDE et de pays africains, de l'industrie, de la société civile ainsi que des Nations Unies. Les 29 et 30 septembre, les pays de l'OCDE et les membres de la CIRGL ont organisé une réunion conjointe consacrée aux chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit<sup>2</sup>. Des responsables de haut niveau de pays membres de l'OCDE et de la CIRGL, ainsi que de l'Afrique du Sud, du Brésil et de Malaisie, y ont assisté, aux côtés de grands acteurs de ce secteur d'activité et de représentants de la société civile. À cette occasion, les ministres de la CIRGL chargés des ressources minérales ont recommandé que les chefs d'État de la CIRGL adoptent le Guide lors du Sommet spécial de la CIRGL sur la lutte contre l'exploitation illégale des ressources naturelles. Pour leur part, les représentants du secteur se sont engagés à intégrer le Guide dans leurs propres systèmes de gestion.

Les onze chefs d'État et de gouvernement de la CIRGL ont approuvé le Guide dans la Déclaration de Lusaka<sup>3</sup>, adoptée le 15 décembre 2010 au cours du Sommet spécial de la CIRGL. Dans cette Déclaration, les chefs d'État et de gouvernement de la CIRGL demandent aux entreprises qui s'approvisionnent en minerais dans la Région des Grands Lacs de se conformer au Guide. Par ailleurs, ils prient le Secrétariat de la CIRGL ainsi que le Comité

régional sur les ressources naturelles de l'ajouter aux six outils élaborés par l'Initiative régionale contre l'exploitation illégale de ressources naturelles. Dans le cadre de la coopération formelle établie entre l'OCDE et la CIRGL en vertu du Protocole d'accord conclu entre ces deux Organisations, les normes et processus du Guide ont été intégrés au Mécanisme de certification régionale de la CIRGL, créant ainsi des règles du jeu équitables pour l'ensemble des acteurs économiques qui opèrent dans la région et qui s'y approvisionnent en minerais.

Le Conseil de sécurité des Nations Unies a invité à donner suite aux recommandations sur le devoir de diligence contenues dans le rapport final du Groupe d'experts sur la république démocratique du Congo, qui appuie le Guide dont il s'inspire<sup>4</sup>.

Alors que la rédaction du Guide est à peine achevée, des efforts considérables ont déjà été déployés pour diffuser, promouvoir et garantir sa mise en œuvre effective par les entreprises. Au Royaume-Uni, le ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth fait figurer le Guide en bonne place sur un site Internet consacré aux minerais dans les zones de conflit<sup>5</sup>. Aux États-Unis, l'autorité américaine des marchés financiers (SEC) doit adopter d'ici la fin de 2011 le règlement d'application des obligations de divulgation prévues par la section 1502 de la loi Dodd-Frank<sup>6</sup> portant sur les minerais dans les zones de conflit. À cet égard, la SEC a déjà inclus le Guide dans ses règles provisoires publiées en décembre 2010, et les commentaires reçus de nombreuses parties prenantes insistent sur la nécessité que les règles définitives continuent de faire dûment référence au Guide<sup>7</sup>. Le 15 mars 2011, l'OCDE et la CIRGL ont organisé conjointement un séminaire régional à Goma, dans l'est de la république démocratique du Congo (« RDC »), en vue d'entamer la diffusion et la mise en œuvre sur le terrain des recommandations relatives au devoir de diligence. De nombreuses parties prenantes y ont assisté, notamment l'administration centrale et les autorités régionales de la RDC, les Nations Unies, des entreprises locales opérant sur le terrain et des organisations de la société civile locales.

Les 5 et 6 mai 2011, la CIRGL, l'OCDE et le Groupe d'experts des Nations Unies sur la RDC ont tenu une réunion conjointe à Paris, consacrée à la mise en œuvre du Guide dans la région africaine des Grands Lacs<sup>8</sup>. Les participants comprenaient des pays de l'OCDE, de la CIRGL et d'autres pays partenaires, des organisations internationales, de l'industrie à tous les échelons de la chaîne d'approvisionnement en minerais, des organisations de la société civile locales et internationales, des groupes consultatifs d'experts et d'autres spécialistes indépendants. Au cours de cette réunion, les participants ont pris acte des progrès significatifs accomplis par le groupe de Travail hébergé par l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement en minerais provenant de zones sans conflit. Ils ont également arrêté un plan d'action concret visant à assurer une application effective du Guide qu'ils considèrent comme un instrument au service d'un dialogue constructif avec les entreprises dans la Région africaine des Grands Lacs.

Par ailleurs, l'OCDE coordonnera un processus multipartite en vue de rédiger le nouveau Supplément sur l'or qui sera présenté au Comité de l'investissement et au Comité d'aide au développement de l'OCDE d'ici fin 2011.

## **5.b. Outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans des 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 élaboré par l'OCDE et destiné aux

entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance. L'Australie, le Canada, la Finlande, la Hongrie, l'Irlande, le Japon, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, le Portugal et la Suède font tous la promotion de l'Outil de sensibilisation sur leurs sites Internet. La France le mentionne lors de ses missions auprès des Nations Unies. L'Allemagne y fait référence sur l'Internet ainsi que dans ses contacts avec les entreprises, les parties prenantes et les universitaires. L'Italie utilise l'Outil de sensibilisation comme document de référence pour les activités de son PCN concernant la coopération industrielle bilatérale. Le PCN suisse en fait la promotion sur son site Internet et l'a mentionné à différentes occasions dans ses discussions avec des multinationales suisses. Le 29 mars 2011, le PCN britannique a participé à une réunion consacrée aux minerais dans les zones de conflit, organisée par le ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth, qui a permis de mieux faire connaître l'Outil de sensibilisation auprès des multinationales et PME britanniques opérant dans le secteur minier.

### Notes

1. La Recommandation du Conseil relative au Guide sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque et le texte intégral du Guide OCDE sur le devoir de diligence peuvent être téléchargés depuis le site [www.oecd.org/daf/investment/mining](http://www.oecd.org/daf/investment/mining).
2. Voir la page Internet de la réunion conjointe à l'adresse : [www.oecd.org/document/41/0,3746,en\\_2649\\_34889\\_45793897\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/41/0,3746,en_2649_34889_45793897_1_1_1_1,00.html).
3. Les chefs d'État des pays suivants ont signé la Déclaration de Lusaka : Angola, Burundi, Kenya, Ouganda, république centrafricaine, république du Congo, république démocratique du Congo, Rwanda, Soudan, Tanzanie et Zambie. Pour consulter le texte intégral de la Déclaration, voir [www.oecd.org/dataoecd/33/18/47143500.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/33/18/47143500.pdf).
4. Voir la Résolution du Conseil des Nations Unies S/RES/1952(2010) adoptée le 29 novembre 2010.
5. Voir [www.fco.gov.uk/conflictminerals](http://www.fco.gov.uk/conflictminerals).
6. Voir le lien vers la loi « Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act » qui contient le titre XV, section 1502 : [www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf](http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf). Accès en juin 2011.
7. Voir les commentaires sur le site Internet de la SEC, à l'adresse [www.sec.gov/comments/s7-40-10/s74010.shtml](http://www.sec.gov/comments/s7-40-10/s74010.shtml).
8. Voir la page Internet de la réunion conjointe à l'adresse : [www.oecd.org/daf/investment/mining](http://www.oecd.org/daf/investment/mining).

## ANNEXE I.1

*Communiqués publiés par les PCN,  
de juin 2010 à juin 2011*

La présente annexe comprend les communiqués publiés par les Points de contact nationaux (PCN) sur les circonstances spécifiques traitées pendant la période du rapport, conformément à la partie mise en œuvre dans des circonstances spécifiques des Lignes directrices de procédure Principes directeurs. Les Lignes directrices de procédure prévoient que les PCN « rendront publics les résultats des procédures à l'issue de ces dernières et après consultation des parties impliquées » en publiant a) un communiqué dans le cas où il décide que les questions soulevées ne justifient pas un examen plus approfondi, b) un rapport dans le cas où les parties sont parvenues à un accord sur les questions soulevées, et c) un communiqué dans le cas où aucun accord n'a été conclu ou lorsqu'une des parties ne souhaite pas participer à la procédure.

- Communiqué du Point de contact national australien sur la circonstance spécifique Xstrata Coal Pty Ltd (XSTRATA).
- Communiqué du Point de contact national canadien sur la circonstance spécifique de la mine de Marlin au Guatemala.
- Communiqué du Point de contact national allemand sur la circonstance spécifique Neumann Gruppe GmbH.
- Communiqué des Points de contact nationaux irlandais et néerlandais circonstance spécifique du projet du gaz de Corrib.
- Communiqué du Point de contact national suisse sur la circonstance spécifique Triumph
- Communiqué du Point de contact national britannique sur la circonstance spécifique Allied Workers' Associations contre Unilever plc (usine Doom Dooma – Assam – Inde).
- Communiqué du Point de contact national britannique sur la circonstance spécifique BAE Systems plc.
- Communiqué du Point de contact national britannique sur la circonstance spécifique Roll Royce Group plc.
- Communiqué du Point de contact national britannique sur la circonstance spécifique Airbus SAS.
- Déclaration publique du Point de contact national britannique sur la circonstance spécifique BTC PIPELINE.
- Communiqué du Point de contact national britannique sur la circonstance spécifique British American Tobacco Malaysia Berhad (Malaisie).

## Communiqué du PCN australien

### Déclaration publique du Point de contact national australien pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales au sujet de la circonstance spécifique de Xstrata Coal Pty Ltd (XSTRATA)

Le Point de contact national australien (PCNA), créé au titre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (Principes directeurs), promeut les fondements des Principes directeurs et offre aux parties concernées la possibilité de débattre de questions relatives aux affaires ou aux cas qui peuvent se présenter.

Le 12 octobre 2010, le PCNA a reçu une plainte portant sur un certain nombre de problèmes concernant les activités de l'entreprise multinationale Xstrata Coal Pty Ltd (XSTRATA) déposée par la division des secteurs minier et de l'énergie d'un syndicat australien – Construction, Forestry, Mining, Energy Union (CFMEU). XSTRATA est une filiale détenue intégralement par l'entreprise multinationale Xstrata plc.

Xstrata plc est une entreprise extrêmement décentralisée, qui mène des opérations liées à des produits de base. Les activités de ventes et de commercialisation des produits réalisées dans le monde par Xstrata plc sont effectuées par une société distincte, qui est le plus gros actionnaire de Xstrata plc.

#### Plainte

La plainte du CFMEU a été déposée dans l'avis de circonstance spécifique du 11 octobre 2010. La liste des allégations de non-respect des Principes directeurs par XSTRATA dressée par le CFMEU figure dans l'encadré I.1.1.

Dans son avis spécifique, le CFMEU a affirmé que les violations des Principes directeurs résultaient de « différentes manœuvres destinées à affaiblir ou à limiter les négociations collectives, de l'imposition ou de la promotion de contrats d'emploi individuels, de l'absence de consultation lors des principales restructurations du Travail, notamment en cas de licenciement, et de l'absence de mesures efficaces permettant de réinsérer les Travailleurs licenciés ».

Le CFMEU a également déclaré que Xstrata plc avait signé des accords anticoncurrentiels avec son principal actionnaire qui ont pénalisé les autres actionnaires, dont le CFMEU lui-même.

Pour étayer ses déclarations, le CFMEU a fourni des détails relatifs à de nombreux incidents, ainsi que des déclarations sous serment.

Dans sa plainte, le CFMEU a indiqué l'existence d'un certain nombre de litiges professionnels qui avaient donné lieu à des procédures formelles, en vertu de la *Fair Work Act 2009 (Cwth)* (loi nationale australienne sur les relations de Travail). Il a par ailleurs souligné que le respect de la loi australienne n'impliquait pas le respect des Principes directeurs et que ces derniers constituaient des normes et des principes supplémentaires ne présentant pas de caractère légal.

Le CFMEU entendait obtenir les résultats suivants :

1. Que XSTRATA mette un terme aux activités violant les Principes directeurs. S'il s'avère impossible de remédier à une situation passée, que l'entreprise s'engage à ne plus commettre les mêmes violations.

2. Que XSTRATA s'engage à Travailler de manière constructive et coopérative avec le CFMEU sur les questions les concernant mutuellement, et s'engage plus particulièrement à mener des négociations collectives constructives pour parvenir à des accords sur les salaires et les conditions de Travail, notamment en ce qui concerne le respect de la sécurité de l'emploi et les droits au Travail des Travailleurs syndiqués.
3. Que Xstrata plc cesse les pratiques anticoncurrentielles menées en vertu d'accords de commercialisation exclusifs conclus avec son actionnaire principal. Que tous les contrats de commercialisation soient soumis à des procédures d'appel d'offres concurrentielles ou à des procédures commerciales transparentes et normales de même nature.

Un extrait de la réponse apportée par XSTRATA à l'avis de circonstance spécifique déposée par le CFMEU figure dans l'encadré I.1.2.

### **Procédure**

Le PCNA a rencontré le CFMEU le 30 novembre 2010 pour discuter de la circonstance spécifique. Le CFMEU a par ailleurs retracé l'historique des conflits sociaux l'opposant aux unités d'exploitation de la filiale de XSTRATA sur diverses questions concernant les opérations minières menées dans l'est de l'Australie. Il a été constaté que le CFMEU avait annoncé publiquement, sur plusieurs sites Internet et dans les médias australiens, qu'il déposait plainte au titre des Principes directeurs. Le CFMEU s'est engagé à traiter à l'avenir les débats relatifs à ces questions de manière confidentielle. Un représentant du ministère de l'Éducation, de l'Emploi et des Relations de Travail australien a assisté à cette réunion.

De son côté, XSTRATA a rencontré le PCNA le 30 novembre 2010 et affirmé n'avoir pas violé les Principes directeurs, contrairement aux allégations du CFMEU. Un représentant du ministère de l'Éducation, de l'Emploi et des Relations de Travail australien a également assisté à cette réunion.

Lorsque les plaintes ont été déposées, les deux parties ont reconnu chacune de leur côté qu'aucune question relative à un conflit social ne demeurait en suspens. Elles avaient en effet été résolues, principalement par le biais des dispositions formelles prévues par le système des relations de Travail australien et quelquefois à l'issue d'une procédure de résolution des litiges. Selon le CFMEU, la résolution formelle de ces conflits au titre de la loi australienne ne règle pas les questions qui, selon lui, constituent une violation des Principes directeurs.

Les deux parties sont convenues qu'il existait au niveau de l'entreprise des contacts réguliers entre le CFMEU et les directeurs locaux de XSTRATA. Certains de ces contacts se sont avérés constructifs et ont apporté des résultats positifs. Cependant, sur certains lieux de Travail, ils ont pâti des nombreux conflits existant, qui ont nécessité des procédures juridiques. Certaines des actions relatives à ces conflits intentées par les parties et/ou leurs représentants auraient conduit à instaurer un climat de méfiance et d'antipathie entre XSTRATA et le CFMEU dans l'entreprise.

Le PCNA a précisé son rôle aux deux parties. Il a rappelé notamment que les Principes directeurs sont volontaires et ne l'autorisent pas à avoir une fonction d'arbitre ou de juge. Son rôle se limite à utiliser ses bons offices pour amener les deux parties à chercher ensemble à résoudre les questions évoquées, par le biais éventuellement de la médiation. Cette procédure repose sur la bonne volonté des parties concernées.

Le CFMEU s'est déclaré disposé à suivre une procédure de médiation. XSTRATA ne voyait pas l'intérêt d'engager une telle procédure avec le CFMEU par le biais du PCNA, mais s'est néanmoins dit prêt à la suivre avec le CFMEU, dans le cadre de l'entreprise.

Au premier trimestre 2011, une première version du présent communiqué a été soumise au CFMEU et à XSTRATA pour qu'ils y apportent leurs commentaires.

Suite aux commentaires fournis par les deux parties, le PCNA s'est entretenu au téléphone avec XSTRATA et le CFMEU.

- Lors de sa conversation avec le PCNA le 14 avril 2011, XSTRATA a rappelé les points déjà soulignés, notamment le fait que 16 de ses entreprises avaient négocié des accords interentreprises avec le CFMEU, même si ce fut quelque temps après le litige. XSTRATA a confirmé sa position concernant une procédure de médiation avec le CFMEU, essentiellement en raison de questions de confidentialité et parce que l'entreprise estimait que le CFMEU ne faisait pas preuve de bonne foi ni de bonne volonté, et a maintenu qu'elle ne voyait pas l'intérêt d'une réunion avec le CFMEU.
- De son côté, le 21 avril 2011, le CFMEU a une nouvelle fois demandé l'ouverture d'une procédure de médiation avec XSTRATA afin de résoudre les plaintes relatives aux circonstances spécifiques qu'il a déposées.
- Il a été noté que le CFMEU s'est engagé à respecter la confidentialité des questions traitées lors des discussions futures.
- Dans ses commentaires apportés à la première version du présent communiqué, le CFMEU a notamment indiqué que le communiqué ne constituait pas une application appropriée des procédures de mise en œuvre des Principes directeurs et qu'il s'adresserait au Comité de l'investissement de l'OCDE pour obtenir des explications si ces lacunes n'étaient pas corrigées. Le PCNA en a pris bonne note.

En discutant de cette affaire avec XSTRATA et le CFMEU, le PCNA a constaté avec regret le refus de XSTRATA d'accepter de s'entretenir directement avec le CFMEU. Il n'est pas parvenu à réunir les deux parties pour qu'elles discutent des allégations de non-respect des Principes directeurs par le CFMEU et n'a par conséquent pas pu remplir son rôle principal, qui est de tenter de résoudre les problèmes posés par les Principes directeurs par le biais de la médiation. Le PCNA continue d'offrir ses services en la matière et envisagerait de réexaminer cette circonstance spécifique si les deux parties en étaient d'accord.

Canberra, 8 juin 2011

**Encadré I.1.1. Violations des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales relevées par le CFMEU**

- XSTRATA n'a pas respecté les paragraphes 1(a), (2)(a) et 2(c) du chapitre 4 des Principes directeurs de l'OCDE : 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 :
  - 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) fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces ;
  - c) promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les salariés et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.



### Encadré I.1.1. **Violations des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales relevées par le CFMEU** (suite)

- XSTRATA n'a pas respecté le paragraphe (6) du chapitre 4 des Principes directeurs de l'OCDE : « 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. »
- XSTRATA n'a pas respecté le paragraphe (8) du chapitre 4 des Principes directeurs de l'OCDE : « 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. »
- Xstrata plc n'a pas respecté le chapitre 9 des Principes directeurs de l'OCDE « Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables, exercer leurs activités de façon concurrentielle ».

### Encadré I.1.2. **RÉPONSES APPORTÉES PAR XSTRATA AUX PLAINTES DÉPOSÉES**

XSTRATA a fourni les réponses suivantes :

- XSTRATA et Xstrata plc se sont engagées à respecter les lois des pays dans lesquels elles exercent leurs activités et à soutenir les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
- Le modèle d'exploitation décentralisé de XSTRATA est bien connu du CFMEU. XSTRATA entend continuer à appliquer l'accord selon lequel les questions relatives au Travail sont gérées et traitées localement, à l'endroit où elle effectue ses activités minières. XSTRATA a réitéré cette position lors de sa rencontre avec les représentants du CFMEU.
- XSTRATA a rappelé que ses unités d'exploitation mènent de longue date des négociations collectives et des accords avec le CFMEU et d'autres syndicats. XSTRATA a reconnu que les négociations destinées à parvenir à un accord pouvaient parfois être tendues et avaient parfois entraîné des conflits sociaux plus ou moins marqués. Au moment de la déclaration de XSTRATA, toutes les questions relatives à ces négociations avaient été résolues directement ou en recourant aux dispositifs légaux appropriés.
- XSTRATA a également souligné qu'elle-même, son personnel, ses dirigeants et certains de ses actionnaires avaient fait l'objet de diffamation sur des sites Internet créés et administrés par le CFMEU. Il est entendu que ces actes sont passibles de poursuites auprès des autorités australiennes compétentes en la matière.

**Encadré I.1.2. RÉPONSES APPORTÉES PAR XSTRATA AUX PLAINTES DÉPOSÉES**  
(suite)

- Au nom de Xstrata Plc, XSTRATA a noté que, dans son prospectus original publié en 2002 avant sa cotation au London Stock Exchange, les accords relatifs à la commercialisation et à la vente de ses produits par l'intermédiaire de son principal actionnaire avaient été rendus publics et qu'ils satisfaisaient aux conditions requises par la UK Listings Authority, l'autorité de réglementation des marchés boursiers britanniques. XSTRATA a indiqué que toutes les transactions entre apparentés réalisées entre Xstrata plc et son principal actionnaire sont portées aux comptes de Xstrata plc, conformément aux principes d'établissement des rapports financiers appropriés. XSTRATA a rejeté l'allégation selon laquelle ces accords seraient anticoncurrentiels aux termes du chapitre 9 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
- XSTRATA a déclaré qu'elle ne considérait pas la médiation comme un moyen efficace de traiter la plainte du CFMEU compte tenu du climat de méfiance régnant entre les deux parties sur un certain nombre de questions, telles que notamment le respect de la confidentialité et la bonne foi.

## **Communiqué du PCN canadien**

### **Communiqué final du Point de contact national canadien au sujet de la notification du 9 décembre 2009 concernant la mine de Marlin au Guatemala, en vertu des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

#### **Résumé**

Le 9 décembre 2009, le Frente de Defensa San Miguelense (FREDEMI), une ONG guatémaltèque, ainsi que le Centre for International Environmental Law (CIEL), une ONG basée à Washington DC (dénommées ci-après « les déclarants »), ont déposé une demande d'examen auprès du Point de contact national (PCN) canadien. Cette demande portait sur un certain nombre de questions relatives à la mine de Marlin, au Guatemala, détenue et exploitée par la société canadienne Goldcorp Inc.

Les questions évoquées concernaient la mise en œuvre du paragraphe 2 des Principes généraux (chapitre 2) des Principes directeurs, qui précise que les entreprises doivent « respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil ». Les déclarants ont indiqué qu'ils demandaient la fermeture de la mine et l'établissement d'un communiqué de la part du PCN.

Aux termes de ses premières évaluations, le PCN a reconnu que les questions soulevées méritaient un examen approfondi. Conformément à la procédure préconisée par les Principes directeurs, il a offert ses « bons offices » pour faciliter le dialogue entre les parties, offre qui a été acceptée par la société. Les déclarants l'ont toutefois refusée. Le PCN a cherché à savoir si les déclarants seraient disposés à participer à une concertation ne comportant pas d'obligations de confidentialité. Les déclarants ont également refusé cette offre de concertation assortie de conditions de confidentialité plus souples et renouvelé leur demande en faveur d'une enquête approfondie sur les faits, comprenant notamment une visite à San Miguel Ixtahucán, et de publication d'un « communiqué final et rigoureux » de la part du PCN.

Le PCN estime que la communication et le dialogue entre la société et les déclarants sont nécessaires à la résolution des éventuels conflits. Ce message a été relayé aux parties impliquées pendant toute la procédure.

Aussi le PCN recommande-t-il que les parties prennent part en toute bonne foi à un dialogue constructif afin de traiter les questions évoquées. Plus les parties accepteront rapidement d'ouvrir un véritable dialogue significatif, mieux ce sera pour tous.

Le PCN considère que cette circonstance spécifique est close.

Si les circonstances venaient à changer, le PCN reste disponible pour apporter son aide dans la mise en œuvre d'une concertation.

#### **Présentation des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

Les Principes directeurs de l'OCDE (« les Principes directeurs ») sont des recommandations adressées par les gouvernements aux entreprises multinationales exerçant leur activité dans ou depuis un pays adhérent. Ils fournissent des normes et des principes volontaires pour un comportement responsable des entreprises dans des domaines tels que l'emploi et les relations professionnelles, les droits de l'homme, l'environnement, la publication d'information, la lutte

contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité.

Les États membres de l'OCDE sont tenus de créer un Point de contact national (PCN) chargé de promouvoir les Principes directeurs et de traiter les circonstances spécifiques concernant des allégations de non-respect des Principes directeurs par les entreprises multinationales.

Lors de la réception d'une demande d'examen d'une circonstance spécifique et d'allégations de non respect des Principes directeurs, le PCN procédera à une première évaluation visant à déterminer si les questions soulevées méritent un examen approfondi. S'il en conclut que tel est le cas, le PCN offrira ses « bons offices » pour la réalisation d'une concertation entre les parties afin de tenter de résoudre les questions soulevées. Si les parties impliquées ne parviennent pas à un accord, le PCN publie un communiqué et émet les recommandations appropriées sur la mise en œuvre des Principes directeurs.

Il convient de préciser que les Principes directeurs ne sont pas des lois. Les PCN ne représentent pas non plus des tribunaux ou des organismes d'application de la loi. Leur principale valeur ajoutée est de faciliter le dialogue afin de résoudre les litiges.

L'encadré I.1.3. fournit des informations supplémentaires sur les Principes directeurs. Le mandat du PCN canadien figure dans l'encadré I.1.4.

### **Circonstance spécifique**

Le 9 décembre 2009, deux membres du Frente de Defensa San Miguelense (FREDEMI, le Front en défense de San Miguel Ixtahuacán) et des représentants de l'ONG Centre for International Environmental Law (CIEL) ([www.ciel.org](http://www.ciel.org)) de Washington, DC., d'Amnesty International, de MiningWatch Canada, et de Breaking the Silence ont rencontré les membres du Point de contact national (PCN) canadien à Ottawa pour lui remettre une demande d'examen concernant la mine de Marlin au Guatemala, qui est exploitée par Goldcorp Inc. La demande d'examen a été publiée le même jour sur le site Internet du CIEL ([http://ciel.org/Hre/Guatemala\\_Canada\\_9Dec09.html](http://ciel.org/Hre/Guatemala_Canada_9Dec09.html)).

Dans sa demande, le FREDEMI affirme que Goldcorp Inc. ne respecte pas les Principes directeurs dans la mine de Marlin. Le FREDEMI se réfère notamment au paragraphe 2 des Principes généraux (chapitre 2), selon lequel les entreprises doivent « respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil ».

Selon le FREDEMI, les opérations effectuées par Goldcorp dans la mine de Marlin n'observent pas les obligations imposées par le Guatemala de respecter les droit à la vie, à la santé, à l'eau, à la propriété et sans discrimination raciale et le consentement préalable donné librement et en connaissance de cause. Les déclarants ont notamment affirmé que :

1. L'acquisition des terres réalisée par Goldcorp viole les droits de propriété communaux et le droit au consentement préalable donné librement et en connaissance de cause de la population de San Miguel Ixtahuacán (SMI).
2. Les dommages structurels des habitations causés par l'utilisation d'explosifs et de matériel lourd par Goldcorp violent le droit à la propriété des propriétaires de ces habitations.
3. La contamination de l'eau résultant des activités minières de Goldcorp viole le droit à la santé de la population de SMI.

4. La surconsommation d'eau de Goldcorp pour mener ses opérations viole le droit à l'eau des communautés.
5. Les repréailles organisées par Goldcorp contre les manifestants opposés à la mine violent le droit à la vie et à la sécurité des personnes.

Dans sa demande initiale, le FREDEMI indique que les communautés touchées ne font pas confiance à la société et c'est la raison pour laquelle il ne demande pas au PCN de proposer une solution de résolution alternative.

Les déclarants demandent par conséquent au PCN de mener une enquête sur les activités de Goldcorp à la mine de Marlin et de publier un communiqué garantissant que la société respecte les Principes directeurs.

Les déclarants tiennent notamment à ce que Goldcorp s'engage à :

- « suspendre toute activité minière et à fermer la mine ;
- mettre fin à son projet d'élargir la mine ;
- mettre un terme aux actes d'intimidation et de persécution conduits contre les membres de la communauté ;
- soumettre à un tiers le contrôle de la contamination de l'eau ;
- ouvrir un compte séquestre comportant les fonds nécessaires au financement de la réhabilitation de l'environnement et du traitement continu de l'eau indispensable après la fermeture de la mine ; et
- adopter une politique interne prévoyant le respect du droit des populations locales au consentement préalable donné librement et en connaissance de cause ».

### **La mine de Marlin**

Située à environ 300 kilomètres au nord-est de Guatemala Ciudad, la mine de Marlin est une mine d'or et d'argent exploitée à ciel ouvert et au moyen d'opérations souterraines. Elle emploie 1 905 ouvriers, dont 98 % sont des Guatémaltèques. Le gisement de Marlin a été découvert en 1998 par Montana Exploradora, S.A., puis acheté par Francisco Gold Corporation en 2000. Après la fusion en 2002 de Francisco Gold Corporation et de Glamis Gold Ltd, le gisement est passé sous le contrôle de Glamis Gold. La construction de la mine a commencé en 2004, après que le gouvernement eut délivré les autorisations et les licences environnementales. Goldcorp et Glamis Gold Ltd ont fusionné en 2006 et la mine est depuis détenue par Goldcorp. Goldcorp Inc. est une société canadienne, dont le siège se situe à Vancouver, en Colombie britannique. La mine de Marlin est exploitée par une filiale de Goldcorp Inc., Montana Exploradora S.A.

Au fil des ans, la mine de Marlin a fait l'objet de nombreux rapports, enquêtes et études. Certains ont été réalisés par des organisations de la société civile, d'autres ont été financés ou menés par la société elle-même, des institutions internationales ou le gouvernement du Guatemala.

En 2004, la Société financière internationale (SFI) a accordé un prêt de 45 millions USD à Montana Exploradora, S.A. pour l'extension de la mine. La SFI a en outre apporté son aide à Montana Exploradora S.A. pour la planification et la mise en œuvre de ses programmes sociaux et environnementaux. Le Bureau du Compliance Advisor/Ombudsman (CAO) de la SFI a procédé à une enquête à la suite d'une plainte concernant la mine de Marlin déposée par les communautés de la municipalité de Sipacapa en 2005. Il a recommandé au deux parties d'engager un dialogue afin de résoudre le litige.

En mai 2010, la Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH) de l'Organisation des États américains a établi des « mesures préventives » en faveur des 18 communautés mayas autochtones des environs de la mine de Marlin et demandé au gouvernement de suspendre temporairement l'exploitation de la mine afin que des enquêtes plus approfondies puissent être conduites. Le gouvernement a annoncé en juin qu'il allait engager le processus administratif destiné à suspendre l'exploitation et a chargé le ministère de l'Énergie et des Mines de suivre ce processus. Une évaluation officielle interministérielle des conditions de Travail dans la mine est à cet égard en cours de réalisation.

En mai 2010, l'organisation Physicians for Human Rights et le Department for Environmental Health de l'université du Michigan ont publié un rapport scientifique sur les métaux toxiques. Il met en évidence la nécessité de procéder à une étude épidémiologique humaine rigoureuse et à un vaste examen écologique approfondi. Il préconise également l'instauration d'un groupe de supervision indépendant.

En mai 2010, Goldcorp a publié un rapport d'évaluation des droits de l'homme concernant la mine de Marlin. Commandité par la société elle-même, il a été réalisé par le cabinet On Common Ground Consultants Inc. À l'issue d'une étude de 18 mois, il propose des recommandations auxquelles Goldcorp a commencé à répondre en juin 2010 et, en octobre 2010, la société a publié un récapitulatif des actions qu'elle avait entreprises à ce jour à cet égard. Elle s'est également engagée à publier régulièrement des informations décrivant les progrès réalisés, les difficultés rencontrées et les prévisions réalisées au fur et à mesure de l'application des recommandations du rapport. Goldcorp a publié sur son site Internet des documents relatifs à ce sujet. Elle a en outre adopté une politique sur les droits de l'homme en octobre 2010. Cependant, lors d'une conférence téléphonique entre le PCN et les déclarants le 22 novembre 2010, il est apparu que les déclarants ignoraient ces évolutions de la politique de la société et les changements qu'elle avait entraînés dans ses pratiques. Les déclarants ont déclaré ne pas savoir s'il existait une version espagnole de ces documents.

Ces études et procédures, ainsi que d'autres, attestent incontestablement de l'intérêt porté par la société à la mine et à l'impact de ses opérations. Le PCN connaît l'existence de ces études et procédures, et des autres de même nature, mais elles n'ont en aucun cas influencé sa prise de décisions concernant son évaluation initiale ni sa manière d'exercer son mandat.

### ***Examen de la circonstance spécifique***

Lors de la réunion avec les déclarants et de la réception de leur demande, le PCN canadien a transmis cette requête pour examen à Goldcorp Inc. et demandé une réponse pouvant être communiquée aux déclarants. Goldcorp a répondu au PCN et confirmé sa participation au processus engagé par ce dernier, notamment la mise en œuvre facilitée d'une résolution alternative des conflits.

Le PCN n'était pas en mesure de vérifier les aspects techniques de nombre des rapports transmis. Il a toutefois indiqué dans son évaluation initiale que les questions soulevées méritaient un examen approfondi. Il a estimé qu'il conviendrait d'instaurer un dialogue entre les parties afin de tenter de résoudre les questions soulevées. Par conséquent, le 23 mars 2010, le président du PCN a signé deux lettres informant les parties de l'évaluation initiale du PCN et leur proposant ses « bons offices » pour « faciliter l'accès à des moyens consensuels et non contentieux afin d'aider à résoudre les questions évoquées ». Le PCN a proposé d'organiser une réunion, ou plusieurs si nécessaire, à Ottawa.

La lettre envoyée le 24 mars 2010 au FREDEMI comportait le paragraphe suivant :

« Selon le chapitre consacré aux Lignes directrices de procédure des Principes directeurs de l'OCDE, le PCN procédera à une première évaluation des questions soulevées pour déterminer "si elles méritent d'être approfondies". Le PCN a réalisé sa première évaluation au vu des documents que vous nous avez fournis et de la réponse apportée par Goldcorp Inc. Les questions soulevées sont anciennes et de nature complexe. Sachant que le PCN ne constitue ni une cour ni un tribunal et qu'il vise à contribuer à résoudre les problèmes survenant lors de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE, il a conclu que les questions que vous avez soulevées méritent un examen approfondi. Cette conclusion ne doit toutefois pas être interprétée comme un avis établissant si les actes ou la conduite de l'entreprise se sont révélés ou non conformes aux Principes directeurs de l'OCDE, ni considérée comme une affirmation du bien-fondé des questions que vous avez soulevées dans votre demande ».

La lettre se poursuivait ainsi :

« Si les parties souhaitent participer à la procédure, le PCN définira le mandat d'une réunion de cette nature, qui consistera notamment à demander aux deux parties d'accepter de garantir la confidentialité des informations communiquées et partagées pendant la réunion. »

Goldcorp a répondu à l'offre du PCN le 26 mars 2010 en indiquant qu'elle était disposée à participer au processus de concertation.

Les déclarants ont décliné l'offre de concertation du PCN le 23 avril 2010. Dans sa lettre, le FREDEMI a précisé que les conditions d'un dialogue ouvert et constructif avec Goldcorp n'étaient pas réunies. Il a ajouté que le fait d'accepter une réunion à huis clos avec Goldcorp créerait de nouvelles tensions et divisions au sein de leur communauté.

Le 14 mai 2010, Goldcorp a envoyé une lettre au PCN, transmise aux déclarants le 17 mai 2010, dans laquelle la société regrette que le FREDEMI ait décidé de refuser l'offre du PCN d'organiser une concertation. Cette lettre indique en outre :

« Dans la mesure où le refus du FREDEMI de participer à une concertation organisée par le PCN tient au fait que la première réunion serait une "réunion à huis clos au Canada", Goldcorp confirme être disposée à rencontrer le FREDEMI et le PCN lors d'une réunion ouverte, qui pourra se tenir dans un lieu convenant à l'ensemble des parties. »

Afin de déterminer s'il était possible de modifier les conditions décrites par les déclarants de manière à ce que le FREDEMI accepte de participer à une concertation avec Goldcorp, le PCN a envoyé une lettre aux déclarants le 2 juillet 2010. Concernant la question de la confidentialité, elle précisait :

« Le PCN canadien a pris note des motifs d'inquiétude du FREDEMI, mais garde bon espoir que ce dernier revoit sa position et accepte une concertation. Nous comprenons les difficultés auxquelles serait confrontée l'organisation si elle ne pouvait partager avec les principales parties prenantes de sa communauté les informations obtenues lors d'une discussion avec l'autre partie. C'est pourquoi nous souhaitons préciser que la confidentialité requise pour la procédure n'empêcherait pas le FREDEMI, intervenant en tant que représentant ou agent des communautés intéressées, de consulter ces communautés avant et après la concertation. En tant que parties intéressées au nom desquelles vous agissez, les membres de ces communautés sont habilités à connaître les informations relatives à cette circonstance spécifique. Ils sont toutefois également tenus de respecter la confidentialité de ces informations. Un dialogue de bonne foi permettant de résoudre des questions difficiles et contentieuses suppose l'application de certaines règles quant à la manière dont sont utilisées les informations communiquées lors de la procédure. »

Cette lettre a été également envoyée en copie à Goldcorp. La société a répondu au PCN le 9 juillet 2010 pour réitérer la position indiquée dans son courrier du 14 mai 2010, selon laquelle elle se montrait encline à faire preuve de souplesse sur la question de la confidentialité. Cette lettre a été transmise aux déclarants le 12 juillet 2010.

Le 20 août 2010, les déclarants ont répondu une nouvelle fois qu'ils refusaient la possibilité d'une concertation avec Goldcorp. Le FREDEMI a indiqué que les explications apportées au sujet de l'application de la confidentialité avaient en partie répondu à ses préoccupations sur la procédure. Il n'était toutefois pas disposé à revenir sur sa position selon laquelle la mine de Marlin devait être fermée afin de résoudre la question des droits de l'homme. Selon le FREDEMI, une concertation servirait uniquement à différer cette fermeture. Aussi le FREDEMI priait-il instamment le PCN de mener une enquête complète et une visite sur le terrain, puis de publier son communiqué final.

Il devint évident à ce stade que les positions des déclarants et de Goldcorp s'avéraient irréconciliables. Les déclarants demandaient la fermeture de la mine de Marlin et ne souhaitaient pas participer à une concertation, sous quelque forme qu'elle soit, tandis que Goldcorp voulait continuer à faire preuve d'ouverture et participer à une concertation.

Le PCN a envoyé une lettre datée du 6 octobre 2010 aux déclarants, avec une copie à Goldcorp, indiquant qu'il s'apprêtait à rédiger son communiqué final. Il précisait ne pas être en mesure d'effectuer une visite sur le terrain. Le 22 novembre 2010, le PCN a tenu une conférence téléphonique avec les membres du CIEL et du FREDEMI au Guatemala. Pendant cette conférence, les membres du FREDEMI ont fourni un certain nombre d'éléments attestant de leur expérience et de leurs préoccupations concernant la mine. Ils ont réaffirmé ne pas être intéressés par une concertation avec Goldcorp, mais vouloir la fermeture de la mine. Le PCN a informé les représentants qu'il préparait son communiqué et qu'il leur serait transmis pour qu'ils y apportent leurs commentaires. Il lui a été demandé s'il fournirait une version espagnole de ce communiqué afin que les membres de la communauté puissent en prendre connaissance. Le 13 décembre 2010, le PCN a informé le FREDEMI, que dans la mesure où il avait fourni une traduction non officielle en espagnol à titre gracieux des lettres échangées pendant la procédure, il transmettrait une traduction non officielle à titre gracieux du Résumé et des Recommandations de son communiqué. Cette manière de procéder est conforme à l'approche retenue pour les traductions des consultations avec les communautés autochtones du Canada lors des évaluations des impacts environnementaux. Le 23 novembre 2010, le PCN a rencontré un responsable de Goldcorp et un employé de la mine, membre de la communauté résidant près de la mine. Ce dernier a décrit les conditions de vie et de Travail dans la mine de sa communauté. La chronologie détaillée des événements figure dans l'encadré I.1.5.

Le PCN canadien a écouté les deux parties concernées par ce litige et tenté de les rapprocher afin d'engager une concertation visant à aborder et résoudre les questions soulevées. Le PCN regrette que ces efforts n'aient pas porté leurs fruits.

Bien que les déclarants aient refusé l'offre de concertation du PCN, la première évaluation de celui-ci indiquait que les questions soulevées méritaient un examen approfondi. En ce qui concerne les questions soulevées par les déclarants dans la circonstance spécifique, le PCN estime que le manque de communication entre les parties, ainsi que de possibles malentendus, ont fortement contribué à l'ensemble du problème. D'une manière générale, les compagnies minières qui réalisent des opérations importantes devraient s'efforcer de mettre en place de réelles stratégies de communication afin de



sensibiliser les communautés touchées par la mine et de diffuser les informations techniques ou scientifiques. Ce processus et ces activités constituent des éléments essentiels de la responsabilité sociale de l'entreprise et, gérés correctement, ils peuvent bénéficier à toutes les parties concernées. Parallèlement, les membres de la communauté doivent être disposés à s'impliquer aux côtés de l'entreprise. L'absence d'efforts de la part de l'une ou l'autre des parties peut conduire à une perception erronée des faits ou à des malentendus, susciter de la méfiance et provoquer des résistances et des griefs.

Le PCN est conscient du fait que les changements de propriétaire survenus au fil des ans dans l'exploitation de la mine ont contribué à renforcer le climat de méfiance parmi certaines communautés. Le rétablissement de la confiance dans de telles circonstances constitue un défi encore plus grand, nécessitant des efforts significatifs de la part des deux parties.

Le PCN tient à cet égard à souligner la volonté de Goldcorp de participer à la procédure proposée. Le PCN l'encourage à continuer à publier des informations régulières sur la mise en œuvre des recommandations du rapport d'évaluation des droits de l'homme réalisé par le cabinet Common Ground.

### **Recommandation**

Le PCN estime que la communication et le dialogue entre la société et les déclarants sont indispensables à la résolution des conflits. Ce message a été relayé aux deux parties pendant toute la durée de la procédure.

Le PCN recommande par conséquent aux parties d'engager un dialogue constructif de bonne foi leur permettant de traiter les questions soulevées. Plus les parties accepteront rapidement d'ouvrir un véritable dialogue, mieux ce sera pour tous.

Le PCN considère que cette circonstance spécifique est close.

Si les circonstances venaient à changer, le PCN serait disposé à apporter son aide pour faciliter le dialogue.

3 mai 2011

#### **Encadré I.1.3. Informations sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

Les Principes directeurs constituent un ensemble de recommandations volontaires à l'intention des entreprises multinationales dans les principaux domaines relatifs à l'éthique de l'entreprise, tels que l'emploi et les relations professionnelles, les droits de l'homme, l'environnement, la publication d'informations, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité. Les États adhérents se sont engagés à les promouvoir dans les entreprises multinationales opérant sur ou depuis leur territoire.

Bien que de nombreux codes de conduite des entreprises soient aujourd'hui accessibles à tous, les Principes directeurs représentent le seul code complet et approuvé de manière multilatérale que les États se sont engagés à promouvoir. Les recommandations des Principes directeurs expriment les valeurs partagées par les gouvernements des pays qui sont à l'origine de la plupart des flux d'investissements directs du monde et qui accueillent la plupart des entreprises multinationales. Ils visent à promouvoir les contributions que les entreprises multinationales peuvent apporter en matière de progrès économique, environnemental et social.

### Encadré I.1.3. Informations sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (suite)

Les États adhérents regroupent les 33 pays membres de l'OCDE et neuf pays non membres (Argentine, Brésil, Égypte, Estonie, Lettonie, Lituanie, Maroc, Pérou et Roumanie). Le Comité de l'investissement est chargé de superviser les Principes directeurs, qui font partie d'un outil d'investissement de l'OCDE plus large, la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales. Les dispositifs de mise en œuvre propres aux Principes directeurs reposent notamment sur les activités des Points de contact nationaux (PCN), qui sont des instances gouvernementales chargées de promouvoir les Principes directeurs et de répondre aux demandes sur le plan national.

Compte tenu du rôle central des Points de contact nationaux, leur efficacité s'avère déterminante dans l'influence que peuvent exercer les Principes directeurs dans chaque pays. S'il est entendu qu'il convient d'accorder une certaine souplesse aux États dans la façon dont ils organisent leurs Points de contact nationaux, il n'en demeure pas moins que l'on attend de tous les Points de contact nationaux qu'ils exercent leurs fonctions de manière visible, ouverte, transparente et responsable. Ces quatre critères doivent guider les Points de contact nationaux dans la conduite de leurs activités.

Davantage d'informations sur les Principes directeurs sont disponibles à l'adresse : [www.oecd.org/daf/investment/guidelines](http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines).

L'on peut se procurer une copie des Principes directeurs à l'adresse suivante : [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf).

### Encadré I.1.4. Mandat du Point de contact national canadien pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

#### Introduction

Les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) constituent un ensemble de normes internationales bien définies qui font autorité dans le domaine de la responsabilité sociale de l'entreprise. Ils représentent une composante essentielle de la politique du Canada en la matière. En tant que pays adhérent aux Principes directeurs, le Canada est tenu de disposer d'un Point de contact national chargé de renforcer l'efficacité des Principes directeurs.

#### Définitions

Le présent mandat utilise les termes et acronymes suivants :

Département : département fédéral du gouvernement canadien

ACDI : Agence canadienne de développement international

MAECI : ministère des Affaires étrangères et du Commerce international

EC : Environnement Canada

Finances : ministère des Finances Canada

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

RHDCC : Ressources humaines et Développement des compétences Canada

IC : Industrie Canada (ministère de l'Industrie)

#### **Encadré I.1.4. Mandat du Point de contact national canadien pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (suite)**

AADNC : Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

PCN : Point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE des entreprises multinationales. Le PCN canadien se compose d'un comité interdépartemental, secondé par un secrétariat accueilli par le MAECI. Toute référence au PCN désigne le comité interdépartemental.

RNCan : Ressources naturelles Canada

Membres permanents : départements du gouvernement canadien membres permanents du comité interdépartemental

Contact principal : dans un département, agent de liaison officiel ou personne chargée du contact avec le PCN

Circonstance spécifique : terme issu des Principes directeurs ; toute personne, organisation ou communauté (« partie prenante ») estimant que les activités ou les opérations menées par une entreprise ne respectent pas les Principes directeurs peut déposer une demande formelle d'examen au sujet d'une « circonstance spécifique » auprès du PCN du pays concerné. Une circonstance spécifique désigne les allégations des parties prenantes, selon lesquelles « une question ou une situation » constituerait un cas de non-respect des Principes directeurs.

#### **Contexte**

Les Principes directeurs représentent un ensemble complet de recommandations approuvées par les États à l'intention des entreprises multinationales sur des principes et des normes concernant le comportement responsable des entreprises. Les Principes directeurs sont volontaires et ne visent pas à se substituer à la législation et aux réglementations locales.

Le Canada adhère aux Principes directeurs depuis leur adoption par l'OCDE en 1976. La décision du Conseil de l'OCDE de 1991 a institué l'obligation pour tous les pays adhérents de disposer d'un PCN. La révision des Principes directeurs réalisée en 2000 a défini les Lignes directrices de procédure qui sont recommandées aux PCN.

#### **Objet**

Le présent mandat a pour objectif de définir les grandes lignes relatives à la composition et aux opérations du PCN canadien. Son adoption devrait en outre contribuer à la transparence et à la fiabilité des opérations du PCN.

#### **Rôle et responsabilités du PCN**

Le rôle et les responsabilités du PCN sont définis principalement dans le chapitre « Lignes directrices de procédure » des Principes directeurs, ainsi que dans le document « Commentaire sur les procédures de mise en œuvre ».

Selon les Lignes directrices de procédure des Principes directeurs, le rôle du PCN est de « contribuer à renforcer l'efficacité des Principes directeurs », tout en étant chargé de :

- a) faire connaître les Principes directeurs et les diffuser ;
- b) sensibiliser les entreprises aux Principes directeurs ;
- c) répondre à des demandes de renseignement sur les Principes directeurs ;
- d) participer à la résolution des problèmes soulevés par la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques, et ;
- e) établir un rapport annuel à l'intention du Comité de l'investissement de l'OCDE.

**Encadré I.1.4. Mandat du Point de contact national canadien  
pour les Principes directeurs de l'OCDE  
à l'intention des entreprises multinationales (suite)**

**Critères essentiels des opérations**

Le PCN fonctionnera conformément aux critères essentiels de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité, tel que le préconisent les Lignes directrices de procédure.

**Structure institutionnelle**

Le PCN canadien est un comité interdépartemental composé de départements fédéraux du gouvernement. Il peut décider de revoir sa composition à condition que la modification proposée soit acceptée à l'unanimité par ses membres permanents.

Le PCN peut le cas échéant créer des groupes de Travail spéciaux pour mener des activités particulières au titre de son mandat.

**Président et vice-président**

Le PCN sera présidé par un représentant du MAECI du niveau d'un directeur général.

Le PCN nommera un vice-président parmi les membres permanents du comité autres que ceux du secrétariat du PCN, qui sera au moins du niveau d'un directeur.

Le vice-président assumera les fonctions du président en l'absence de celui-ci.

**Secrétariat**

Le secrétariat du PCN sera fourni par le MAECI.

**Participation**

Membres permanents : ACDI, MAECI, EC, Finances, RHDCC, IC, AADNC et RNCan.

Nouveaux membres permanents : les nouveaux membres doivent être acceptés par consensus.

Contact principal : chaque membre permanent nommera l'un de ses employés pour occuper les fonctions de contact principal.

Les contacts principaux seront chargés d'assurer la liaison avec le PCN, d'informer le secrétariat des changements de représentation ou d'affiliation et de diffuser les informations en fournissant des données appropriées et en coordonnant les différents points de vue de leur département respectif. Le contact principal de chaque département, ou son représentant, tel qu'il a été approuvé par le département concerné, représentera la personne habilitée à exprimer le point de vue de son département lors des réunions du PCN.

Le président du PCN ne constituera pas le contact principal du MAECI. Celui-ci nommera une autre personne pour occuper en son sein les fonctions de contact principal.

Observateurs/personnes ressources : tous les départements peuvent disposer d'un certain nombre d'unités opérationnelles s'intéressant aux affaires du PCN. Il appartiendra au contact principal de chaque département de décider si les représentants d'autres unités de leur département peuvent participer aux réunions du CPN en tant qu'observateur ou personne ressource.

Le contact principal de chaque département veillera à ce que le secrétariat soit informé de la demande de participation en tant qu'observateurs ou personnes ressources d'autres représentants de son département.

Membres spéciaux : le PCN peut solliciter la participation de représentants d'autres départements fédéraux en fonction des circonstances. Dans ce cas, le département concerné peut être invité à participer aux travaux du PCN et à apporter le cas échéant ses connaissances et son expérience d'un sujet donné.

**Encadré I.1.4. Mandat du Point de contact national canadien  
pour les Principes directeurs de l'OCDE  
à l'intention des entreprises multinationales (suite)**

**Réunions**

Convocation des réunions : le PCN se réunira au moins deux fois par an, ou autant de fois que le jugera nécessaire et approprié le président.

Le secrétariat enverra au nom du président les avis de convocation au contact principal de chaque membre permanent afin de l'avertir de la date et de l'heure de la réunion.

Les membres permanents du PCN peuvent convoquer une réunion du PCN à tout moment par l'intermédiaire du président.

Quorum : la tenue d'une réunion du PCN suppose qu'un certain quorum soit atteint. Ce dernier est constitué des contacts principaux, ou de leurs représentants, d'au moins cinquante pour cent plus un (50 % +1) des membres permanents.

Décisions : le PCN peut parfois avoir besoin de prendre des décisions sur des questions relatives à l'exercice de ses fonctions ou à d'autres sujets. Chacun des membres permanents pourra donner son avis lors des réunions du PCN par l'intermédiaire de son contact principal ou de son représentant. Le PCN fera ses meilleurs efforts pour prendre des décisions reflétant un consensus. Toutefois, s'il s'avère impossible de parvenir à un consensus, c'est la majorité qui prévaudra.

**Circonstances spécifiques**

Les circonstances spécifiques seront traitées conformément à la procédure décrite dans les Principes directeurs, ainsi que selon les procédures et les protocoles qui sont présentés sur le site Internet du PCN canadien afin de tenir compte des éventuels amendements apportés.

**Confidentialité**

Afin de faciliter le Travail du PCN, et conformément aux Lignes directrices de procédure des Principes directeurs, le PCN et toutes les parties issues des différents départements invitées à participer à ses activités prendront les mesures appropriées pour protéger les données sensibles des entreprises et les autres informations.

**Établissement de rapports**

Le secrétariat sera chargé d'administrer le contenu du site Internet du PCN canadien, ainsi que de préparer et de diffuser les comptes-rendus des réunions et le rapport annuel au Comité de l'investissement de l'OCDE, conformément aux conditions définies par l'OCDE.

Tous les membres permanents seront consultés et il leur sera demandé de participer à la préparation du rapport annuel.

**Ressources**

Les membres permanents du PCN s'efforceront le cas échéant d'apporter des ressources (humaines et financières) contribuant à la conduite des opérations du PCN afin de garantir leur réalisation efficace et dans les délais prévus.

Pour davantage d'informations sur le PCN canadien, consultez le site : [www.ncp.gc.ca](http://www.ncp.gc.ca) ou [www.pcn.gc.ca](http://www.pcn.gc.ca).

### Encadré I.1.5. Chronologie des événements

- 9 décembre 2009 : Le FREDEMI, la partie notifiante (de même que le CIEL), se rend à Ottawa pour rencontrer le PCN et lui soumettre sa demande d'examen. La demande indique que les déclarants ne souhaitent pas une concertation, mais que le PCN mène une enquête et rédige un communiqué. Ce message a été également transmis lors de la réunion avec le PCN. À l'issue de celle-ci, le FREDEMI tient une conférence de presse.
- 16 décembre 2009 : Envoi de la lettre accusant réception de sa demande au FREDEMI.
- 22 janvier 2010 : Le PCN envoie une lettre à Goldcorp pour l'informer de la demande du FREDEMI et solliciter une réponse de sa part.
- 19 février 2010 : Goldcorp Inc. répond à la demande.
- 24 février 2010 : Réunion du PCN pour discuter de cette circonstance spécifique. Un groupe de Travail (comité) est constitué pour réaliser la première évaluation et effectuer une présentation au PCN afin de l'aider à mener sa première évaluation. Le groupe de Travail s'est réuni plusieurs fois (les 2 et 11 mars) pour examiner les documents remis par les deux parties.
- 25 mars 2010 : Communication aux deux parties par le PCN de son évaluation de la demande dans des lettres datées du 24 mars 2010. Les deux parties sont informées que le PCN estime que les questions soulevées méritent un examen approfondi et qu'il propose une concertation. Il est demandé aux parties de répondre avant le 7 avril 2010.
- 26 mars 2010 : Goldcorp répond être prête à participer à la procédure proposée par le PCN.
- 9 avril 2010 : Une version en espagnol de la réponse de Goldcorp du 19 février est envoyée au CIEL. Il lui est également demandé de répondre à la proposition effectuée par le PCN le 25 mars avant le 23 avril 2010.
- 23 avril 2010 : Le FREDEMI envoie sa réponse, dans laquelle il refuse la proposition de concertation. Sa lettre reprend sa demande initiale et rappelle qu'il ne souhaite pas que le PCN organise une concertation, mais lui demande instamment d'effectuer une visite sur le terrain et de publier un communiqué.
- 14 mai 2010 : Goldcorp envoie une lettre dans laquelle elle se déclare prête à participer à une réunion non soumise à des conditions de confidentialité particulières. Cette lettre est transmise au FREDEMI le 17 mai 2010.
- 1<sup>er</sup> juin 2010 : Le PCN rencontre Mme Dina Aloï, de Goldcorp. Cette réunion s'est déroulée à la demande de Mme Aloï. Les minutes de la réunion ont ensuite été communiquées au FREDEMI.
- 2 juillet 2010 : Le PCN envoie au FREDEMI une lettre spécifiant que le fait que le PCN tienne compte des conditions de confidentialité ne devrait pas l'empêcher, en tant que représentant ou agent des communautés intéressées, de consulter ces communautés. Il poursuit en lui demandant s'il souhaite reconsidérer la proposition de concertation et de fournir une réponse avant le 2 août 2010.
- 9 juillet 2010 : Goldcorp, qui a reçu une copie de la lettre envoyée au FREDEMI, envoie à son tour un courrier (le 9 juillet) précisant qu'il convient d'informer le FREDEMI que Goldcorp est prête à renoncer aux conditions de confidentialité applicables aux réunions. Cette lettre de Goldcorp est transmise au FREDEMI le 12 juillet.
- 29 juillet 2010 : Le PCN reçoit des documents de la part de Goldcorp et les communique au FREDEMI. Le FREDEMI a sollicité un délai supplémentaire pour répondre à la lettre du PCN du 2 juillet.

**Encadré I.1.5. Chronologie des événements (suite)**

- 4 août 2010 : À l'initiative de Goldcorp, le PCN rencontre Mmes Dina Aloi et Valerie Pascale, de Goldcorp. Les minutes de cette réunion sont communiquées au FREDEMI le 16 août.
- 20 août 2010 : Le FREDEMI répond à la lettre du PCN du 2 juillet en refusant une nouvelle fois son offre de concertation et en répétant qu'il souhaite la fermeture de la mine de Marlin et qu'il demande instamment au PCN de réaliser une enquête complète, comprenant une visite sur le terrain.
- 7 octobre 2010 : Le PCN a envoyé une lettre datée du 6 octobre 2010 au FREDEMI (ainsi qu'une copie à Goldcorp), dans laquelle il indique qu'il prépare une première version de son communiqué. Il propose également au FREDEMI une réunion par téléphone afin de répondre au souci exprimé par ce dernier dans son courrier du 20 août, selon lequel le PCN a rencontré Goldcorp une fois de plus que le FREDEMI et n'a peut-être par conséquent pas une compréhension globale de la situation.
- 22 novembre 2010 : Le PCN organise une réunion par téléphone avec les membres du CIEL et du FREDEMI au Guatemala. Les membres du FREDEMI apportent des éléments attestant de leur expérience et de leurs préoccupations concernant la mine. Le PCN informe les représentants de ces organisations qu'il prépare la première version de son communiqué, qui leur sera envoyée afin qu'ils y apportent leurs commentaires.
- 23 novembre 2010 : Deux représentants de Goldcorp rencontrent des membres du PCN pour une présentation de la mine et de leurs relations avec les communautés.

## **Communiqué du PCN allemand**

### **Déclaration finale du Point de contact national allemand pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales au sujet d'une plainte déposée par Wake up and Fight for Your Rights Madudu Group et FIAN Deutschland contre Neumann Gruppe GmbH**

Le 15 juin 2009, Wake up and Fight for Your Rights Madudu Group, en Ouganda, et FIAN Deutschland e.V. (les plaignants) ont déposé une plainte contre Neumann Gruppe GmbH auprès du Point de contact national allemand pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui font partie de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales, comprennent des recommandations pour un comportement responsables des entreprises investissant à l'étranger et sont applicables à titre volontaire. Les gouvernements des pays membres de l'OCDE et d'autres pays se sont engagés à promouvoir ce code de conduite volontaire par l'intermédiaire de leurs Points de contact nationaux et de contribuer à résoudre les litiges au moyen de processus de médiation confidentielle entre les parties impliquées.

La présente plainte comprenait principalement des accusations concernant l'expulsion de personnes par la force et sans indemnisation appropriée par l'armée ougandaise, afin qu'une filiale de Neumann Gruppe, Kaweri Coffee Plantation, puisse établir une plantation de café, et le manque de volonté de l'entreprise, en tant que bénéficiaire des terres, d'engager le dialogue et d'exercer une influence sur le gouvernement ougandais.

Les plaignants ont principalement formulé les demandes suivantes auprès de Neumann Gruppe :

1. engager le dialogue avec les plaignants ;
2. participer à l'élaboration d'un accord permettant de parvenir à une solution du cas soulevé ;
3. contribuer à accélérer les procédures juridiques ;
4. utiliser son influence pour convaincre le gouvernement ougandais de participer à une concertation tripartite avec les plaignants et Kaweri Coffee Plantation/NG, et
5. participer à cette concertation.

Après un premier examen attentif, le Point de contact national allemand a accepté le 28 août 2009 d'analyser de manière plus approfondie les questions soulevées et obtenu des déclarations détaillées de la part des deux parties. Grâce à sa médiation et à son initiative, un dialogue constructif a pu être instauré et les deux parties ont pu exposer leurs points de vue. Le Point de contact national a organisé à cet effet des débats avec les plaignants et avec Neumann Gruppe. L'ambassade d'Allemagne de Kampala a également participé activement.

Une dernière rencontre commune organisée par le Point de contact national allemand et les ministères fédéraux concernés s'est déroulée à Berlin le 8 décembre 2010. Les deux parties sont également en litige devant les tribunaux d'Ouganda et ont exprimé leur volonté de parvenir à résoudre le présent conflit, en envisageant la possibilité d'un règlement extrajudiciaire.



Compte tenu du rapprochement opéré lors de la réunion du 8 décembre 2010, les deux parties devraient poursuivre leurs efforts pour parvenir à une solution extrajudiciaire.

Il est apparu lors de la réunion du 8 décembre 2010 que Neumann Gruppe avait depuis satisfait aux principales demandes mentionnées ci-dessus. Les programmes sociaux à but non lucratif de la Hanns R. Neumann Foundation, à laquelle l'entreprise est étroitement liée et qui renforcent la crédibilité de son engagement dans les pays producteurs de café, ont également été abordés.

Le Point de contact national allemand a pris bonne note de ces efforts et prie les parties de le tenir informé de l'évolution de l'affaire.

Dans le cadre de l'enquête menée par le Point de contact national, rien n'indique que Neumann Gruppe ne pouvait pas estimer en toute bonne foi avoir acquis auprès de l'Autorité d'investissement ougandaise des terres libres de servitude et de plaintes déposées par des tiers, pour établir Kaweri Coffee Plantation. Selon le Point de contact national allemand, les parties devraient collaborer pour renforcer la confiance entre Kaweri Coffee Plantation/Neumann Gruppe et les communautés touchées. Le Point de contact national allemand considère par conséquent qu'il est indispensable que les plaignants s'abstiennent de toute attaque publique contre Neumann Gruppe et qu'ils acceptent l'offre de parvenir à un règlement à l'amiable des procédures judiciaires et extrajudiciaires.

L'ambassade d'Allemagne à Kampala continuera à suivre l'affaire et l'ambassadeur allemand, M. Klaus Dieter Düxmann, reste disponible pour tout contact ultérieur.

Berlin, le 30 mars 2011

Pour le Point de contact national

Chef de division J. Steffens

Ministère fédéral de l'Économie et de la Technologie

## **Communiqué des Points de contact nationaux irlandais et néerlandais**

### **Communiqué final des Points de contact nationaux (PCN) irlandais et néerlandais sur la notification du 21 août 2008 concernant le projet du gaz de Corrib, conformément aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

#### **Introduction aux Principes directeurs de l'OCDE**

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales constituent un ensemble de recommandations approuvées par les 31 pays membres de l'OCDE, plus 11 autres pays, destinées aux entreprises opérant sur et depuis leur territoire. Ils définissent des normes et des principes volontaires visant à guider les entreprises dans leurs opérations internationales. Bien que la mise en œuvre des Principes directeurs demeure volontaire, chaque pays membre de l'OCDE est tenu de créer un Point de contact national (PCN), chargé de traiter les notifications déposées par des groupes ou des individus relatives à des allégations de violations des Principes directeurs par une entreprise dans une situation donnée. Si, après avoir réalisé une première évaluation, le PCN estime que la notification mérite un examen approfondi, il propose des discussions autour des questions soulevées, au cours desquelles il peut intervenir comme médiateur. Si les parties impliquées ne parviennent pas à un accord, le PCN publie un communiqué et fournit le cas échéant des recommandations sur la mise en œuvre des Principes directeurs<sup>1</sup>.

Le 21 août 2008, il a été demandé aux PCN irlandais et néerlandais d'examiner une question portant sur le développement d'un gisement pétrolier au large de la côte ouest de l'Irlande, le « projet du gaz de Corrib ». La plainte concernait les aspects relatifs à l'environnement, à la santé et à la sécurité et aux droits de l'homme des activités menées.

La responsabilité principale du traitement de cette circonstance spécifique revient au PCN irlandais en raison de son emplacement géographique, mais le PCN néerlandais a été également sollicité étant donné que la société mère de Shell est installée aux Pays-Bas. Il a par conséquent été décidé que les PCN irlandais et néerlandais traiteraient conjointement cette circonstance spécifique. Le consortium comprenant aussi des entreprises américaine et norvégienne, les PCN de ces pays ont également été informés. Enfin, le PCN canadien a été informé après l'acquisition des parts de Marathon dans le consortium par Vermilion Energy Trust.

Le PCN irlandais se trouve au sein du ministère des Entreprises, du Commerce et de l'Innovation<sup>2</sup>, bien que les Principes directeurs recouvrent plusieurs organismes et ministères gouvernementaux. Le PCN néerlandais est indépendant.

#### **Circonstance spécifique**

##### **Déclarants : Pobal Chill Chomain et al.**

Le principal déclarant est Pobal Chill Chomain, une association du Nord du comté de Mayo, en Irlande. La notification est appuyée par Action from Ireland (AFRI), une ONG irlandaise, et Sherpa, son homologue française. Ils sont dénommés ci-après « les déclarants ».

### **Entreprise : Shell Exploration and Production Ireland Limited (SEPII) et al.**

La notification désignait les compagnies pétrolières promouvant le projet (Shell Exploration and Production Ireland Limited (SEPII), Statoil Exploration Ireland Limited, et Marathon International Petroleum Hibernia Limited), dénommées ci-après le consortium. En juillet 2009, Vermilion Energy Trust of Canada a annoncé le rachat des 18.5 % que détenait Marathon dans le projet Corrib.

Date de la notification : 21 août 2008

### **Contenu de la notification**

Pobal Chill Chomain et al. ont allégué que les opérations menées par le consortium :

1. présentaient un risque de sécurité pour les résidents en raison de la proximité de gazoducs à haute pression installés sur un terrain instable ;
2. présentaient un risque pour l'approvisionnement local en eau potable et rejetteront des produits chimiques dans l'atmosphère et dans l'eau ;
3. auraient des conséquences négatives sur un système d'évacuation ancien et complexe (tourbières) ;
4. ne respectaient pas le droit à la vie privée des résidents locaux en raison de la présence et des actions menées par la *Gardai* (police irlandaise) ;
5. auraient une incidence négative sur le logement local en raison des effets sur le tourisme et les activités de pêche ;
6. ont été entreprises sans que le public puisse participer aux décisions.

Les déclarants ont allégué que le consortium violait les dispositions suivantes des Principes directeurs :

- Chapitre 5 – Environnement, paragraphes 2 et 3<sup>3</sup> ;
- Chapitre 2 – principes généraux, paragraphes 2 et 3<sup>4</sup>

Les déclarants ont également cherché à déterminer si les opérations effectuées par le consortium respectaient les principes et les réglementations nationaux, européens et internationaux.

### **Références au gouvernement irlandais dans la notification**

Bien que le gouvernement irlandais ne figure pas parmi les parties concernées par la procédure du PCN, les déclarants ont allégué que les autorités irlandaises violaient plusieurs Directives européennes et instruments juridiques internationaux. Ils ont cité notamment le renvoi de l'Irlande par la Commission devant la Cour de justice européenne en 2007 à la suite du non-respect du droit à la participation du public. Les déclarants ont en outre allégué que le gouvernement irlandais n'avaient pas transposé dans la législation nationale les Directives sur les évaluations de l'impact environnemental et cité l'affaire C215/06 opposant l'Irlande à la Commission au sujet de la construction de parcs éoliens. Les déclarants ont rapproché cette affaire du projet du gaz de Corrib en ce qui concerne les ramifications du dossier, l'absence supposée d'évaluations de l'impact environnemental et d'autres aspects.

### **Procédures administratives et juridiques menées en parallèle**

La notification aux PCN a été précédée, puis menée en parallèle, par les procédures administratives relatives à l'octroi d'autorisation au consortium de continuer à développer

le gisement gazier de Corrib et d'entreprendre ses opérations<sup>5</sup>. Cependant, étant donné que la notification portait principalement sur l'absence présumée de réponses adaptées du consortium aux préoccupations des déclarants, les PCN ont estimé que la procédure proposée pouvait reposer sur l'organisation informelle de discussions autour de ces préoccupations entre les parties concernées.

#### *Contexte du « projet du gaz de Corrib » et dernières évolutions*

Le gisement gazier de Corrib a été découvert en 1996. Représentant près de 70 % de la taille du gisement de Kinsale Head, au large de la côte sud de l'Irlande, il a une durée de production estimée à environ 15 ans. Enterprise Energy Ireland, une filiale d'Enterprise Oil, devait initialement l'exploiter et a obtenu en 2001 l'autorisation des autorités locales de construire une usine de traitement. Shell a racheté Enterprise Oil en avril 2002. Le gisement gazier est actuellement exploité par Shell Exploration and Production Ireland Limited (SEPIL), Statoil Exploration (Ireland) Limited et Vermilion Energy Trust<sup>6</sup>. SEPIL, au nom des autres partenaires, est chargé de la mise en œuvre du gisement de Corrib, tandis que ses partenaires, Statoil et Vermilion, sont les co-investisseurs du projet.

Depuis 2001, le consortium, conformément à la législation irlandaise, a obtenu les approbations et les autorisations nécessaires et les permis de construire pour les différents travaux liés au développement du gisement de gaz de Corrib<sup>7</sup>. Ces travaux comprenaient notamment l'installation d'un gazoduc du gisement à la côte, d'un autre gazoduc de la côte à une usine de traitement située à quelques kilomètres et la construction de cette infrastructure elle-même.

Le plan de développement du gisement gazier de Corrib a été approuvé en 2002 par le ministre d'alors des Ressources maritimes et naturelles, M. Frank Fahey T.D. Il a également délivré les ordres d'acquisition obligatoires (Compulsory Acquisition Orders) autorisant le consortium à accéder aux terres privées et à les utiliser pour installer le gazoduc. Le consortium a obtenu le permis de construire pour l'usine de traitement à Ballinaboy en octobre 2004, après un premier refus en 2003 par l'An Bórd Pleanála.

Selon les déclarants, les membres de la communauté locale ont exprimé leur inquiétude concernant la sécurité au fur et à mesure de l'avancement des travaux. Ils ont souligné également que l'opposition au plan de développement parmi les résidents s'est accentuée à partir de 2000, lorsque les résidents ont eu le sentiment de ne pas être consultés correctement et d'avoir été trompés quant à la sécurité du gazoduc.

Les relations entre le consortium et la communauté locale se sont fortement dégradées en 2005, lorsque cinq propriétaires ont refusé l'accès à leurs terres pour permettre les travaux de construction de la partie terrestre du gazoduc. Cet acte étant jugé contraire aux ordres d'acquisition obligatoires, ces cinq personnes ont été déclarées coupables d'outrage au tribunal et condamnées à 94 jours de prison. Suite à cet événement, les autorités irlandaises ont décidé en septembre 2005 de mettre en place une procédure officielle de médiation afin de répondre aux préoccupations soulevées par le projet Corrib. Cette procédure était dirigée par Peter Cassells, ancien secrétaire général du Congrès irlandais des syndicats.

En octobre 2005, les autorités ont par ailleurs chargé Advantica Ltd., société britannique de conseil en ingénierie, de réaliser une étude indépendante sur la sécurité de la partie terrestre du gazoduc afin de répondre aux inquiétudes de la communauté à ce sujet. Publié en 2006, le rapport de cette société comporte un certain nombre de recommandations, dont celle de limiter la pression du gazoduc à 144 bars.

En juillet 2006, Peter Cassells conclut son rapport comme suit :

« Après sept mois de débats intenses avec les cinq habitants de Rossport et Shell et de consultations approfondies avec la communauté locale, j'ai le regret de dire que, malgré leurs meilleurs efforts, les parties ne parviennent pas à résoudre les différends qui les opposent. Je dois aussi indiquer que, compte tenu des différentes positions sur le projet et des différentes approches de la médiation, il apparaît peu probable qu'un accord puisse être obtenu dans un avenir proche<sup>8</sup>. »

M. Cassells recommandait une modification du tracé de la partie terrestre du gazoduc de Corrib « aux environs de Rossport afin de répondre aux inquiétudes de la communauté quant à sa proximité des habitations »<sup>9</sup>, et que « l'autorisation de mettre le gazoduc en service ne soit pas délivrée à Shell tant que sa pression ne sera pas limitée à 144 bars »<sup>10</sup>.

À la suite de ses discussions avec de nombreux habitants de la région, M. Cassells a également conclu que « la majorité de la population de Rossport, de la région d'Erris et du comté de Mayo est favorable au projet »<sup>11</sup>. Les déclarants ont rejeté cette conclusion au motif qu'elle se fondait sur des consultations et des informations inappropriées.

En ce qui concerne la recommandation apportée par les rapports Cassells et Advantica sur la pression du gazoduc, le consortium a ensuite confirmé qu'il prendrait des mesures pour réduire la pression maximale de la partie terrestre du gazoduc à 144 bars.

### **Dernières évolutions**

En novembre 2008, le ministre des Communications, de l'Énergie et des Ressources naturelles, M. Eamon Ryan T.D., et le ministre de la Communauté, de l'Égalité et des Affaires gaéliques, M. Eamon O'Cuiv T.D., ont annoncé la mise en place d'une initiative soutenue par le gouvernement sur le projet du gaz de de Corrib intitulée *Community Forum for the Development of North-West Mayo* (forum de la communauté pour le développement du Nord-Ouest du comté de Mayo). Ce forum vise à faciliter a) les débats sur les questions économiques et sociales concernant la région d'Erris, au Nord du comté de Mayo, et b) les débats sur les questions relatives au projet Corrib, notamment les questions locales liées à la mise en œuvre, aux sujets environnementaux, aux droits de la pêche, aux autorisations, à l'action de la police, etc. Ce n'est pas un organisme habilité à prendre des décisions. Il a pour objectif de garantir que les parties intéressées ont la possibilité de participer à une concertation directe en rassemblant la communauté locale et les milieux intéressés, le consortium et les représentants de ses employés locaux, les ministres concernés et les représentants des ministères du gouvernement, le Conseil du comté, les élus locaux et la Garda Síochána (police irlandaise). Un fonctionnaire à la retraite possédant une grande expérience de la médiation et de la conciliation, M. Joe Brosnan, a été nommé à la présidence du forum.

La situation administrative du tracé des gazoducs continue à évoluer. Après les recommandations établies par M. Peter Cassells après le processus de médiation, le consortium a modifié ses plans et soumis une nouvelle demande d'autorisation pour le développement du gisement gazier de Corrib. À l'issue d'un processus de 14 mois, dont 11 mois de consultation publique, le consortium a défini un nouveau tracé pour le gazoduc terrestre. Des demandes d'approbation de ce nouveau tracé ont été déposées en avril 2008 auprès de l'An Bórd Pleanála, au titre de la Loi 2006 de planification et de développement (infrastructures stratégiques), et du ministère des Communications, de l'Énergie et des Ressources naturelles, au titre de l'article 40 de la Loi 1976-2000 sur le gaz. Les promoteurs du projet les ont toutefois reprises en décembre 2008 afin d'y apporter de nouvelles

modifications mineures. En février 2009, le consortium a remis la dernière version des demandes d'approbation de la construction de la partie terrestre du gazoduc à l'An Bórd Pleanála, au ministère des Communications, de l'Énergie et des Ressources naturelles et au ministère de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Alimentation, qui porte sur un itinéraire plus large et inclus quelques changements de tracé.

L'An Bórd Pleanála a demandé à Shell Ireland en novembre 2009 d'apporter plusieurs changements en terme de sécurité, notamment sur 5.6 des 9 km du gazoduc, considérés comme trop proches de habitations. Shell avait jusqu'à la fin du mois de mai 2010 pour régler ce problème. L'entreprise devra ensuite déposer un rapport révisé d'impact environnemental. Cette nouvelle demande fera l'objet d'une audience publique, puis un rapport sera transmis à l'An Bórd Pleanála. Si les promoteurs décident de se conformer à l'avis de l'An Bórd Pleanála, ils devront remettre une nouvelle demande de permis de construire du gazoduc, au titre de l'article 40 de la Loi de 1976 sur le gaz, telle qu'amendée, au ministère des Communications, de l'Énergie et des Ressources naturelles. Ils devront également soumettre une demande d'autorisation d'utilisation de l'estran au ministère de l'Environnement et du Patrimoine et aux autorités locales. Ces deux demandes feront l'objet d'une procédure de consultation publique, conformément à la législation.

Le 4 mars 2010, la Haute Cour irlandaise a décidé que deux membres de la communauté de Rosspoint étaient habilités à maintenir leur demande reconventionnelle contre Shell au sujet de la validité de l'approbation ministérielle donnée il y a huit ans pour la construction du gazoduc. D'après les informations dont dispose le PCN, il n'a pas été fait appel de cette décision à ce jour.

### **Examen de la notification au titre des Principes directeurs de l'OCDE**

Comme cela est indiqué dans la partie 2, la notification aux PCN a été précédée, puis menée en parallèle, par les procédures administratives concernant l'autorisation de poursuivre le développement du gisement gazier de Corrib et d'entreprendre les travaux correspondant<sup>12</sup>. Les PCN irlandais et néerlandais ont néanmoins décidé le 19 février 2008 que les questions soulevées méritaient un examen approfondi, dans les limites de leur mandat. Compte tenu de l'implication des autorités irlandaises dans l'examen de la demande d'autorisation de poursuivre le développement du projet Corrib déposée par le consortium, la prise de décision concernant la participation des PCN s'est finalement révélée plus longue que prévue.

Les PCN ont précisé aux déclarants que la décision de savoir si une entité privée ou un État a agi conformément à la législation nationale, européenne ou internationale ne relève pas de la compétence des PCN et que, leur position ne leur permettant pas de commenter les procédures administratives et juridiques menées en parallèle, ils conduiraient leur action dans le respect de cette limite<sup>13</sup>.

Les PCN ont estimé qu'il s'avérait de la plus haute importance de faciliter la résolution du conflit et ont par conséquent proposé de créer une plate-forme de discussion offrant aux déclarants et au consortium, sous l'égide des PCN, de débattre de leurs intérêts mutuels pour parvenir à résoudre leurs différends.

### **Principales questions examinées par les PCN**

Sur les six questions figurant dans la notification, deux sont apparues comme les principaux motifs de litige qui pouvaient être examinés au titre de la procédure des PCN,

dans la mesure où elles relèvent des Principes directeurs de l'OCDE. Il s'agit des questions relatives à :

1. le site de l'usine de traitement du gaz de Corrib, à Ballinaboy, dans le comté de Mayo, en raison des inquiétudes de la communauté locale sur les risques sanitaires et la sécurité ;
2. le degré d'engagement des promoteurs du projet lors des consultations de la communauté sur les impacts sur la santé et la sécurité pendant la phase de préparation du développement du gisement gazier.

Lors de leurs réunions avec les parties, les PCN se sont par conséquent concentrés sur ces deux questions. Ainsi que cela a déjà été mentionné, les PCN ne sont pas compétents pour juger du respect des obligations nationales, européennes ou internationales par une entité privée ou juridique ou par un État. Le rôle des PCN a consisté ici à proposer une plate-forme de discussion sur ces sujets, susceptible de mettre à jour des questions liées au respect des obligations ou à l'interprétation juridique. La portée des Principes directeurs de l'OCDE et le domaine de compétence des PCN limiteraient toutefois la capacité des PCN à commenter ces questions si les discussions ne permettaient pas d'aboutir à un accord.

### **Positions des parties**

Après avoir décidé que la notification méritait un examen approfondi, les PCN irlandais et néerlandais ont consulté les déclarants et les représentants de Shell Ireland, agissant au nom du consortium, afin d'étudier la possibilité d'une médiation. Les PCN ont rencontré séparément les représentants des déclarants et de Shell Ireland le 21 avril 2009, à Dublin, en Irlande.

### **Changement du lieu de l'usine de traitement du gaz**

Lors des réunions préalables à la médiation, les PCN ont constaté que les parties ne s'entendaient pas sur le lieu où serait située l'usine de traitement du gaz. Comme cela avait été le cas lors de la première tentative de médiation réalisée par M. Peter Cassells en 2005, aucune des parties ne voulait revenir sur sa position.

Les déclarants continuaient à rejeter le lieu choisi pour l'usine de traitement et le gazoduc, à Ballinaboy. Ils ont répété que « la communauté locale n'avait cessé de montrer qu'elle était disposée à revenir sur sa demande initiale réclamant l'installation en mer de l'usine de traitement, en proposant qu'elle soit installée dans une zone plus isolée à l'intérieur des terres, comme à Glinsk ».

De son côté, le consortium a refusé toute proposition de modifier le site de cette usine, compte tenu du niveau d'avancement de la construction. Il a indiqué que « l'emplacement actuel a été choisi après l'examen attentif de plusieurs possibilités et il a obtenu jusqu'à présent les différentes approbations et autorisations publiques nécessaires ».

Le consortium a réaffirmé sa volonté de ne pas modifier le site du projet et rappelé qu'il avait déjà accepté de revoir le tracé du gazoduc à partir des recommandations établies par le précédent médiateur, M. Peter Cassells. Suite à ces modifications, le gazoduc se situera à au moins 140 mètres des habitations de Rosspoint, contre 70 mètres auparavant. Le consortium a déclaré qu'il « avait déposé sa demande d'autorisation révisée du tracé du gazoduc, tracé qui avait été décidé à l'issue d'un processus de 14 mois dont 11 mois de consultation publique. La demande a été modifiée en conséquence, pour tenir compte d'un

itinéraire plus large et des révisions apportées au tracé, et soumise une nouvelle fois en février 2009 ».

Par ailleurs, après les recommandations effectuées par M. Peter Cassells et la société Advantica au sujet de la pression du gazoduc, le consortium a indiqué qu'« une troisième valve de sécurité serait ajoutée au gazoduc afin d'en contrôler la pression et de répondre ainsi aux inquiétudes de la communauté locale quant aux risques sanitaires et à la sécurité ».

### **Dialogue véritable avec le public**

Cette question divisait également les parties et elles n'ont pas réussi à surmonter leur différend. Selon les déclarants, « le consortium n'a jamais engagé de véritable dialogue avec la communauté de Rossport, car les réunions proposées n'étaient pas suffisamment annoncées, se déroulaient dans des endroits peu adaptés et n'apportaient pas suffisamment d'informations. Ce fut particulièrement le cas lors de la première réunion portant sur la planification du développement du gisement gazier de Corrib ».

Le consortium a indiqué pour sa part que « ces réunions étaient conformes à la réglementation publique et avaient été annoncées notamment dans la presse locale et que tout le monde avait eu la possibilité de faire part de ses préoccupations oralement et/ou par écrit ». Il a néanmoins reconnu que la manière dont Shell Ireland avait initialement présenté le projet lors des consultations avec la communauté locale avait effectivement donné l'impression qu'il ne serait guère possible de le modifier pour répondre aux inquiétudes locales, ce qui avait certainement contribué à instaurer un climat de méfiance au sein de la communauté. Il a admis que s'il pouvait refaire ses premières réunions, il agirait différemment.

### **Conclusions des PCN : pas de possibilités de médiation**

La question du site de l'usine de traitement du gaz constituait la principale demande des déclarants au titre de la présente procédure. À l'issue de leurs discussions avec les parties et de l'étude des documents relatifs à ce cas, les PCN ont constaté avec regret qu'il semblait impossible de concilier les points de vue des parties sur le site de l'usine de traitement. Elles font en effet chacune preuve d'une position très arrêtée en ce qui concerne un éventuel changement. Les PCN ont par conséquent conclu qu'une tentative de médiation sur ce sujet ne donnerait aucun résultat.

Au vu de l'impasse dans laquelle se trouvaient apparemment ces deux questions, les PCN ont écrit aux déclarants le 24 septembre 2009 pour leur exposer leurs conclusions et leur demander s'ils continuaient à voir le bien-fondé de recourir aux bons offices des PCN irlandais et néerlandais, compte tenu de leurs possibilités d'action limitées au titre des Principes directeurs de l'OCDE et du fait que les autorités irlandaises ont indiqué que les promoteurs du projet avaient obtenu toutes les autorisations légales obligatoires<sup>14</sup>. Dans leur réponse envoyée le 9 janvier 2010, les déclarants ont regretté que les efforts de médiation des PCN n'aient pas abouti et demandé aux PCN de rédiger un communiqué final examinant leur notification conformément aux Principes directeurs de l'OCDE.



## **Conclusions des PCN**

### **Conclusion concernant le changement de site demandé**

La résolution du conflit n'apparaissant pas possible, il est désormais demandé aux PCN de publier un communiqué. Compte tenu du caractère volontaire des Principes directeurs de l'OCDE, tel que précisé dans la partie 4, il convient de noter qu'il ne leur appartient pas d'établir un communiqué sur la validité du site ou la manière dont il a été sélectionné. Par ailleurs, ainsi que le précise la partie 3, la Haute Cour irlandaise a récemment décidé que des membres de la communauté locale étaient habilités à contester l'autorisation administrative donnée par les autorités irlandaises concernant le développement et le site du gazoduc.

Les PCN ont constaté que, selon le consortium, suite aux modifications qu'il a lui-même apportées au tracé, le gazoduc se situera à une distance des habitations de Rossport supérieure à celle retenue par les normes et pratiques en vigueur en Europe, y compris aux Pays-Bas. Le PCN ont également noté que les déclarants estimaient avoir déjà fait un compromis en acceptant une usine de traitement située *sur terre* plutôt qu'*en mer* et qu'ils étaient totalement opposés au lieu actuellement retenu, c'est-à-dire Rossport et Ballinaboy. Les PCN regrettent par conséquent qu'il semble impossible de trouver des conditions, en fonction des intérêts communs aux parties, susceptibles de permettre de résoudre le conflit relatif à l'emplacement de l'usine de traitement.

### **Conclusion concernant un véritable dialogue avec les communautés locales**

Les PCN ont cherché à savoir si le consortium avait engagé un véritable dialogue avec le public lors du développement du projet du gaz de Corrib, tel que le prévoit le paragraphe 2 du chapitre 5 des Principes directeurs de l'OCDE. Le ministère de la Communication, de l'Énergie et des Ressources naturelles leur a à cet égard fourni des informations utiles.

Les informations fournies sur les activités des entreprises et leurs impacts sur l'environnement jouent un rôle important dans l'instauration d'un climat de confiance avec le public. Ce rôle s'avère d'autant plus efficace que les informations sont apportées de manière transparente et qu'on encourage les consultations actives avec les parties prenantes telles que les communautés locales et le public au sens large afin de promouvoir une atmosphère de confiance et de compréhension à long terme sur les questions environnementales d'intérêt commun<sup>15</sup>. Les entreprises devraient en outre envisager de donner davantage d'informations relatives à l'environnement que celles dont la publication est obligatoire<sup>16</sup>.

Dans le cas du projet du gaz de Corrib, les autorités irlandaises et Shell ont organisé plusieurs réunions dans la commune concernée et le consortium a ouvert une agence sur place afin de répondre aux questions ou aux inquiétudes concernant le projet<sup>17</sup>. An Bórd Pleanála, l'autorité de planification indépendante a récemment demandé au consortium de revoir sa demande d'autorisation du tracé révisé du gazoduc, pour tenir compte des inquiétudes de la communauté sur les risques sanitaires et la sécurité<sup>18</sup>.

Ainsi que Shell Ireland l'a elle-même reconnu, la communication avec les parties prenantes a été insuffisante lors des premières phases du projet, ce qui a conduit à instaurer un climat de méfiance avec certains membres de la communauté locale. Le consortium a toutefois volontairement suivi toutes les recommandations effectuées par le premier médiateur, M. Peter Cassells, et la société de conseil en ingénierie Advantica Ltd., alors qu'il avait déjà obtenu l'autorisation de construire le gazoduc à une distance plus

proche des habitations que ne le prévoit le tracé actuel. L'on peut par conséquent déclarer que le dialogue avec les parties prenantes ne s'est pas effectué dans l'esprit des Principes directeurs de l'OCDE au début du projet, mais que depuis 2005, le consortium a amélioré la situation et s'est montré disposé à répondre aux inquiétudes relatives à la santé et à la sécurité. La révision du tracé de la partie terrestre du gazoduc en constitue la preuve la plus manifeste.

### **Remarques finales et recommandations**

Au cours de la présente procédure de notification, les PCN ont relevé un certain nombre de questions qu'ils aimeraient aborder.

1. Les questions litigieuses étaient soumises à des procédures juridiques et administratives et avaient de surcroît déjà fait l'objet de tentatives de médiation. Il semble que les parties étaient surtout attachées à parvenir au résultat qu'elles souhaitaient, et n'ont pas cherché à étudier d'autres possibilités de résoudre leurs différends. Les PCN notent que dans de telles circonstances, les « bons offices » ou la médiation ne permettent pas de résoudre les conflits.
2. Les gouvernements des États membres de l'UE sont tenus d'adopter une législation permettant une consultation appropriée, en s'appuyant sur la législation européenne et sur leur propre système législatif. La question de savoir si un pays de l'UE applique et met en œuvre correctement la législation européenne et nationale est d'ordre juridique et peut être réglée par l'intermédiaire d'un système judiciaire, tel que la Cour européenne de justice.

Les entreprises ont néanmoins la *responsabilité de respecter* les droits des personnes (ou groupes de personnes) sur lesquelles leurs activités ont un impact. Afin de prendre conscience de ces possibles effets négatifs et d'y répondre de manière appropriée et adaptée, elles doivent faire preuve de *diligence raisonnable* au sens large du terme, tel que l'a défini le professeur John Ruggie, représentant spécial des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme<sup>19</sup>. La consultation des parties prenantes peut faire partie de la diligence raisonnable, particulièrement dans les situations dans lesquelles les consultations mises en place par les autorités restent inhabituelles dans le cadre du développement d'un nouveau projet.

Lorsque, dans l'exercice de la diligence raisonnable, une entreprise européenne est confrontée aux préoccupations des parties prenantes concernant leur situation et leurs droits, elle a la responsabilité de prévoir le cas échéant d'aller au-delà de ses obligations légales en matière d'organisation de consultations avec les communautés locales. C'est précisément ce que recommande le chapitre 5 des Principes directeurs de l'OCDE au sujet des aspects relatifs à la santé et à la sécurité des activités des entreprises.

Dublin, le 30 juillet 2010.

Dympna Hayes

Point de contact national irlandais

Mr F.W.R. Evers

Point de contact national néerlandais

#### Encadré I.1.6. **Remarques complémentaires**

Suite à leur tentative de médiation dans cette affaire, les PCN irlandais et néerlandais souhaiteraient recommander comme bonne pratique qu'à l'avenir, les PCN, lors de la réception d'une notification exprimant des préoccupations relatives à l'implication appropriée d'une partie prenante, demande à l'entreprise concernée de montrer qu'elle a fait preuve de diligence raisonnable et de discuter des éléments ainsi présentés avec la partie prenante à l'origine de la notification. Si cette discussion ne permet pas de résoudre le conflit, le PCN établira un communiqué final dans lequel il présentera les faits allégués et les actions, ou l'absence d'action, de l'entreprise au regard des recommandations des Principes directeurs de l'OCDE.

## Communiqué du PCN suisse

### Communiqué de clôture : Circonstance spécifique concernant Triumph au Philippines et en Thaïlande

#### Contexte

Le Point de contact national suisse (PCN) pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a pour mission d'améliorer la sensibilisation aux Principes directeurs et d'en encourager le respect. Le PCN apporte également son concours à la résolution des questions soulevées en rapport avec les Principes directeurs dans des circonstances spécifiques en proposant une plate-forme de discussion et en aidant les parties concernées à traiter ces questions.

#### Procédure suivie par le PCN

Le PCN a reçu une demande écrite en date du 2 décembre 2009 pour l'examen d'une circonstance spécifique concernant la compression des effectifs dans une usine en Thaïlande et des fermetures d'usines aux Philippines en lien avec Body Fashion (Thailand) Ltd. (BFT) ainsi que Triumph International (Philippines) Inc. (TIPI) et Star Performance Inc. (SPI). Toutes les usines sont, ou étaient selon le cas, détenues à 100 % par Triumph International, dont le siège est en Suisse.

La circonstance spécifique a été soumise conjointement par un groupe de quatre parties : Triumph International Thailand Labour Union (TITLU), qui est le syndicat représentant les Travailleurs chez BFT ; Thai Labour Campaign ; Bagong Pagkakaisa ng mga Manggagawa sa Triumph Int'l. Phils. Inc. (BPMTI), qui est le syndicat représentant les Travailleurs chez TIPI ; et Defend Job Philippines Organization Inc. Il a été en outre précisé que le TIE Bildungswerk en Allemagne est intervenu en tant que conseiller des quatre parties précédemment mentionnées.

Les préoccupations évoquées dans le dossier soumis portaient en particulier sur des licenciements en juin 2009 dus à la fermeture de deux usines aux Philippines (1663 Travailleurs) et la réduction de capacités d'un site de production en Thaïlande (1959 Travailleurs). Selon les parties ayant soumis la circonstance spécifique, Triumph aurait mis en œuvre cette restructuration de grande ampleur non en raison de difficultés économiques, mais pour contrecarrer les activités des syndicats. Les parties requérantes ont de plus déclaré que les syndicats n'avaient été ni informés préalablement de la restructuration, ni impliqué dans le processus de réduction de postes. Enfin, elles ont affirmé que les dédommagements financiers n'avaient pas été versés conformément au droit applicable et aux conventions collectives.

Dans leur exposé, les parties requérantes ont invoqué le non-respect des chapitres suivants des Principes directeurs de l'OCDE : chapitre II : Principes généraux, paragraphe 9 ; chapitre IV : Emploi et relations professionnelles, paragraphes 1, 2, 3, 6, 8 ; chapitre VII : Intérêts des consommateurs, paragraphe 4.

Le 18 décembre 2009, Triumph a expliqué dans sa réponse écrite portant sur le dossier adressé au PCN que l'entreprise avait dû faire l'objet d'un important programme de restructuration. L'entreprise avait donc décidé de fermer ou de compresser les effectifs dans trois de ses usines les moins performantes, qui se sont avérées être BFT, SPI et TIPI. Triumph a assuré que les mesures prises étaient entièrement conformes au droit applicable, aux conventions collectives ainsi qu'aux Principes directeurs de l'OCDE et a

déclaré qu'elle n'était pas d'accord avec les allégations formulées dans le dossier. Elle a aussi expliqué qu'elle respectait toutes ses obligations vis-à-vis de ses salariés, y compris un délai de préavis nettement plus long que celui requis en vertu du droit applicable, le paiement de l'intégralité du salaire pendant la période de préavis et des indemnités de licenciement supérieures aux exigences légales.

La société a spécifiquement rejeté les allégations à propos d'actions visant à casser les syndicats. Elle a en outre déclaré que des informations claires et complètes sur tous les changements ont été fournies aux syndicats. Elle a cependant souligné que Triumph n'a pas pu communiquer d'informations avant de prendre la décision de restructurer les exploitations car, dans ce cas, il aurait fallu qu'elle informe tous les sites de production dans le monde que des licenciements étaient envisagés. Une telle initiative aurait engendré une déstabilisation massive et fait un tort considérable à l'entreprise dans son ensemble.

Par ailleurs, Triumph a déclaré que tous les ministères compétents aux Philippines et en Thaïlande avaient confirmé que les mesures prises par la société étaient entièrement légales.

Le 23 décembre 2009, le PCN a demandé des informations complémentaires aux parties ayant soumis le dossier pour se faire une idée plus claire de la situation décrite dans le dossier.

Le 16 février 2010, le PCN a conclu sa première évaluation et informé les parties concernées que les problèmes soulevés aux termes du chapitre IV des Principes directeurs de l'OCDE étaient pertinents et méritaient un examen plus approfondi. Le PCN a aussi rappelé que le fait de juger recevable cette circonstance spécifique ne signifiait pas qu'il considérait que Triumph avait agi en contradiction avec les Principes directeurs. De plus, le PCN a offert d'intervenir pour faciliter un dialogue entre les parties concernées afin de parvenir à une issue mutuellement acceptable.

En mars 2010, le PCN a reçu par l'intermédiaire de l'ambassade de Suisse en Thaïlande un exemplaire d'une décision de la justice thaïlandaise. Près de 300 employés licenciés ont engagé des poursuites, demandant au tribunal de déterminer si Triumph devait verser des indemnités spéciales en vertu des conventions collectives. Le tribunal avait rejeté la demande et conclu, d'après son interprétation du passage pertinent dans les conventions collectives, que Triumph n'était pas tenue de payer ces indemnités spéciales.

Le 1<sup>er</sup> avril 2010, Triumph a accepté l'offre du PCN de faciliter un dialogue et suggéré un cadre et des conditions pour un tel dialogue. Le PCN a transmis cette proposition aux parties requérantes aux Philippines et en Thaïlande pour commentaire. Le 1<sup>er</sup> juin 2010, le PCN a obtenu une réponse commune des parties requérantes. Si elles accueillaient favorablement la volonté de Triumph d'engager un dialogue, elles n'étaient pas d'accord sur toutes les conditions proposées. Triumph a réagi par une réponse écrite en date du 30 juin 2010 qui a été transmise par le PCN aux parties requérantes. Celles-ci ont envoyé une deuxième réponse écrite au PCN le 29 septembre 2010. Bien que le PCN ait essayé de faciliter un accord concernant le cadre prévu pour le dialogue, il en est venu à la conclusion qu'il était impossible de parvenir à un tel accord en tenant compte des positions prises dans les échanges écrits qui avaient eu lieu sur plusieurs mois. Même si toutes les parties se montraient prêtes à discuter des problèmes soulevés, dans le dossier déposé, en lien avec le chapitre IV des Principes directeurs, des désaccords persistaient quant à la réouverture ou non des discussions sur les indemnités financières versées aux employés

licenciés. Le PCN a donc décidé de conclure la procédure et de rédiger son communiqué final.

Durant la procédure, les parties requérantes ont demandé au PCN d'organiser des réunions de facilitation ou de médiation en Thaïlande et/ou aux Philippines. L'autre solution proposée au PCN était de financer les frais du voyage en Suisse et les coûts de traduction des parties requérantes. Le PCN n'a pas été en mesure de satisfaire ces demandes. Selon la pratique établie, le PCN tient ses réunions en Suisse. En outre, il n'est pas en mesure de fournir de quelconques fonds aux parties.

### **Issue de la procédure**

Si une circonstance spécifique est soumise au PCN, le rôle du PCN est de faciliter un dialogue entre les parties concernées et donc de contribuer à trouver une solution mutuellement acceptable au problème soulevé. Les parties doivent parvenir à un accord sur le cadre et le contenu du dialogue. Dans le cas examiné, les parties concernées avaient une idée différente des objectifs de la procédure et il n'a donc pas été possible de parvenir à un tel accord. Au regard de la situation, le PCN ne voit pas de possibilité de contribuer davantage au règlement du conflit.

### **Conclusions**

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

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

Berne, 14 janvier 2011

## 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 sur la 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 (usine de Doom Dooma – Assam – Inde)

#### Contexte

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

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.

Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants. Les gouvernements des pays membres de l'OCDE et d'un certain nombre de 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.

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 multinationales exerçant leurs activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier.

##### Procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique

La procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique suit globalement les principales étapes suivantes :

- a) 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 ;
- b) 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 ;
- c) 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. En cas de refus ou d'échec de la conciliation/médiation, le PCN britannique examine la plainte et prépare et publie un communiqué final qui précise explicitement si les Principes directeurs ont été respectés ou non et, le cas échéant, formule des recommandations à l'intention de l'entreprise pour l'aider à conformer sa conduite aux Principes directeurs ;
- d) Suivi – Lorsque le communiqué final comporte des recommandations, il indique une date limite à laquelle il est demandé aux deux parties de rendre compte au PCN

britannique des progrès réalisés par l'entreprise pour la mise en œuvre de ces recommandations. Le PCN britannique publie alors un autre communiqué se faisant l'écho de la réponse des parties.

La procédure de traitement des plaintes, ainsi que les premières évaluations, les communiqués finaux et les communiqués de suivi du PCN britannique, sont publiés sur son site Internet, à l'adresse suivante : [www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint](http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint).

**Plainte de l'Union internationale des Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes**

Le 19 octobre 2007, l'International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (Union internationale des Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes, ou UITA) a écrit pour le compte de l'All-India Council of Unilever Unions, organisme indien affilié à l'UITA, au PCN britannique en évoquant un certain nombre de préoccupations, qui selon elle constituaient une circonstance spécifique aux termes des Principes directeurs, concernant les activités de Hindustan Unilever Limited, une société implantée en Inde (« Unilever ») qui est une filiale d'Unilever plc (société enregistrée au Royaume-Uni).

Les préoccupations soulevées par l'UITA concernaient les activités dans l'usine de Doom Dooma d'Unilever à Assam (Inde), l'UITA renvoyant spécifiquement aux dispositions suivantes des Principes directeurs :

- a) Chapitre II (2) : « [Les entreprises doivent tenir pleinement compte des politiques établies dans les pays où elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. À cet égard, 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.* »
- 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.* »
- c) Chapitre IV (7) : « [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] *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.* »

La principale allégation de l'UITA était que la direction de Hindustan Unilever dans l'usine de Doom Dooma n'avait pas respecté le droit des salariés d'être représentés par un syndicat légitime en exigeant des salariés qu'ils cessent d'être membres du Hindustan Lever Workers Union (PPF) et adhèrent à la place au Hindustan Unilever Democratic Workers Union, que l'UITA accuse d'avoir été créé par la direction après un lockout annoncé par la direction le 15 juillet 2007.



### **Réponse d'Unilever**

La société Unilever a nié toutes les allégations formulées par l'UITA. Elle a en particulier fait valoir que le Hindustan Unilever Democratic Workers Union avait été créé par des salariés de l'usine de Doom Dooma qui jugeaient eux-mêmes illégales les actions du PPF. Unilever a également émis des doutes quant au soutien qu'aurait accordé la majorité des adhérents à la direction du PPF pendant le conflit du Travail.

### **Procédure suivie par le PCN britannique pour cette circonstance spécifique**

Le 19 octobre 2007, l'UITA a soumis la plainte au PCN britannique. Le 10 avril 2008, le PCN britannique a terminé sa première évaluation de la plainte, la jugeant recevable pour un examen approfondi des allégations de non-respect des chapitres IV (1) (a) et IV (7) des Principes directeurs, mais pas des allégations en lien avec le chapitre II (2). La première évaluation a notamment conclu que le PCN britannique s'efforcerait de faciliter un règlement négocié concernant la procédure à appliquer pour déterminer quel syndicat représentait la majorité des salariés à l'usine de Doom Dooma. **Le fait que le PCN britannique juge recevable cette circonstance spécifique pour un examen plus approfondi ne signifie pas que le PCN britannique considère qu'Unilever a agi en contraction avec les Principes directeurs.**

Le 20 juin 2008, le PCN britannique a interrompu la procédure de traitement des plaintes pour non-respect des Principes directeurs au regard de la décision du PPF de déposer une requête auprès de la Haute Cour de Justice en Inde afin que se déroulent des élections sous surveillance pour déterminer quel syndicat représentait les salariés à des fins de négociations collective à l'usine de Doom Dooma d'Unilever<sup>20</sup>.

De novembre 2009 à février 2010, le PCN britannique a examiné cette circonstance spécifique à la lumière de ses indications en cas de procédure parallèle (qui ont été validées par le Comité de pilotage du PCN britannique le 16 septembre 2009<sup>21</sup>). Après avoir recueilli les points de vue des deux parties, le PCN britannique a informé les deux parties le 5 mars 2010 qu'il appliquerait ces indications à cette circonstance spécifique et traiterai la plainte conformément à la procédure de traitement des plaintes du PCN britannique<sup>22</sup>. Le PCN britannique a proposé, et les deux parties ont accepté, des services de conciliation/médiation.

Le PCN britannique a désigné l'arbitre et médiateur John Mulholland, de l'ACAS<sup>23</sup>, pour tenir lieu de conciliateur-médiateur. Une première réunion de conciliation a eu lieu le 21 mai 2010 à Londres. Les parties se sont à nouveau rencontrées le 7 juillet 2010 à Londres. 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 dans l'encadré I.1.7. L'accord joint se réfère à l'application d'un scrutin secret à l'usine de Doom Dooma. Le PCN britannique croit comprendre que l'autorisation pour la tenue d'un scrutin secret n'a pas pu être obtenue en Inde.

### **Issue de la conciliation**

Suite aux discussions qui se sont déroulées du 7 juillet au 29 septembre 2010, les parties sont parvenues à l'accord joint à ce 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**

Au vu de la réussite de la procédure de consultation présidée par John Mulholland et de l'accord des parties, le PCN britannique classe la plainte concernant l'usine de Doom Dooma. Le PCN britannique ne procédera pas à un examen des allégations contenues dans la plainte de l'UITA et ne produira pas de communiqué sur le respect ou non des Principes directeurs.

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.

18 octobre 2010

URN 10/1228

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

Nick van Benschoten, Sergio Moreno

**Encadré I.1.7. 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 Doom Dooma, Assam, Inde**

Unilever s'est engagé à mettre en place une procédure qui soit acceptable pour les représentants de l'UITA et du syndicat local (CITU) afin de permettre à tous les salariés de l'usine de Doom Dooma à Assam, en Inde, de confirmer leur adhésion à un syndicat de leur choix.

Cette procédure doit permettre une participation de tous les salariés, à titre individuel, et sans craindre d'intimidation, de violence physique, de discrimination ou autres répercussions disciplinaires. L'issue doit être vérifiable et validée par une tierce partie indépendante qui soit acceptable pour toutes les parties.

Unilever, l'UITA et ses membres conviennent de respecter l'issue de cette procédure.

#### **Application d'un scrutin secret**

En premier lieu, Unilever cherchera à obtenir l'accord du gouvernement de l'État d'Assam (y compris du Commissaire d'État au Travail) pour que des élections « libres et équitables » puissent avoir lieu à l'usine au moyen d'un scrutin secret. Unilever, qui a déjà contacté les ministres pertinents au gouvernement, va à présent accélérer ses efforts pour obtenir leur consentement d'ici le 21 juillet 2010.

Sous réserve de l'autorisation des autorités de l'État, une date sera fixée pour la tenue d'un scrutin secret courant août 2010. Pour assurer l'intégrité du scrutin secret, une tierce partie indépendante, le juge de tribunal de district (à la retraite) Dharya Saikia (tribunal de district de Dibrugarh) a été proposé par l'UITA pour aider à superviser les élections et pour valider le résultat.

Unilever acceptera de couvrir les frais et d'assurer la sécurité de Dharya Saikia (et de tout membre associé à son équipe) pendant qu'il accomplit sa mission.

**Encadré I.1.7. 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 Doom Dooma, Assam, Inde (suite)**

Tous les salariés permanents « confirmés » (à l'exclusion des salariés à l'essai) seraient éligibles pour participer au scrutin secret. Les salariés qui sont actuellement mis à pied seraient en mesure d'exercer leur droit de vote par voie postale.

Trois exemplaires du registre répertoriant l'ensemble des Travailleurs seraient fournis, un pour chaque syndicat et un pour la tierce partie indépendante qui interviendra en tant que scrutateur des élections, et la participation des salariés qui ont exercé leur droit de vote sera consignée.

Unilever choisira un lieu sûr où le scrutin secret peut avoir lieu et veillera à ce que la sécurité nécessaire soit assurée (dans un emplacement juste à l'extérieur du principal accès à l'usine). Le vote se déroulera un jour ouvré, de 8 h 00 à 17 h 00.

Lors des élections, les salariés auraient la possibilité de voter soit pour le Hindustan Unilever Sramik Shangha, soit pour le Hindustan Lever Workers Union ou bien pour « aucun des syndicats mentionnés précédemment ».

Trois représentants du Hindustan Unilever Sramik Sangha et trois représentants du Hindustan Lever (PPF) Workers Union seront autorisés à être présents dans le lieu où se tiendront les élections.

Les bulletins seront comptés et l'issue du scrutin sera annoncée publiquement le même jour que les élections. Les résultats seront notifiés au Commissaire d'État au Travail, qui les vérifiera. Ils seront aussi communiqués au Point de contact national britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

S'il est impossible d'obtenir un accord des autorités de l'État et/ou si une autre partie (à savoir le syndicat local INTUC) prend des dispositions légales pour bloquer toute avancée, il se pourrait qu'un scrutin secret ne puisse pas être organisé à l'usine en temps opportun ou rapidement.

**Application d'une autre procédure de vérification**

Dans ce cas, Unilever et l'UITA conviennent de la nécessité d'une autre procédure de « vérification » pour permettre aux salariés de confirmer leur adhésion au syndicat de leur choix.

La vérification se déroulerait conformément à la procédure du « Code of Discipline » [code de conduite], une procédure volontaire reconnue pour résoudre les litiges concernant l'adhésion à un syndicat en Inde.

Unilever et l'UITA conviennent de la participation de 100 % des salariés permanents confirmés. Des entretiens auront lieu avec les Travailleurs mis à pied, mais ces derniers se dérouleront dans un lieu en dehors du site de l'usine dont auront convenu la direction et le Hindustan Lever (PPF) Workers' Union.

Unilever repérera un lieu sûr où la procédure de vérification peut avoir lieu en toute sécurité dans l'usine. Les entretiens auront lieu un jour ouvré, de 8 h 00 à 17 h 00. Les salariés qui ne sont pas en service seront autorisés à entrer dans l'usine pour participer à la procédure de vérification.

Il sera fait appel à une tierce partie indépendante de renom en Inde, sur laquelle se seront entendues les parties, pour superviser et gérer cette procédure de vérification. En outre, un responsable désigné, représentant le gouvernement de l'État, sera invité pour constater et consigner le résultat de cette procédure.

**Encadré I.1.7. 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 Doom Dooma, Assam, Inde (suite)**

Une procédure de contrôle du bon déroulement de la procédure de vérification. En outre, elle sera validée par la tierce partie indépendante en consultation avec les représentants des syndicats locaux et de la direction pour en assurer la crédibilité et la transparence.

La tierce partie indépendante devra être acceptée tant par Unilever que par l'UITA. Il est proposé qu'une liste de candidats envisageables (environ 5-6 noms) soit dressée au plus tard le vendredi 16 juillet 2010. Unilever et l'UITA peuvent tous deux désigner des candidats convenables qui doivent être confirmés au plus tard le 2 août 2010.

Il est proposé que chaque salarié soit interviewé à titre individuel uniquement par la tierce partie indépendante ou son mandataire.

Cette procédure doit une fois encore garantir la possibilité pour tous les salariés d'exprimer une préférence sans risque d'intimidation, de violence physique, de discrimination ou autres répercussions disciplinaires.

Les salariés seront invités à déclarer l'adhésion ou la représentation qu'ils souhaitent : le Hindustan Unilever Sramik Shangha, le Hindustan Lever Workers Union ou « aucun des syndicats mentionnés précédemment ».

Une date sera fixée pour le début des entretiens individuels en accord avec la tierce partie indépendante, l'UITA et Unilever. La procédure d'entretien ne durera pas plus de 5 jours ouvrés au total. L'issue sera vérifiable et validée par la tierce partie indépendante crédible et fiable.

L'issue devra être rendue publique et partagée avec toutes les parties prenantes pertinentes (y compris le Point de contact national britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales).

Unilever et l'UITA conviennent d'accepter et de respecter le résultat à des fins de futures négociations collectives.

**Déduction des cotisations syndicales**

Unilever a déjà convenu d'arrêter la déduction des cotisations syndicales (15 roupies) qui sont actuellement prélevées chaque mois pour le compte du Hindustan Unilever Sramik Sangah (INTUC).

La Société a cherché à interrompre ces déductions le 2 juillet 2010, mais suite aux démarches entreprises par l'INTUC auprès du Commissaire au Travail de l'État d'Assam, elle a été légalement contrainte de rétablir ces déductions en attendant l'issue d'une procédure de conciliation engagée le 3 juillet.

Une réunion de conciliation avec le Commissaire au Travail de l'État, Unilever et l'INTUC a été fixée pour le 12 juillet 2010. L'INTUC a menacé d'initier une grève pour une période indéterminée si la déduction des cotisations n'était pas rétablie. Unilever a fait savoir clairement que la déduction des cotisations syndicales est entièrement « discrétionnaire » et que, compte tenu de nombreuses observations écrites, il n'est plus possible de vérifier la volonté des salariés à titre individuel.

Unilever s'engage à cesser dès que possible la déduction des cotisations syndicales pour un quelconque syndicat. Une autre tentative d'interrompre ces déductions sera effectuée en août, mais la société prend le risque de nouveaux différends si aucun accord ne se concrétise dans le cadre de la procédure de conciliation à venir. L'UITA a pour sa part fait savoir clairement que toute déduction « illégale » doit cesser en août, indépendamment de la situation juridique à laquelle peut être confrontée la Société compte tenu de l'absence de progrès réalisés à ce jour.

**Encadré I.1.7. 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 Doom Dooma, Assam, Inde (suite)**

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

Nick Dalton

Vice-président, chargé des ressources humaines

Ron Oswald

Secrétaire général, UITA

Londres, le 7 juillet 2010

## 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 sur la plainte de Corner House contre BAE Systems plc

#### Résumé des conclusions

- Le PCN britannique conclut que le chapitre VI (2) des Principes directeurs exige qu'une liste de mandataires (autrement dit l'identité des mandataires) soit communiquée aux autorités compétentes. Le PCN britannique considère que le chapitre VI (2) ne requiert pas de divulguer les commissions des mandataires. Le PCN britannique conclut également que la recommandation dans le chapitre VI (2) des Principes directeurs selon laquelle les entreprises devraient tenir une liste de mandataires et la mettre à la disposition des autorités compétentes n'est pas soumise à la réserve que cette divulgation puisse être refusée au motif de la confidentialité commerciale.
- Le PCN britannique considère que, si BAE Systems (BAE) a effectivement refusé de divulguer une liste de mandataires à l'Export Credits Guarantee Department (ECGD, agence officielle britannique de crédits à l'exportation) lors de ses demandes d'aide à l'ECGD, elle a alors agi en contradiction avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs.
- BAE a déclaré avoir agi en conformité avec les procédures de l'ECGD pendant la période concernée, mais le PCN britannique n'a pas pu vérifier auprès de l'ECGD si la société BAE avait divulgué une liste de mandataires à chaque occasion où elle a demandé une aide à l'ECGD de mai à octobre 2004. Des éléments semblent indiquer que BAE pourrait avoir refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD lors de demandes d'aide de mai à octobre 2004. Cela étant, le PCN britannique considère qu'il ne dispose pas de suffisamment d'éléments pour déterminer si BAE a effectivement refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD lors du dépôt de ses demandes d'aide pendant cette période et, par conséquent, qu'il ne peut décider si BAE a agi en contradiction avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs à cet égard.
- Le PCN britannique conclut que la société BAE a effectivement cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait refuser de divulguer la liste de ses mandataires au motif de la confidentialité commerciale, mais que cette démarche n'est pas contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs.
- L'ECGD a introduit de nouvelles procédures anticorruption le 1<sup>er</sup> juillet 2006. Ces procédures comportent l'exigence, vis-à-vis des candidats à une aide, de divulguer la liste de leurs mandataires à l'ECGD si les mandataires interviennent dans le cadre du projet pour lequel une aide est demandée. L'ECGD a déclaré que, depuis que ces procédures ont été introduites, aucun candidat n'a refusé de se conformer aux exigences de l'ECGD. Compte tenu de ce fait et des mesures prises par l'entreprise pour lutter contre la corruption, le PCN britannique considère qu'il n'est pas approprié de formuler de quelconques recommandations à l'intention de BAE Systems. Ce communiqué final conclut donc la procédure de traitement de plainte pour non-respect des Principes directeurs.

## Contexte

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

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.

Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants. Les gouvernements des pays membres de l'OCDE et d'un certain nombre de 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.

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 multinationales exerçant leurs activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier.

### Procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique

La procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique suit globalement les principales étapes suivantes :

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. En cas de refus ou d'échec de la conciliation/médiation, le PCN britannique examine la plainte et prépare et publie un communiqué final qui précise explicitement si les Principes directeurs ont été respectés ou non et, le cas échéant, formule des recommandations à l'intention de l'entreprise pour l'aider à conformer sa conduite aux Principes directeurs ;
4. Suivi – Lorsque le communiqué final comporte des recommandations, il indique une date limite à laquelle il est demandé aux deux parties de rendre compte au PCN britannique des progrès réalisés par l'entreprise pour la mise en œuvre de ces recommandations. Le PCN britannique publie alors un autre communiqué se faisant l'écho de la réponse des parties.

La procédure de traitement des plaintes, ainsi que les premières évaluations, les communiqués finaux et les communiqués de suivi du PCN britannique, sont publiés sur son site Internet, à l'adresse suivante : [www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint](http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint).

### **Précisions sur les parties concernées**

**Le plaignant.** Corner House Research (Corner House) est une société enregistrée au Royaume-Uni qui réalise des études et des analyses sur des questions sociales, économiques et politiques.

**La Société.** BAE Systems plc est une multinationale enregistrée au Royaume-Uni qui propose des produits pour les forces aériennes, terrestres et navales, ainsi que des solutions avancées dans les domaines de l'électronique, la sécurité et l'informatique et des services d'assistance aux clients. La société entre dans la composition de l'indice FTSE 100.

### **Plainte de Corner House**

Le 4 avril 2005, Corner House a déposé une plainte auprès du PCN britannique pour non-respect des Principes directeurs concernant les activités de BAE au Royaume-Uni durant la période allant de novembre 2003 à octobre 2004.

La plainte de Corner House comporte deux aspects :

- a) Premièrement, BAE aurait refusé, durant la période allant de novembre 2003 à octobre 2004, de donner des indications sur ses mandataires et les commissions de ses mandataires à l'ECGD après que l'ECGD lui a demandé ces précisions. En particulier :
- En novembre 2003, BAE aurait refusé de donner des indications sur ses mandataires (à savoir, les noms des mandataires et le montant de leurs commissions) à l'ECGD.
  - L'ECGD aurait écrit à la société BAE en mars 2004 en l'informant de l'entrée en vigueur en mai 2004 de nouvelles procédures destinées à lutter contre les pots-de-vin et la corruption, qui comportaient l'exigence que les entreprises donnent à l'ECGD des indications sur leurs mandataires et les commissions de leurs mandataires quand elles demandaient une garantie de crédit ou une assurance pour un investissement à l'étranger. BAE aurait écrit à l'ECGD le 24 mai 2004 en exprimant ses inquiétudes concernant les nouvelles procédures de l'ECGD.
  - Le 30 juillet et le 9 août 2004, plusieurs entreprises de l'aérospatiale, dont BAE, auraient déclaré à l'ECGD que les informations sur les mandataires devaient rester confidentielles.
  - Le 12 août 2004, l'ECGD aurait écrit aux entreprises de l'aérospatiale pour les informer que le fait que l'ECGD connaisse l'identité d'un mandataire ne pouvait présenter un désavantage commercial. Dans la même lettre, l'ECGD aurait proposé de mettre en place des procédures pour s'assurer de la sécurité de ces informations.
- b) Deuxièmement, la société BAE a cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait refuser de divulguer la liste de ses mandataires et les commissions des mandataires à l'ECGD au motif de la confidentialité commerciale après l'introduction de nouvelles procédures par l'ECGD en mai 2004. En particulier :
- Le 25 août 2004, le Solutions Group de la Confederation of British Industry (CBI), négociant pour le compte d'entreprises parmi lesquelles figuraient BAE, Airbus et Rolls-Royce<sup>24</sup>, aurait déclaré à l'ECGD que des précisions sur les mandataires ne seraient pas fournies s'il existait une justification pour ne pas le faire.
  - Le 7 octobre 2004, lors d'une réunion avec l'ECGD, BAE aurait cherché à s'assurer que la confidentialité commerciale pouvait justifier la non-divulgateion des noms de ses mandataires.



- Le 29 octobre 2004, l'ECGD aurait donné une confirmation écrite à BAE, Airbus et Rolls-Royce selon laquelle l'ECGD ne se servirait pas du fait que l'argument de la confidentialité commerciale avait été utilisé pour la non-divulgence d'informations sur les mandataires à l'ECGD pour ne pas apporter une aide aux entreprises.

Corner House a fait valoir que la conduite reprochée à BAE telle que résumée ci-dessus était contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs selon lequel les entreprises<sup>25</sup> :

*« 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. »*

### **Procédure suivie par le PCN britannique**

Le 4 avril 2005, Corner House a déposé auprès du PCN britannique une plainte contre BAE Systems, Airbus et Rolls-Royce pour non-respect des Principes directeurs.

Quand la plainte a été déposée, le PCN britannique n'avait pas de publication portant spécifiquement sur la procédure de traitement des plaintes. Il avait cependant publié un livret intitulé « UK National Contact Point Information Booklet »<sup>26</sup> destiné à expliquer les Principes directeurs et, dans des termes généraux, la démarche du PCN britannique pour traiter une plainte pour non-respect des Principes directeurs. Le livret précisait que : « Pour décider s'il doit examiner plus à fond un problème, le PCN consulte la société en question ainsi que toute autre partie intéressée, si cela se justifie [...] Une fois que le PCN a consulté d'autres parties selon les modalités exposées plus haut, s'il décide que le problème mérite un examen plus approfondi, nous contactons le demandeur et cherchons à contribuer à une résolution<sup>27</sup> ».

Le PCN britannique a considéré que le dossier de Corner House répondait aux critères de recevabilité d'une plainte pour non-respect des Principes directeurs. Le 10 mai 2005, le PCN britannique a écrit aux trois sociétés en leur transmettant un exemplaire de la plainte et en demandant une réponse écrite aux allégations. Le 18 mai 2005, le PCN britannique a rencontré les trois sociétés afin d'expliquer la procédure de traitement des plaintes pour non-respect des Principes directeurs.

Le 3 août 2005, le PCN britannique a décidé de différer la progression de l'affaire en attendant la conclusion de la consultation de l'ECGD sur ses procédures de lutte contre les pots-de-vin et la corruption. Le processus de consultation s'est terminé en mars 2006 et les nouvelles procédures de l'ECGD sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Le PCN britannique n'a pas poursuivi le traitement de la plainte et les membres actuels du PCN britannique ont appris l'existence de cette affaire quand elle a été signalée dans un rapport soumis à l'OCDE le 12 juin 2009<sup>28</sup>. Le PCN britannique a ensuite contacté Corner House pour s'assurer que cette entreprise souhaitait encore maintenir la plainte. Le 4 novembre 2009, Corner House a confirmé que c'était bien le cas. Le PCN britannique a donc décidé de poursuivre le traitement de la plainte conformément à sa procédure en la matière<sup>29</sup>.

Le 15 décembre 2009, le PCN britannique a écrit à BAE et Corner House pour les informer qu'il allait poursuivre le traitement de la plainte conformément à sa procédure de traitement des plaintes publiée. Dans la même lettre, le PCN britannique a proposé aux deux parties des services professionnels de conciliation/médiation pour préparer le terrain en vue d'une issue mutuellement satisfaisante. Dans sa lettre du 29 janvier 2010, BAE n'a pas mentionné la proposition de conciliation/médiation du PCN britannique.

Par conséquent, le 15 février 2010, le PCN britannique a informé les parties qu'il allait passer à l'examen de la plainte. Le PCN britannique a demandé aux parties de fournir des preuves pour appuyer leurs positions vis-à-vis de la plainte, d'ici le 15 avril 2010. Il a aussi sollicité les commentaires de BAE concernant son respect des nouvelles procédures de lutte contre la corruption introduites par l'ECGD le 1<sup>er</sup> juillet 2006. Le PCN britannique a en outre requis de l'ECGD tout document pertinent. Tous les éléments de preuve reçus par le PCN britannique ont été partagés entre les deux parties.

### **Réponse de BAE Systems plc**

Dans sa réponse du 14 avril 2010, BAE a invité le PCN britannique à rejeter la plainte pour les raisons suivantes.

Premièrement, la société BAE a expliqué que, par l'intermédiaire de la CBI, elle avait fait part de ses préoccupations durant la période allant de mars à octobre 2004 concernant les modifications des procédures anticorruption proposées par l'ECGD car elle considérait que les nouvelles exigences de divulgation faisaient peser sur les candidats à une aide une charge inacceptable.

Deuxièmement, BAE a soutenu qu'elle avait agi conformément à un protocole (et en application de ce protocole) qui avait fait l'objet d'un accord avec les pouvoirs publics britanniques et qu'elle n'avait pas l'obligation d'agir selon d'autres procédures. Après l'introduction par l'ECGD des procédures révisées en novembre 2004, BAE a déclaré qu'elle avait pour politique de se conformer à ces procédures et non aux Principes directeurs car ces dernières n'ont pas force juridique, sont de simples recommandations et ne sont pas destinées à mettre une entreprise dans une situation où elle est confrontée à des exigences contradictoires.

Troisièmement, BAE a affirmé que la plainte n'avait aucun fondement et ne s'appliquait pas aux exigences actuelles de l'ECGD, vis-à-vis des sociétés candidates à une aide, concernant la divulgation d'informations sur leurs conseillers. BAE a déclaré que le fait qu'elle ait ou non agi en contradiction avec les Principes directeurs en 2004 ne présente qu'un intérêt historique dans la mesure où, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, l'ECGD a introduit de nouvelles politiques visant à lutter contre la corruption qui ont changé la position prise par l'ECGD à la fin de 2004.

Quatrièmement, BAE a fait remarquer que, du fait des nouvelles procédures mises en œuvre par l'ECGD en juillet 2006 et des mesures prises par les exportateurs (y compris BAE) pour se conformer à ces nouvelles procédures, le PCN britannique ne peut formuler dans son communiqué final des recommandations utiles en vue d'une amélioration.

### **Analyse réalisée par le PCN britannique**

L'analyse de la plainte contre BAE traitera les principaux domaines suivants. Premièrement, elle expliquera la signification et la portée du chapitre VI (2) des Principes directeurs. Deuxièmement, elle expliquera si le chapitre VI (2) des Principes directeurs autorise que la divulgation soit refusée au motif de la confidentialité commerciale. Troisièmement, elle étudiera la politique de l'ECGD concernant l'exigence d'informations sur les mandataires dans le cadre de sa procédure de demande d'aide à l'exportation durant la période allant de novembre 2003 à octobre 2004. Quatrièmement, elle examinera si la société BAE a effectivement refusé de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD quand elle a déposé des demandes d'aide auprès de l'ECGD de novembre 2003 à octobre 2004.

Enfin, elle tentera de déterminer si BAE a effectivement cherché, entre novembre 2003 et octobre 2004, à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait invoquer la confidentialité commerciale comme motif pour refuser de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD et, le cas échéant, si cela a constitué un manquement aux Principes directeurs.

### **Quelle est la signification et la portée du chapitre VI (2) des Principes directeurs ?**

Selon le chapitre VI (2) des Principes directeurs, les entreprises devraient veiller à ce que la rémunération de leurs mandataires soit adéquate et uniquement liée à des services légitimes et, le cas échéant, elles devraient tenir une liste des mandataires employés dans le cadre de transaction avec des organismes publics et des entreprises publiques et la mettre à la disposition des autorités compétentes.

Le chapitre VI (2) préconise que les entreprises divulguent une « liste de mandataires ». Le PCN britannique considère que l'expression « liste de mandataires » dans le chapitre VI (2) signifie que les entreprises devraient révéler l'identité des mandataires. Le PCN britannique estime qu'il est clair, d'après la formulation du chapitre VI (2) que ce chapitre ne se réfère qu'à la divulgation d'une « liste de mandataires » (autrement dit la divulgation de l'identité des mandataires) et ne va pas jusqu'à exiger que des précisions soient données sur les commissions des mandataires.

Le PCN britannique rejette par conséquent l'interprétation de Corner House selon laquelle la recommandation va jusqu'à exiger d'autres précisions sur les mandataires comme la rémunération des mandataires<sup>30</sup>. Le PCN britannique n'a donc pas examiné si l'entreprise avait refusé de fournir à l'ECGD des précisions sur les commissions des mandataires, car cela n'entre pas dans le cadre du chapitre VI (2).

Le PCN britannique considère que la formulation « mettre à la disposition des autorités compétentes » du chapitre VI (2) signifie que les entreprises devraient fournir des informations à la demande de l'autorité compétente.

### **Le chapitre VI (2) des Principes directeurs autorise-t-il à refuser la divulgation au motif de la confidentialité commerciale ?**

Le PCN britannique considère que, si l'intention avait été que le chapitre VI (2) autorise ce type de réserve, celle-ci aurait été spécifiquement mentionnée dans le chapitre VI (2) lui-même ou, du moins, dans le « Commentaire concernant la lutte contre la corruption ». Le PCN britannique note que le chapitre VI (2) lui-même ne précise pas que la divulgation peut être refusée au motif de la confidentialité commerciale. Il constate également que le « Commentaire concernant la lutte contre la corruption » annexé aux Principes directeurs<sup>31</sup> ne mentionne rien sur ce point particulier.

À la lumière de ce qui précède, le PCN britannique considère que la recommandation contenue dans le chapitre VI (2) des Principes directeurs selon laquelle les entreprises devraient tenir une liste des mandataires et la mettre à la disposition des autorités compétentes sur demande n'est pas soumise à la réserve que la divulgation peut être refusée au motif de la confidentialité commerciale.

**Quelle a été la politique de l'ECGD concernant l'exigence de précisions sur les mandataires dans le cadre de sa procédure de demande d'aide durant la période allant de novembre 2003 à octobre 2004 ?**

Sur la base des informations reçues de l'ECGD, la politique de l'ECGD concernant l'exigence de précisions sur les mandataires dans le cadre de sa procédure de dépôt de dossier quand une entreprise demande de l'aide, a été la suivante :

- Avant le 1<sup>er</sup> avril 2003 – L'ECGD n'exigeait pas la divulgation du nom et de l'adresse des mandataires.
- À compter du 1<sup>er</sup> avril 2003 – L'ECGD a exigé de tous les candidats à une aide qu'ils fournissent des précisions concernant les mandataires (y compris les noms et adresses).
- À compter du 1<sup>er</sup> mai 2004 – L'ECGD a exigé de tous les candidats à une aide qu'ils signalent à l'ECGD si un quelconque mandataire ou autre intermédiaire intervenait. En cas de réponse positive, le candidat à une aide était tenu de fournir des précisions sur le mandataire (y compris les noms et adresses).
- À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2004 – L'ECGD a modifié ses exigences concernant les précisions à fournir sur les mandataires comme suit :
  - ❖ Aucune précision sur les mandataires n'était requise sous réserve que la commission d'un quelconque mandataire ne soit pas incluse dans le montant du contrat et ne dépasse pas 5 % du montant du contrat.
  - ❖ Des précisions sur les mandataires étaient requises dans tous les cas ne correspondant pas aux critères ci-dessus. Parmi les précisions sur le mandataire figuraient les noms et adresses des mandataires, sauf si le candidat à l'aide avait des raisons valables (à exposer par écrit à l'ECGD) pour ne pas identifier ses mandataires.
- Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 – suite à une consultation publique, l'ECGD exige, dans tous les cas, des candidats à une aide qu'ils confirment si un quelconque mandataire ou intermédiaire intervient en relation avec le contrat de fourniture et, en cas de réponse positive, qu'ils donnent des précisions sur le mandataire (y compris les noms et adresses des mandataires). Les candidats à une aide peuvent exiger que les noms et adresses des mandataires soient fournis selon un mécanisme de « traitement spécial » pour protéger le caractère sensible de ces informations.

Le PCN britannique a examiné si les candidats à une aide de l'ECGD, y compris BAE, auraient pu ne pas avoir connaissance ou être mal informés des procédures de l'ECGD, entre novembre 2003 et octobre 2004, exigeant qu'ils donnent des précisions sur les mandataires.

Sur la base des informations fournies par l'ECGD, le PCN britannique considère qu'il ressort clairement que la politique de l'ECGD, entre novembre 2003 et octobre 2004, était d'exiger de tous les candidats à une aide qu'ils donnent des précisions sur leurs mandataires à l'ECGD lors d'une demande d'aide (à compter du 1<sup>er</sup> mai 2004, cette exigence s'appliquait si les mandataires ou d'autres intermédiaires intervenaient dans le projet pour lequel une aide était demandée).

Le PCN britannique considère également que les exigences de divulgation de l'ECGD à compter de mars 2004 ont été clairement communiquées aux candidats à une aide. Le PCN britannique a vu une lettre datée du 4 mars 2004 de l'ECGD à « tous les clients » qui précise clairement l'exigence, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2004, de divulguer à l'ECGD la liste des mandataires intervenant dans le projet pour lequel une aide est demandée.

## **De novembre 2003 à octobre 2004, la société BAE a-t-elle refusé de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD lorsqu'elle a déposé des demandes d'aide à l'ECGD ?**

### **Novembre 2003**

Corner House déclare que BAE aurait agi en novembre 2003 en contradiction avec les Principes directeurs en refusant de fournir à l'ECGD des précisions sur les mandataires qui sont intervenus dans la vente d'équipement de défense à l'Arabie saoudite pour laquelle une aide de l'ECGD a été demandée. Corner House affirme que cela constitue un manquement aux Principes directeurs. Selon l'article de presse sur lequel Corner House fonde ses allégations, l'ECGD a expliqué en 2003 que « BAE avait soumis de nouvelles propositions ne prévoyant aucun versement de commissions à des mandataires dans le cadre du projet »<sup>32</sup>. Cette affirmation implique soit qu'aucun mandataire n'a été employé pour ce projet particulier, soit que, si des mandataires ont été employés, ils n'ont pas reçu de rémunération. Elle peut aussi sous-entendre que BAE a contourné les exigences de divulgation en soumettant une nouvelle demande dans laquelle l'entreprise disait ne pas avoir engagé de mandataires.

Le PCN britannique a examiné l'article de presse auquel Corner House faisait référence et considère que l'article ne contient pas en soi de preuve et ne renvoie pas à la moindre preuve sur laquelle le PCN britannique pourrait se fonder pour parvenir à une conclusion concernant cette allégation. Corner House n'a pas soumis d'autres documents pour appuyer cette allégation.

Le PCN britannique a demandé à l'ECGD si elle détenait de quelconques documents ou d'autres informations en lien avec cette allégation. L'ECGD a déclaré qu'à sa connaissance, durant la période de novembre 2003 à octobre 2004, BAE s'est conformé aux procédures de demande d'aide de l'ECGD qui étaient en vigueur à l'époque (notamment l'exigence de divulguer une liste de mandataires). Cependant, l'ECGD a aussi déclaré que, de novembre 2003 à octobre 2004, elle n'a pas tenu de registre centralisé de toutes les demandes reçues, et les demandes refusées (ou retirées) ont été certainement détruites. À la lumière de ces éléments, le PCN britannique n'a pas pu vérifier auprès de l'ECGD si BAE a refusé ou non de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD dans le cadre de sa demande d'aide pour le contrat Al Yamamah au cours de l'année 2003.

Le PCN britannique considère par conséquent qu'il ne dispose pas de preuves suffisantes pour déterminer si BAE a refusé de divulguer la liste de ses mandataires lors de sa demande d'aide spécifique pour le contrat Al Yamamah en 2003. Par conséquent, le PCN britannique ne peut pas établir que BAE a agi en contradiction avec les Principes directeurs à cet égard.

### **Mai à octobre 2004**

Corner House se réfère à un certain nombre de documents essentiellement produits entre mai et octobre 2004 lors des négociations entre le Solutions Group de la CBI et l'ECGD concernant la procédure de demande d'aide de l'ECGD. Corner House fait valoir que ces documents prouvent que la société BAE a refusé de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD quand elle a demandé de l'aide. Le PCN britannique a examiné tous les documents auxquels Corner House se référerait, de même que les autres preuves reçues concernant cette plainte. Les documents pertinents à propos de BAE sont précisés ci-après :

- a) Le PCN britannique a vu une lettre datée du 24 mai 2004 de BAE à l'ECGD dans laquelle BAE exprime ses préoccupations « à propos de la demande antérieure d'informations détaillées de la part de l'ECGD », autrement dit la lettre de l'ECGD datée du 4 mars dont il est

- question plus haut, qui signale l'exigence de divulguer une liste des mandataires participant au projet pour lequel une aide est demandée. Dans la même lettre, la société BAE confirme qu'elle défend la même position que celle prise par d'autres constructeurs et leurs instances représentatives.
- b) La note concernant une réunion entre la CBI, des entreprises et le Department of Trade and Industry ainsi que l'ECGD le 5 juillet 2004. Le PCN britannique a vu cette note, qui ne fait cependant pas spécifiquement référence à la position de BAE vis-à-vis de la divulgation de la liste de ses mandataires à l'ECGD.
- c) Le PCN britannique a également vu une note en date du 30 juillet 2004 de l'industrie de l'aérospatiale, qui représente BAE entre autres constructeurs, à l'ECGD dans laquelle l'industrie de l'aérospatiale juge « inacceptable », surtout au motif de la confidentialité commerciale, de donner des précisions sur les mandataires à l'ECGD dans le cadre du dépôt d'une demande d'aide. La note indique également que : « *Les identités des tierces parties qui sont des "mandataires ou intermédiaires" chargés par les candidats à une aide de leur prêter assistance pour leurs opérations de commercialisation sont des informations sensibles sur le plan commercial et constituent des actifs commerciaux de l'entreprise [...] Les contrats avec des tierces parties peuvent contenir des clauses de confidentialité qui empêchent la divulgation d'informations à des tiers.* »
- d) Un échange de courriels, vu par le PCN britannique, entre BAE et l'ECGD en date du 5 août 2004, dans lequel l'ECGD a déclaré : « *Nous partons de l'hypothèse que le seul problème en suspens à ce stade [à savoir, le 11 août 2004] est le refus par Airbus, BAES et Rolls Royce de révéler le nom d'un quelconque mandataire.* »
- e) Une note informelle interne de l'ECGD en date du 5 août 2004, qu'a vue le PCN britannique, qui précise : « *l'ECGD pense que les principaux membres du groupe de la CBI, à savoir Airbus, BAES et Rolls Royce, qui ont adopté un point de vue commun sur la question de la divulgation des mandataires, sont prêts à révéler à l'ECGD : i) le code de conduite de leur entreprise régissant la conduite des salariés engagés dans des négociations à l'étranger, qui est censé se conformer à la législation britannique ; ii) leur modèle standard de contrat avec les mandataires, qui doit comporter des dispositions pour lutter contre les pots-de-vin et la corruption conformes à la législation britannique et une description sommaire des services que doit fournir le mandataire ; et iii) si la commission d'un mandataire est incluse dans leur prix ou non. Les grands exportateurs sont en outre prêts à proposer les garanties suivantes dans tout nouveau formulaire de demande de l'ECGD : i) Ils sont en conformité avec la législation britannique ; et ii) dans le cas où une convention de mandat a été signée, elle contient des dispositions destinées à lutter contre les pots-de-vin et la corruption qui sont conformes à l'esprit de leur modèle standard de contrat avec des mandataires.* »
- f) La note d'une réunion préparée par l'ECGD, vue par le PCN britannique, entre le Solutions Group de la CBI et l'ECGD le 9 août 2004, qui précise que « *l'ECGD a demandé une explication claire sur l'impossibilité pour les entreprises de l'aérospatiale/la défense de fournir à l'ECGD le nom de leurs mandataires/intermédiaires. La réponse du secteur a été que les entreprises de l'aérospatiale/de la défense exerçaient leurs activités dans un contexte particulier* » et que « *Ces précisions [les précisions sur les mandataires] étaient extrêmement sensibles sur le plan commercial [...] Les intermédiaires eux-mêmes peuvent avoir des raisons valables et justifiables de vouloir rester dans l'anonymat* ».

- g) Une lettre en date du 12 août 2004, qu'a vue le PCN britannique, de l'ECGD au Solutions Group de la CBI, dans laquelle l'ECGD déclare : « Nous sommes très reconnaissants de l'explication donnée lors de notre réunion [réunion du 9 août 2004] sur la grande importance accordée par le secteur au maintien de la confidentialité des noms des mandataires. Nous concluons de cette explication que, bien que le fait que l'ECGD connaisse l'identité d'un mandataire ne puisse présenter pour vous aucun désavantage commercial, vous objectez à cela le risque accru de fuites par inadvertance de ces informations. » Dans la même lettre, l'ECGD propose un moyen sûr de collecter des informations sur les mandataires des entreprises.
- h) Un courriel, que le PCN britannique a vu, de la CBI à l'ECGD en date du 25 août 2004, qui précise : « Bien que nous [le Solutions Group de la CBI] ne puissions accepter de divulguer des informations sur les mandataires à l'ECGD, nous espérons que le compromis consistant à vous proposer soit des précisions sur la procédure de vérifications préalables appliquée pour le recrutement de mandataires/conseillers, soit la convention de mandat/de conseil type qui constitue la base de ce recrutement, vous [l'ECGD] permettra de considérer favorablement le compromis que nous proposons. »

Le PCN britannique considère que les documents mentionnés plus haut montrent clairement que l'entreprise a vigoureusement plaidé (soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants de son secteur d'activités) pour que les procédures de demandes d'aide auprès de l'ECGD permettent de refuser de fournir des précisions sur les mandataires au motif de la confidentialité commerciale. Cependant, le PCN britannique estime que, pour parvenir à déterminer si les Principes directeurs ont été respectés ou non, il faut établir si l'entreprise a en fait refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD lorsqu'elle a déposé des demandes d'aide spécifiques auprès de l'ECGD pendant la période allant de mai à octobre 2004.

Le PCN britannique note que, dans sa réponse à la plainte, la société BAE a déclaré qu'elle avait agi en conformité avec les procédures de l'ECGD. BAE n'a présenté au PCN britannique aucun document à l'appui.

Le PCN britannique a demandé à l'ECGD s'il dispose de quelconques documents en lien avec l'allégation d'un refus par BAE de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD lors du dépôt de demandes d'aide auprès de l'ECGD durant cette période. L'ECGD a déclaré qu'à sa connaissance, durant la période allant de novembre 2003 à octobre 2004, BAE s'est conformé aux procédures de demande d'aide de l'ECGD en vigueur à l'époque (notamment l'exigence de divulguer une liste de mandataires). Cependant, l'ECGD a aussi déclaré que, de novembre 2003 à octobre 2004, il n'a pas tenu un registre centralisé de toutes les demandes reçues, et les demandes refusées (ou retirées) ont été certainement détruites. À la lumière de ces éléments, le PCN britannique n'a pas pu vérifier auprès de l'ECGD si BAE a divulgué la liste de ses mandataires à l'ECGD chaque fois qu'elle a déposé une demande d'aide à l'ECGD pendant cette période.

Par conséquent, les preuves dont dispose le PCN britannique sont limitées aux documents mentionnés au paragraphe 38 ci-dessus. Le PCN britannique considère que ces documents peuvent donner à penser que la société BAE a refusé de fournir une liste de ses mandataires à l'ECGD quand elle a déposé des demandes d'aide pendant la période allant de mai à août 2004. Par exemple, le courriel du 25 août 2004 de la CBI à l'ECGD précise que « nous [le Solutions Group de la CBI] ne pouvons accepter de divulguer des informations sur les mandataires à l'ECGD » (au sein du Solutions Group de la CBI figurait BAE). Le PCN

britannique a également pris en compte que l'on peut considérer peu probable que BAE ait fourni des informations sur ses mandataires à l'ECGD lors de ses demandes d'aide auprès de l'ECGD pendant cette période, tout en plaidant énergiquement, soit directement soit par l'intermédiaire des représentants de son secteur, en faveur de la possibilité de refuser de communiquer des précisions sur les mandataires au motif de la confidentialité commerciale lors des procédures de dépôt de demande d'aide auprès de l'ECGD.

Cependant, le PCN britannique considère que les documents auxquels il est fait référence au paragraphe 38 ne constituent pas des preuves permettant de conclure que, pour des demandes d'aide spécifiques entre mai et octobre 2004, BAE a refusé de fournir une liste de mandataires à l'ECGD. En particulier, le PCN britannique n'a pas reçu de preuves quelconques montrant clairement que l'entreprise a déposé des demandes d'aide auprès de l'ECGD pendant la période allant de mai à octobre 2004, que l'ECGD lui a demandé de fournir une liste de mandataires et que l'entreprise a refusé de la communiquer.

Le PCN britannique considère par conséquent qu'il ne dispose pas de preuves suffisantes pour déterminer que la société BAE a effectivement refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD quand elle a effectué des demandes d'aide pendant la période allant de novembre 2003 à octobre 2004. Par conséquent, le PCN britannique n'est pas en mesure de décider si BAE a respecté ou non le chapitre VI (2) des Principes directeurs à cet égard.

Le PCN britannique considère que, si la société a effectivement refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD quand elle a déposé des demandes d'aide auprès de l'ECGD, il s'agit bien d'une conduite contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs.

**De novembre 2003 à octobre 2004, BAE a-t-elle cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait invoquer le motif de la confidentialité commerciale pour refuser de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD et, le cas échéant, ce refus était-il contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs ?**

BAE a reconnu dans sa réponse du 14 avril 2010 qu'elle avait cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait invoquer le motif de la confidentialité commerciale pour refuser de communiquer la liste de ses mandataires à l'ECGD. Le PCN britannique a également reçu des exemplaires de plusieurs documents en témoignant, qui sont les suivants :

- a) Un échange de courriels en date du 25 août 2004, qu'a vu le PCN britannique, entre le Solutions Group de la CBI et l'ECGD, dans lequel le Solutions Group de la CBI déclare : « Nous acceptons que, lorsqu'une commission a été incluse dans le prix brut mentionné à l'ECGD, le montant de la commission, de même que le nom du "mandataire" concerné doivent être divulgués sauf, en ce qui concerne le nom du mandataire, lorsqu'il existe une justification pour ne pas le divulguer (par exemple des raisons liées à la concurrence). »
- b) Une lettre en date du 24 septembre 2004 du Solutions Group de la CBI à l'ECGD, qu'a vue le PCN britannique, dans laquelle le Solutions Group de la CBI déclare : « Nous comprenons que le motif de la confidentialité commerciale sera accepté par l'ECGD comme étant une raison valable de ne pas divulguer les noms et adresses des mandataires et qu'une garantie ne sera pas refusée simplement parce que des précisions sur les mandataires ne peuvent être fournies pour des



*questions de confidentialité commerciale. Nous vous saurions gré de nous confirmer ce point par écrit. »*

- c) Une note concernant une réunion du 7 octobre 2004, qu'a vue le PCN britannique, entre l'ECGD et le Solutions Group de la CBI, dont des représentants de BAE. Lors de la réunion, le Solutions Group de la CBI déclare : « *Les entreprises ont cherché à s'assurer que, si elles ne souhaitent pas divulguer l'identité d'un mandataire au motif de la confidentialité commerciale, cette raison ne serait pas utilisée par l'ECGD comme un motif de refuser d'accorder une aide.* » Dans une lettre en date du 29 octobre 2004 de l'ECGD au Solutions Group de la CBI, qu'a vue le PCN britannique, l'ECGD a confirmé qu'à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2004, lorsque l'argument de la confidentialité commerciale serait invoqué pour ne pas divulguer les noms des mandataires, cela ne serait pas utilisé automatiquement par l'ECGD comme motif pour ne pas accorder une garantie.

Le PCN britannique s'est demandé si le fait que la société BAE ait cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait ne pas divulguer la liste de ses mandataires au motif de la confidentialité commerciale était contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs.

Comme il a été précisé plus haut, le PCN britannique considère que la recommandation contenue dans le chapitre VI (2) des Principes directeurs selon laquelle les entreprises devraient tenir une liste des mandataires et la mettre à la disposition des autorités compétentes n'est pas soumise à la réserve que la divulgation peut être refusée au motif de la confidentialité.

Cependant, le PCN britannique a aussi pris en compte le fait que les Principes directeurs (et le commentaire concernant le chapitre VI (2) des Principes directeurs) ne prévoient pas que les entreprises ne puissent pas exercer des activités de lobbying auprès des autorités compétentes pour chercher à modifier les exigences existantes. En particulier, le PCN britannique fait aussi remarquer que le paragraphe 6 du Commentaire<sup>33</sup>, tout en recommandant que les multinationales « *évitent de rechercher des exemptions qui ne sont pas prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire dans des domaines tels que l'environnement, le Travail, la santé, la sécurité, la fiscalité et les incitations financières* », reconnaît expressément le « *droit des entreprises de chercher à obtenir des modifications du dispositif législatif ou réglementaire* ».

À la lumière de ce qui précède, le PCN britannique conclut que les démarches de la société BAE pour chercher à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait refuser de divulguer la liste de ses mandataires au motif de la confidentialité commerciale n'étaient pas contraires au chapitre VI (2) des Principes directeurs.

## **Conclusions**

Sur la base de l'analyse des preuves exposées précédemment, le PCN britannique tire les conclusions suivantes :

- a) Le chapitre VI (2) requiert la divulgation d'une liste des mandataires (autrement dit la divulgation de l'identité des mandataires) mais ne va pas jusqu'à exiger la divulgation des commissions des mandataires, et la formulation « *mettre à la disposition des autorités compétentes* » dans le chapitre VI (2) signifie que les entreprises devraient fournir une liste de mandataires à la demande des autorités compétentes.
- b) La recommandation du chapitre VI (2) des Principes directeurs selon laquelle les entreprises devraient tenir une liste de mandataires et la mettre à la disposition des

autorités compétentes n'est pas soumise à la réserve que la divulgation peut être refusée au motif de la confidentialité commerciale.

- c) De novembre 2003 à octobre 2004, la politique de l'ECGD était d'exiger de tous les candidats à une aide qu'ils divulguent la liste de leurs mandataires à l'ECGD quand ils déposaient une demande d'aide (à compter du 1<sup>er</sup> mai 2004, cette exigence s'est appliquée si les mandataires ou d'autres intermédiaires intervenaient dans le projet pour lequel une aide était demandée).
- d) Le PCN britannique considère qu'il ne dispose pas de suffisamment de preuves pour lui permettre de déterminer si la société BAE a refusé ou non de divulguer la liste de ses mandataires dans le cadre de sa demande d'aide pour le contrat Al Yamamah en 2003.
- e) Bien que le PCN britannique ait vu des documents qui donnent à penser que BAE pourrait avoir refusé de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD lors de demandes d'aide spécifiques de mai à octobre 2004, le PCN britannique considère qu'il ne dispose pas de suffisamment de preuves pour conclure que BAE a effectivement refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD lors de leur dépôt de demandes d'aide pendant cette période. Par conséquent, le PCN britannique considère qu'il n'est pas en mesure de décider si BAE a agi en contradiction avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs à cet égard.
- f) BAE a effectivement cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait refuser de divulguer la liste de ses mandataires au motif de la confidentialité commerciale, mais cette démarche n'est pas contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs.

### **Pratiques actuelles de la société**

L'ECGD a déclaré que BAE s'était entièrement conformée aux procédures de demande d'aide de l'ECGD introduites le 1<sup>er</sup> juillet 2006. Ces procédures comportent l'exigence de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD chaque fois que des mandataires participent à une transaction pour laquelle une aide est demandée.

Les mesures prises par BAE en matière de responsabilité de l'entreprise peuvent être consultées sur le site Internet de la société. Le PCN britannique a examiné les initiatives menées par BAE pour décourager la corruption au sein de l'entreprise. En particulier, le PCN britannique note les mesures suivantes prises par BAE qui présentent un intérêt particulier en lien avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs.

Premièrement, BAE déclare sur son site Internet qu'elle s'est engagée à tenir compte de toutes les recommandations contenues dans le rapport de 2008 du Comité Woolf<sup>34</sup>. Le PCN britannique comprend que le Comité Woolf était un comité désigné par le conseil d'administration de BAE et présidé par le très honorable Lord Woolf of Barnes, pour rendre compte publiquement des politiques et des procédures de la société en matière d'éthique. Les recommandations 11<sup>35</sup>, 13<sup>36</sup> et 22<sup>37</sup> du Comité Woolf se réfèrent à la sélection, la désignation et l'encadrement des conseillers<sup>38</sup> (autrement dit, les mandataires), à l'interdiction des paiements de facilitation (à mettre en œuvre progressivement) et à la nécessité pour l'entreprise d'être aussi ouverte et transparente que possible. BAE déclare qu'en réaction à ces recommandations, elle a pris les mesures suivantes<sup>39</sup> : création d'un Business Development Adviser Compliance Panel [groupe déontologique consultatif pour le développement de l'activité], présidé par des tiers indépendants et chargé d'examiner et d'évaluer les désignations de conseillers ; clarification de la politique de l'entreprise en matière de paiements de facilitation de sorte que les salariés n'aient pas le droit d'effectuer

des paiements de facilitation, qu'ils y soient ou non autorisés par les législations locales, et qu'ils refusent et signalent toute sollicitation d'un tel paiement ; engagement de la plus grande ouverture possible vis-à-vis des parties prenantes extérieures.

Deuxièmement, le PCN britannique note que le code de conduite général de BAE énonce : « Nous avons fait clairement savoir que, lorsque nous faisons une offre pour, ou négocions, un contrat, nous [...] divulguerons les informations requises par la législation ou la réglementation »<sup>40</sup> ; « Nous ne désignerons que des conseillers dont l'intégrité est connue et nous exigerons que leur conduite se conforme à nos normes à tout moment [...] Nous exigeons de tous nos conseillers, consultants et distributeurs qu'ils se conforment à nos politiques »<sup>41</sup> ; et « Nous n'effectuerons pas de paiements de facilitation et nous chercherons à éliminer cette pratique dans les pays où nous exerçons des activités »<sup>42</sup>.

Troisièmement, le PCN britannique comprend que BAE a instauré un dispositif interne rigoureux de mise en œuvre de la responsabilité d'entreprise. BAE déclare que son directeur de la responsabilité de l'entreprise rend compte directement au Directeur général et assure que les objectifs de l'entreprise en matière de responsabilité de l'entreprise soient mis en œuvre dans le cadre des activités de l'entreprise et qu'un comité sur la responsabilité de l'entreprise aide son conseil d'administration à contrôler et à examiner la politique de BAE en matière de responsabilité de l'entreprise, y compris le respect par BAE de la législation et de la réglementation anticorruption<sup>43</sup>.

### **Recommandations à l'entreprise et suivi**

Si nécessaire, le PCN britannique peut formuler des recommandations spécifiques à l'entreprise pour que sa conduite puisse ultérieurement se conformer aux Principes directeurs. Pour décider s'il doit formuler une quelconque recommandation, le PCN britannique a pris en compte le fait qu'il n'était pas en mesure de déterminer si BAE avait agi en contradiction avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs, et que l'ECCGD avait introduit le 1<sup>er</sup> juillet 2006 des procédures anticorruption comportant l'exigence qu'un candidat à une aide divulgue à l'ECCGD la liste de ses mandataires. La société a déclaré qu'elle se conformait à ces procédures dans tous les cas et que l'ECCGD avait confirmé qu'il n'y avait pas, à sa connaissance, de cas où la société ne s'était pas conformée à ces procédures.

En conséquence, le PCN britannique estime qu'il n'est pas approprié de formuler une quelconque recommandation à l'intention de BAE. Ce communiqué final conclut par conséquent la procédure de traitement de plainte pour non-respect des Principes directeurs.

5 novembre 2010

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

Nick van Benschoten, Sergio Moreno

## Communiqué du PCN britannique

### Communiqué final du Point de contact national (PCN) britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la plainte de Corner House contre Rolls-Royce Group plc

#### Résumé des conclusions

- Le PCN britannique conclut que le chapitre VI (2) des Principes directeurs exige qu'une liste de mandataires (autrement dit l'identité des mandataires) soit communiquée et qu'elle devrait être fournie à la demande des autorités compétentes pertinentes. Le PCN britannique considère que le chapitre VI (2) ne requiert pas de divulguer les commissions des mandataires. Le PCN britannique conclut également que la recommandation dans le chapitre VI (2) des Principes directeurs selon laquelle les entreprises devraient tenir une liste de mandataires et la mettre à la disposition des autorités compétentes n'est pas soumise à la réserve que cette divulgation puisse être refusée au motif de la confidentialité commerciale.
- Si la société Rolls-Royce a effectué des demandes d'aide d'avril à octobre 2004 et qu'elle a refusé de divulguer une liste de mandataires à l'Export Credits Guarantee Department (ECGD, agence officielle britannique de crédits à l'exportation), elle a alors agi en contradiction avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs.
- Des éléments montrent que Rolls-Royce s'est vigoureusement opposée à l'introduction d'une exigence de divulgation d'une liste de mandataires à l'ECGD lors du dépôt de demandes d'aide. Cela donne à penser que, si Rolls-Royce avait déposé des demandes d'aide pendant la période concernée (d'avril à octobre 2004), elle aurait peut-être été réticente à divulguer une liste de mandataires à l'ECGD. Cependant, Rolls-Royce a déclaré qu'elle n'avait pas déposé de demandes auprès de l'ECGD d'avril à octobre 2004. Le PCN britannique n'a pas été en mesure de le vérifier auprès de l'ECGD et considère qu'il ne dispose pas de suffisamment de preuves pour décider si Rolls-Royce a déposé des demandes d'aide auprès de l'ECGD pendant la période en question et, le cas échéant, si elle a refusé de divulguer une liste de mandataires. Par conséquent, le PCN britannique n'est pas en mesure d'établir que Rolls-Royce a agi en contradiction avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs à cet égard.
- Le PCN britannique conclut que Rolls-Royce a effectivement cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait refuser de divulguer la liste de ses mandataires au motif de la confidentialité commerciale, mais que cette démarche n'est pas contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs.
- L'ECGD a introduit de nouvelles procédures anticorruption le 1<sup>er</sup> juillet 2006. Ces procédures comportent l'exigence, vis-à-vis des candidats à une aide, de divulguer la liste de leurs mandataires à l'ECGD si les mandataires interviennent dans le cadre du projet pour lequel une aide est demandée. L'ECGD a déclaré que, depuis que ces procédures ont été introduites, aucun candidat n'a refusé de se conformer aux exigences de l'ECGD. Compte tenu de ce fait et des mesures prises par l'entreprise pour lutter contre la corruption, le PCN britannique considère qu'il n'est pas approprié de formuler de quelconques recommandations à Rolls-Royce. Ce communiqué final conclut donc la procédure de traitement de plainte pour non-respect des Principes directeurs.

## Contexte

### 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.

Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants. Les gouvernements des pays membres de l'OCDE et d'un certain nombre de 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.

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 multinationales exerçant leurs activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier.

### Procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique

La procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique suit globalement les principales étapes suivantes :

- a) 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 ;
- b) 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 ;
- c) 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. En cas de refus ou d'échec de la conciliation/médiation, le PCN britannique examine la plainte et prépare et publie un communiqué final qui précise explicitement si les Principes directeurs ont été respectés ou non et, le cas échéant, formule des recommandations à l'intention de l'entreprise pour l'aider à conformer sa conduite aux Principes directeurs ;
- d) Suivi – Lorsque le communiqué final comporte des recommandations, il indique une date limite à laquelle il est demandé aux deux parties de rendre compte au PCN britannique des progrès réalisés par l'entreprise pour la mise en œuvre de ces recommandations. Le PCN britannique publie alors un autre communiqué se faisant l'écho de la réponse des parties.

La procédure de traitement des plaintes, ainsi que les premières évaluations, les communiqués finaux et les communiqués de suivi du PCN britannique, sont publiés sur son site Internet, à l'adresse suivante : [www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint](http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint).

### **Précisions sur les parties concernées**

**Le plaignant.** Corner House Research (Corner House) est une société enregistrée au Royaume-Uni qui réalise des études et des analyses sur des questions sociales, économiques et politiques.

**La Société.** Rolls-Royce Group plc (Rolls-Royce) est une société enregistrée au Royaume-Uni qui propose des systèmes propulseurs intégrés pour un usage terrestre, maritime et aérien. La société entre dans la composition de l'indice FTSE 100.

### **Plainte de Corner House**

Le 4 avril 2005, Corner House a déposé une plainte auprès du PCN britannique pour non-respect des Principes directeurs concernant les activités de Rolls-Royce au Royaume-Uni durant la période allant d'avril à octobre 2004.

La plainte de Corner House comporte deux aspects :

a) Premièrement, Rolls-Royce aurait refusé, durant la période allant d'avril à octobre 2004, de donner des indications sur ses mandataires et les commissions de ses mandataires à l'ECGD après que l'ECGD a requis ces précisions. En particulier :

- L'ECGD aurait écrit à Rolls-Royce en mars 2004 pour informer la société de la prochaine entrée en vigueur de nouvelles procédures destinées à lutter contre les pots-de-vin et la corruption en mai 2004, qui comportaient l'exigence que les entreprises donnent des indications sur leurs mandataires et les commissions de leurs mandataires à l'ECGD quand elles demandaient une garantie de crédit ou une assurance pour un investissement à l'étranger.
- Le 23 avril 2004, Rolls-Royce aurait écrit à l'ECGD déclarant que les nouvelles exigences de communication d'informations sur les mandataires n'étaient pas acceptables.
- Lors d'une réunion entre l'ECGD et des entités du secteur le 5 juillet 2004, Rolls-Royce aurait soutenu le groupe Airbus qui a déclaré qu'il ne donnerait pas d'informations sur ses mandataires à l'ECGD car il avait conclu des accords de confidentialité avec ses mandataires et considéraient ces questions comme une affaire ne concernant que la société et ses mandataires.
- Le 30 juillet et le 9 août 2004, plusieurs entreprises de l'aérospatiale, dont Rolls-Royce, auraient déclaré à l'ECGD que les informations sur les mandataires devaient rester confidentielles.
- Le 12 août 2004, l'ECGD aurait écrit aux entreprises de l'aérospatiale en précisant que le fait que l'ECGD connaisse l'identité d'un mandataire ne pouvait présenter un désavantage commercial. Dans la même lettre, l'ECGD aurait proposé de mettre en place des procédures pour s'assurer de la sécurité de ces informations.

b) Deuxièmement, la société Rolls-Royce a cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait refuser de divulguer la liste de ses mandataires et les commissions de ses mandataires à l'ECGD au motif de la confidentialité commerciale après l'introduction de nouvelles procédures par l'ECGD en mai 2004. En particulier :

- Le 25 août 2004, le Solutions Group de la Confederation of British Industry (CBI), négociant pour le compte d'entreprises parmi lesquelles figuraient BAE Systems, Airbus et Rolls-Royce<sup>44</sup>, aurait déclaré à l'ECGD que des précisions sur les mandataires

ne seraient pas fournies s'il existait une justification pour ne pas le faire.

- Le 7 octobre 2004, lors d'une réunion avec l'ECGD, Rolls-Royce aurait cherché à s'assurer que la confidentialité commerciale pouvait justifier la non-divulgence des noms de ses mandataires.
  - Le 29 octobre 2004, l'ECGD aurait donné une confirmation écrite à BAE Systems, Airbus et Rolls-Royce selon laquelle l'ECGD ne se servirait pas du fait que l'argument de la confidentialité commerciale avait été utilisé pour la non-divulgence de précisions sur les mandataires à l'ECGD pour ne pas apporter une aide aux entreprises.
- c) Corner House a fait valoir que la conduite reprochée à Rolls-Royce telle que résumée ci-dessus était contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs qui déclare que les entreprises<sup>45</sup> :

*« 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. »*

### **Procédure suivie par le PCN britannique**

Le 4 avril 2005, Corner House a déposé auprès du PCN britannique une plainte contre BAE Systems, Airbus et Rolls-Royce pour non-respect des Principes directeurs.

Quand la plainte a été déposée, le PCN britannique n'avait pas de publication portant spécifiquement sur la procédure de traitement des plaintes. Il avait cependant publié un livret intitulé « UK Point de contact national Information Booklet »<sup>46</sup> destiné à expliquer les Principes directeurs et, dans des termes généraux, la démarche du PCN britannique pour traiter une plainte pour non-respect des Principes directeurs. Le livret précisait que : « Pour décider s'il doit examiner plus à fond un problème, le PCN consulte la société en question ainsi que toute autre partie intéressée, si cela se justifie [...] Une fois que le PCN a consulté d'autres parties selon les modalités exposées plus haut, s'il décide que le problème mérite un examen plus approfondi, nous contactons le demandeur et cherchons à contribuer à une résolution<sup>47</sup>. »

Le PCN britannique a considéré que le dossier de Corner House répondait aux critères de recevabilité d'une plainte pour non-respect des Principes directeurs. Le 10 mai 2005, le PCN britannique a écrit aux trois sociétés en leur transmettant un exemplaire de la plainte et en demandant une réponse écrite aux allégations. Le 18 mai 2005, le PCN britannique a rencontré les trois sociétés afin d'expliquer la procédure de traitement des plaintes pour non-respect des Principes directeurs.

Le 3 août 2005, le PCN britannique a décidé de différer la progression de l'affaire en attendant la conclusion de la consultation de l'ECGD sur ses procédures de lutte contre les pots-de-vin et la corruption. Le processus de consultation s'est terminé en mars 2006 et les nouvelles procédures de l'ECGD sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Le PCN britannique n'a pas poursuivi le traitement de la plainte et les membres actuels du PCN britannique ont appris l'existence de cette affaire quand elle a été signalée dans un rapport soumis à l'OCDE le 12 juin 2009<sup>48</sup>. Le PCN britannique a ensuite contacté Corner House pour s'assurer que cette entreprise souhaitait encore maintenir la plainte. Le 4 novembre 2009, Corner House a confirmé que c'était bien le cas. Le PCN britannique a donc décidé de poursuivre le traitement de la plainte conformément à sa procédure en la matière<sup>49</sup>.

Le 15 décembre 2009, le PCN britannique a écrit à Rolls-Royce et Corner House pour les informer qu'il allait poursuivre le traitement de la plainte conformément à sa procédure de traitement des plaintes publiée. Dans la même lettre, le PCN britannique a proposé aux deux parties des services professionnels de conciliation/médiation pour préparer le terrain en vue d'une issue mutuellement satisfaisante. Le 29 janvier 2010, Rolls-Royce a refusé l'offre.

Par conséquent, le 15 février 2010, le PCN britannique a informé les parties qu'il allait passer à l'examen de la plainte. Le PCN britannique a demandé aux parties de fournir des preuves pour appuyer leurs positions vis-à-vis de la plainte, d'ici le 15 avril 2010. Le PCN britannique a aussi demandé à Rolls-Royce ses commentaires concernant son respect des nouvelles procédures de lutte contre la corruption introduites par l'ECGD le 1<sup>er</sup> juillet 2006. Le PCN britannique a aussi demandé à l'ECGD de fournir tout document pertinent. Tous les éléments de preuve reçus par le PCN britannique ont été partagés entre les deux parties.

### **Réponse de Rolls Royce Group plc**

Le 15 avril 2010, Rolls-Royce a déclaré que la plainte de Corner House devait être rejetée au motif qu'entre avril et octobre 2004, Rolls-Royce n'avait pas déposé de demande d'aide à l'ECGD pour des ventes à l'étranger et ne pouvait donc pas avoir agi en contradiction avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs. Rolls-Royce a également déclaré qu'elle s'était conformée aux exigences prévues dans le cadre des procédures de demande d'aide de l'ECGD introduites le 1<sup>er</sup> juillet 2006 (qui requièrent la divulgation à l'ECGD d'informations sur les mandataires) et que, par conséquent, le PCN britannique ne pouvait formuler aucune recommandation utile à l'intention de l'entreprise.

### **Analyse réalisée par le PCN britannique**

L'analyse de la plainte contre Rolls-Royce traitera les principaux domaines suivants. Premièrement, elle expliquera la signification et la portée du chapitre VI (2) des Principes directeurs. Deuxièmement, elle expliquera si le chapitre VI (2) des Principes directeurs autorise que la divulgation soit refusée au motif de la confidentialité commerciale. Troisièmement, elle étudiera la politique de l'ECGD concernant l'exigence de précisions sur les mandataires dans le cadre de sa procédure de demande d'aide à l'exportation durant la période allant d'avril à octobre 2004. Quatrièmement, elle examinera si la société Rolls-Royce a effectivement refusé de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD quand elle a déposé des demandes d'aide auprès de l'ECGD d'avril à octobre 2004. Enfin, elle tentera de déterminer si Rolls-Royce a effectivement cherché, d'avril à octobre 2004, à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait invoquer la confidentialité commerciale comme motif pour refuser de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD et, le cas échéant, si cela a constitué un manquement aux Principes directeurs.

### **Quelle est la signification et la portée du chapitre VI (2) des Principes directeurs?**

Selon le chapitre VI (2) des Principes directeurs, les entreprises devraient veiller à ce que la rémunération de leurs mandataires soit adéquate et uniquement liée à des services légitimes et, le cas échéant, elles devraient tenir une liste des mandataires employés dans le cadre de transaction avec des organismes publics et des entreprises publiques et la mettre à la disposition des autorités compétentes.



Le chapitre VI (2) préconise que les entreprises divulguent une « liste de mandataires ». Le PCN britannique considère que l'expression « liste de mandataires » dans le chapitre VI (2) signifie que les entreprises devraient révéler l'identité des mandataires. Le PCN britannique estime qu'il est clair, d'après la formulation du chapitre VI (2) que ce chapitre ne se réfère qu'à la divulgation d'une « liste de mandataires » (autrement dit la divulgation de l'identité des mandataires) et ne va pas jusqu'à exiger que des précisions soient données sur les commissions des mandataires.

Le PCN britannique rejette par conséquent l'interprétation de Corner House selon laquelle la recommandation va jusqu'à exiger d'autres précisions sur les mandataires comme les commissions des mandataires<sup>50</sup>. Le PCN britannique n'a donc pas examiné si l'entreprise avait refusé de fournir à l'ECGD des précisions sur les commissions des mandataires, car cela n'entre pas dans le cadre du chapitre VI (2).

Le PCN britannique considère que la formulation « mettre à la disposition des autorités compétentes » du chapitre VI (2) signifie que les entreprises devraient fournir des informations à la demande de l'autorité compétente.

### **Le chapitre VI (2) des Principes directeurs autorise-t-il à refuser la divulgation au motif de la confidentialité commerciale ?**

Le PCN britannique considère que, si l'intention avait été que le chapitre VI (2) autorise ce type de réserve, celle-ci aurait été spécifiquement mentionnée dans le chapitre VI (2) lui-même ou, du moins, dans le « Commentaire concernant la lutte contre la corruption ». Le PCN britannique note que le chapitre VI (2) lui-même ne précise pas que la divulgation peut être refusée au motif de la confidentialité commerciale. Il constate également que le « Commentaire concernant la lutte contre la corruption » annexé aux Principes directeurs<sup>51</sup> ne mentionne rien sur ce point particulier.

À la lumière de ce qui précède, le PCN britannique considère que la recommandation contenue dans le chapitre VI (2) des Principes directeurs selon laquelle les entreprises devraient tenir une liste des mandataires et la mettre à la disposition des autorités compétentes sur demande n'est pas soumise à la réserve que la divulgation peut être refusée au motif de la confidentialité commerciale.

### **Quelle a été la politique de l'ECGD concernant l'exigence d'informations sur les mandataires dans le cadre de sa procédure de demande d'aide durant la période allant d'avril à octobre 2004 ?**

Sur la base des informations fournies par l'ECGD, la politique de l'ECGD concernant l'exigence de précisions sur les mandataires dans le cadre de la procédure de dépôt de dossier quand une entreprise demande de l'aide, a été la suivante :

- a) Avant le 1<sup>er</sup> avril 2003 – L'ECGD n'exigeait pas la divulgation du nom et de l'adresse des mandataires.
- b) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2003 – L'ECGD a exigé de tous les candidats à une aide qu'ils fournissent des précisions concernant les mandataires (y compris les noms et adresses).
- c) À compter du 1<sup>er</sup> mai 2004 – L'ECGD a exigé de tous les candidats à une aide qu'ils signalent à l'ECGD si un quelconque mandataire ou autre intermédiaire intervenait. En cas de réponse positive, le candidat à une aide était tenu de fournir des précisions sur le mandataire (y compris les noms et adresses).

- d) À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2004 – L'ECGD a modifié ses exigences concernant les précisions à fournir sur les mandataires comme suit :
- Aucune précision sur les mandataires n'était requise sous réserve que la commission d'un quelconque mandataire ne soit pas incluse dans le montant du contrat et ne dépasse pas 5 % du montant du contrat ;
  - Des précisions sur les mandataires étaient requises dans tous les cas ne correspondant pas aux critères ci-dessus. Parmi les précisions sur le mandataire figuraient les noms et adresses des mandataires, sauf si le candidat à l'aide avait des raisons valables (à exposer par écrit à l'ECGD) pour ne pas identifier ses mandataires.
- e) Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 – suite à une consultation publique, l'ECGD exige, dans tous les cas, des candidats à une aide qu'ils confirment si un quelconque mandataire ou intermédiaire intervient en relation avec le contrat de fourniture et, en cas de réponse positive, qu'ils donnent des précisions sur le mandataire (y compris les noms et adresses des mandataires). Les candidats à une aide peuvent exiger que les noms et adresses des mandataires soient fournis selon un mécanisme de « traitement spécial » pour protéger le caractère sensible de ces informations.

Le PCN britannique a examiné si les candidats à une aide de l'ECGD, y compris Rolls-Royce, auraient pu ne pas avoir connaissance ou être mal informés des procédures de l'ECGD, entre avril et octobre 2004, exigeant qu'ils donnent des précisions sur les mandataires.

Sur la base des informations fournies par l'ECGD, le PCN britannique considère qu'il ressort clairement que la politique de ECGD, entre avril et octobre 2004, était d'exiger de tous les candidats à une aide qu'ils donnent des précisions sur leurs mandataires à l'ECGD lors d'une demande d'aide (à compter du 1<sup>er</sup> mai 2004, cette exigence s'appliquait si les mandataires ou d'autres intermédiaires intervenaient dans le projet pour lequel une aide était demandée).

Le PCN britannique considère également que les exigences de divulgation de l'ECGD à compter de mars 2004 ont été clairement communiquées aux candidats à une aide. Le PCN britannique a vu une lettre datée du 4 mars 2004 de l'ECGD à « tous les clients » qui précise clairement l'exigence, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2004, de divulguer à l'ECGD la liste des mandataires intervenant dans le projet pour lequel une aide est demandée.

#### **D'avril à octobre 2004, la société Rolls-Royce a-t-elle refusé de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD lorsqu'elle a déposé des demandes d'aide à l'ECGD ?**

Corner House se réfère à un certain nombre de documents produits entre avril et octobre 2004 lors des négociations entre le Solutions Group de la CBI et l'ECGD concernant la procédure de demande d'aide auprès de l'ECGD. Corner House fait valoir que ces documents prouvent que la société Rolls-Royce a refusé de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD quand elle a demandé une aide. Le PCN britannique a examiné tous les documents auxquels Corner House se référait, de même que les autres preuves reçues concernant cette plainte. Les documents pertinents à propos de Rolls-Royce sont précisés ci-après :

- a) Une lettre datée du 23 avril 2004, vue par le PCN britannique, de Rolls-Royce à l'ECGD, en réponse à la lettre de l'ECGD datée du 4 mars 2004 dont il est question plus haut (qui signale l'exigence de divulguer une liste des mandataires participant au projet pour lequel une aide est demandée), dans laquelle la société déclare : « *Ni les nouvelles*

- déclarations portant sur les mandataires, ni les nouveaux contrôles portant sur les commissions des mandataires ne sont acceptables. »
- b) La note concernant une réunion, vue par le PCN britannique, entre la CBI, des entreprises (dont Rolls-Royce) et le Department of Trade and Industry ainsi que l'ECGD le 5 juillet 2004, qui signale que : « Airbus a affirmé avec insistance qu'elle ne fournirait pas la moindre précision concernant ses mandataires. L'entreprise a conclu des accords de confidentialité avec ses mandataires et considère que ces accords sont une affaire qui ne concerne que l'entreprise et les mandataires en question. Elle a été soutenue pour cette position par Rolls-Royce. » La même note signale que : « l'ECGD a exprimé sa surprise face au refus des entreprises à présent de lui fournir les informations complémentaires exigées sur les commissions des mandataires dans la mesure où la plupart de ces précisions sont données dans les dossiers de demande d'aide de l'ECGD depuis avril 2003. »
- c) Une note en date du 30 juillet 2004, également vue par le PCN britannique, de l'industrie de l'aérospatiale, qui représente Rolls-Royce entre autres constructeurs, à l'ECGD dans laquelle l'industrie de l'aérospatiale juge « inacceptable », surtout au motif de la confidentialité commerciale, de donner des précisions sur les mandataires à l'ECGD dans le cadre du dépôt d'une demande d'aide. La note indique également que : « Les identités de tierces parties qui sont des "mandataires ou intermédiaires" chargés par les candidats à une aide de leur prêter assistance pour leurs opérations de commercialisation sont des informations sensibles sur le plan commercial et constituent des actifs commerciaux de l'entreprise [...] Les contrats avec des tierces parties peuvent contenir des clauses de confidentialité qui empêchent la divulgation d'informations à des tiers. »
- d) Un échange de courriels, vu par le PCN britannique, entre BAE et l'ECGD en date du 5 août 2004, dans lequel l'ECGD a déclaré : « Nous partons de l'hypothèse que le seul problème en suspens à ce stade [à savoir, le 11 août 2004] est le refus par Airbus, BAES et Rolls Royce de révéler le nom d'un quelconque mandataire. »
- e) Une note informelle interne de l'ECGD en date du 5 août 2004, vue par le PCN britannique, qui précise : « l'ECGD pense que les principaux membres du groupe de la CBI, à savoir Airbus, BAES et Rolls Royce, qui ont adopté un point de vue commun sur la question de la divulgation des mandataires, sont prêts à révéler à l'ECGD : i) le code de conduite de leur entreprise régissant la conduite des salariés engagés dans des négociations à l'étranger, qui est censé se conformer à la législation britannique ; ii) leur modèle standard de contrat avec les mandataires, qui doit comporter des dispositions pour lutter contre les pots-de-vin et la corruption conformes à la législation britannique et une description sommaire des services que doit fournir le mandataire ; et iii) si la commission d'un mandataire est incluse dans leur prix ou non. Les grands exportateurs sont en outre prêts à proposer les garanties suivantes dans tout nouveau formulaire de demande de l'ECGD : i) Ils sont en conformité avec la législation britannique ; et ii) dans le cas où une convention de mandat a été signée, elle contient des dispositions destinées à lutter contre les pots-de-vin et la corruption qui sont conformes à l'esprit de leur modèle standard de contrat avec des mandataires. »
- f) La note d'une réunion préparée par l'ECGD, vue par le PCN britannique, entre le Solutions Group de la CBI et l'ECGD le 9 août 2004, qui précise que « l'ECGD a demandé une explication claire sur l'impossibilité pour les entreprises de l'aérospatiale/la défense de fournir à l'ECGD le nom de leurs mandataires/intermédiaires. La réponse du secteur a été que les entreprises de l'aérospatiale/de la défense exerçaient leurs activités dans un contexte particulier » et que « Ces précisions [les précisions sur les mandataires] étaient extrêmement sensibles sur

le plan commercial [...] Les intermédiaires eux-mêmes peuvent avoir des raisons valables et justifiables de vouloir rester dans l'anonymat ».

- g) Une lettre en date du 12 août 2004, vue par le PCN britannique, de l'ECGD au Solutions Group de la CBI, dans laquelle l'ECGD déclare : « Nous sommes très reconnaissants de l'explication donnée lors de notre réunion [réunion du 9 août 2004] sur la grande importance accordée par le secteur au maintien de la confidentialité des noms des mandataires. Nous concluons de cette explication que, bien que le fait que l'ECGD connaisse l'identité d'un mandataire ne puisse présenter pour vous aucun désavantage commercial, vous objectez à cela le risque accru de fuites par inadvertance de ces informations. » Dans la même lettre, l'ECGD propose un moyen sûr de collecter des informations sur les mandataires des entreprises.
- h) Un courriel, que le PCN britannique a vu, de la CBI à l'ECGD en date du 25 août 2004, qui précise : « Bien que nous [le Solutions Group de la CBI] ne puissions accepter de divulguer des informations sur les mandataires à l'ECGD, nous espérons que le compromis consistant à vous proposer soit des précisions sur la procédure de vérifications préalables appliquée pour le recrutement de mandataires/conseillers, soit la convention de mandat/de conseil type qui constitue la base de ce recrutement, vous [l'ECGD] permettra de considérer favorablement le compromis que nous proposons. »

Le PCN britannique considère que les documents mentionnés plus haut montrent clairement que l'entreprise a vigoureusement plaidé (soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants de son secteur d'activités) pour que les procédures de demandes d'aide auprès de l'ECGD permettent de refuser de fournir des précisions sur les mandataires au motif de la confidentialité commerciale. Cependant, le PCN britannique estime que, pour parvenir à déterminer si les Principes directeurs ont été respectés ou non, il faut établir si l'entreprise a en fait refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD lorsqu'elle a déposé des demandes d'aide spécifiques auprès de l'ECGD pendant la période allant d'avril à octobre 2004.

Le PCN britannique note que, dans sa réponse à la plainte, Rolls-Royce a déclaré : « [...] la position de Rolls-Royce est simple à formuler. Rolls-Royce n'a pas déposé de demandes auprès de l'ECGD dans le cadre de laquelle un crédit à l'exportation a été fourni pour des ventes à l'étranger pendant cette période. En conséquence, nous considérons qu'aucune plainte ne peut être maintenue contre l'entreprise pour non-respect du chapitre VI paragraphe 2 des Principes directeurs de l'OCDE. » La société Rolls-Royce a déclaré qu'étant donné qu'elle n'a pas déposé de demandes auprès de l'ECGD, elle ne peut produire de documents à l'appui de sa position.

Le PCN britannique a demandé à l'ECGD s'il dispose de quelconques documents en lien avec l'allégation d'un refus par Rolls-Royce de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD lors du dépôt de demandes d'aide auprès de l'ECGD durant cette période. L'ECGD a déclaré qu'à sa connaissance, durant la période d'avril à octobre 2004, Rolls-Royce s'est conformée aux procédures de demandes d'aide auprès de l'ECGD en vigueur à l'époque (notamment l'exigence de divulguer une liste de mandataires). Cependant, l'ECGD a aussi déclaré que, d'avril à octobre 2004, il n'a pas tenu un registre centralisé de toutes les demandes reçues, et les demandes refusées (ou retirées) ont certainement été détruites. À la lumière de ces éléments, le PCN britannique n'a pas pu vérifier auprès de l'ECGD si Rolls-Royce avait déposé des demandes d'aide à l'ECGD pendant cette période (et, le cas échéant, si elle avait divulgué une liste de mandataires).

Par conséquent, les preuves dont dispose le PCN britannique sont limitées aux documents mentionnés au paragraphe 30 ci-dessus et à la déclaration de Rolls-Royce selon laquelle l'entreprise n'a pas déposé de demandes pendant la période en question. Le PCN britannique considère que les documents mentionnés au paragraphe 30 montrent que Rolls-Royce s'est vigoureusement opposée à l'introduction d'une exigence de divulgation d'une liste de mandataires à l'ECGD lors du dépôt de demandes d'aide. Par exemple, la note concernant une réunion le 5 juillet 2004 (qu'a vue le PCN britannique) entre la CBI, le Department of Trade and Industry, l'ECGD et des entreprises (dont Rolls-Royce) signale que : « Airbus a affirmé avec insistance qu'il ne fournirait pas la moindre précision concernant ses mandataires. L'entreprise a conclu des accords de confidentialité avec ses mandataires et considère que ces accords sont une affaire qui ne concerne que l'entreprise et les mandataires en question. Elle a été soutenue pour cette position par Rolls-Royce. » Cela donne à penser que, si Rolls-Royce avait déposé des demandes d'aide pendant la période concernée (d'avril à octobre 2004), elle aurait peut-être été réticente à fournir des informations sur ses mandataires à l'ECGD, dans la mesure où l'entreprise a vigoureusement plaidé, soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants de son secteur d'activités, pour que les procédures de demandes d'aide auprès de l'ECGD permettent de refuser de fournir des précisions sur les mandataires au motif de la confidentialité commerciale.

Cependant, le PCN britannique considère que les documents auxquels il est fait référence au paragraphe 30 ne constituent pas des preuves permettant de conclure que Rolls-Royce a soumis des demandes d'aide spécifiques d'avril à octobre 2004, et, le cas échéant, qu'elle a refusé de fournir une liste de mandataires à l'ECGD. En particulier, le PCN britannique n'a pas reçu de preuves quelconques qui montrent clairement que l'entreprise a déposé des demandes d'aide auprès de l'ECGD pendant la période allant d'avril à octobre 2004, que l'ECGD lui a demandé de fournir une liste de mandataires et qu'elle a refusé de la communiquer.

Le PCN britannique considère par conséquent qu'il ne dispose pas de preuves suffisantes pour établir si la société Rolls-Royce a effectivement déposé des demandes d'aide auprès de l'ECGD pendant cette période et, le cas échéant, si elle a effectivement refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD. Par conséquent, le PCN britannique n'est pas en mesure de décider si Rolls-Royce a respecté ou non le chapitre VI (2) des Principes directeurs à cet égard.

Le PCN britannique considère que, si la société a effectivement refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD quand elle a déposé des demandes d'aide auprès de l'ECGD, il s'agit bien d'une conduite contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs.

**D'avril à octobre 2004, Rolls-Royce a-t-elle cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait invoquer le motif de la confidentialité commerciale pour refuser de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD et, le cas échéant, ce refus était-il contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs ?**

Le PCN britannique a examiné des exemplaires de plusieurs documents qui montrent que la société Rolls-Royce a effectivement cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait invoquer le motif de la confidentialité commerciale pour refuser de communiquer la liste de ses mandataires, ces documents étant les suivants :

- a) Un échange de courriels en date du 25 août 2004, qu'a vu le PCN britannique, entre le Solutions Group de la CBI et l'ECGD, dans lequel le Solutions Group de la CBI déclare :

« Nous acceptons que, lorsqu'une commission est incluse dans le prix brut mentionné à l'ECGD, le montant de la commission, de même que le nom du "mandataire" concerné doivent être divulgués sauf, en ce qui concerne le nom du mandataire, lorsqu'il existe une justification pour ne pas le divulguer (par exemple des raisons liées à la concurrence). »

- b) Une lettre datée du 24 septembre 2004 du Solutions Group de la CBI à l'ECGD, qu'a vue le PCN britannique, dans laquelle le Solutions Group de la CBI déclare : « Nous comprenons que le motif de la confidentialité commerciale sera accepté par l'ECGD comme étant une raison valable de ne pas divulguer les noms et adresses des mandataires et qu'une garantie ne sera pas refusée simplement parce que des précisions sur les mandataires ne peuvent être fournies pour des questions de confidentialité commerciale. Nous vous saurions gré de nous confirmer ce point par écrit. »
- c) Une note concernant une réunion du 7 octobre 2004, qu'a vue le PCN britannique, entre l'ECGD et le Solutions Group de la CBI, dont des représentants de Rolls-Royce. Lors de la réunion, le Solutions Group de la CBI déclare : « Les entreprises ont cherché à s'assurer que, si elles ne souhaitent pas divulguer l'identité d'un mandataire au motif de la confidentialité commerciale, cette raison ne serait pas utilisée par l'ECGD comme un motif de refuser d'accorder une aide. » Dans une lettre en date du 29 octobre 2004 de l'ECGD au Solutions Group de la CBI, qu'a vue le PCN britannique, l'ECGD a confirmé qu'à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2004, lorsque l'argument de la confidentialité commerciale serait invoqué pour ne pas divulguer les noms des mandataires, cela ne serait pas utilisé automatiquement par l'ECGD comme motif pour ne pas accorder une garantie.

Le PCN britannique s'est demandé si le fait que la société Rolls-Royce ait cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait ne pas divulguer la liste de ses mandataires au motif de la confidentialité commerciale était contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs.

Comme il a été précisé plus haut, le PCN britannique considère que la recommandation contenue dans le chapitre VI (2) des Principes directeurs selon laquelle les entreprises devraient tenir une liste des mandataires et la mettre à la disposition des autorités compétentes n'est pas soumise à la réserve que la divulgation peut être refusée au motif de la confidentialité.

Cependant, le PCN britannique a aussi pris en compte le fait que les Principes directeurs (et le commentaire concernant le chapitre VI (2) des Principes directeurs) ne prévoient pas que les entreprises ne puissent pas exercer des activités de lobbying auprès des autorités compétentes pour chercher à modifier les exigences existantes. En particulier, le PCN britannique fait aussi remarquer que le paragraphe 6 du Commentaire<sup>52</sup>, tout en recommandant que les multinationales « évitent de rechercher des exemptions qui ne sont pas prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire dans des domaines tels que l'environnement, le Travail, la santé, la sécurité, la fiscalité et les incitations financières », reconnaît expressément le « droit des entreprises de chercher à obtenir des modifications du dispositif législatif ou réglementaire ».

À la lumière de ce qui précède, le PCN britannique conclut que les démarches de la société Rolls-Royce pour chercher à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait refuser de divulguer la liste de ses mandataires au motif de la confidentialité commerciale n'étaient pas contraires au chapitre VI (2) des Principes directeurs.

## Conclusions

Sur la base de l'analyse des preuves exposées précédemment, le PCN britannique tire les conclusions suivantes :

- a) Le chapitre VI (2) requiert la divulgation d'une liste des mandataires (autrement dit la divulgation de l'identité des mandataires) mais ne va pas jusqu'à exiger la divulgation des commissions des mandataires, et la formulation « mettre à la disposition des autorités compétentes » dans le chapitre VI (2) signifie que les entreprises devraient fournir une liste de mandataires à la demande des autorités compétentes.
- b) La recommandation du chapitre VI (2) des Principes directeurs selon laquelle les entreprises devraient tenir une liste de mandataires et la mettre à la disposition des autorités compétentes n'est pas soumise à la réserve que la divulgation peut être refusée au motif de la confidentialité commerciale.
- c) D'avril à octobre 2004, la politique de l'ECGD était d'exiger de tous les candidats à une aide qu'ils divulguent la liste de leurs mandataires à l'ECGD quand ils déposaient une demande d'aide (à compter du 1<sup>er</sup> mai 2004, cette exigence s'est appliquée si les mandataires ou d'autres intermédiaires intervenaient dans le projet pour lequel une aide était demandée).
- d) Si Rolls-Royce avait déposé des demandes d'aide auprès de l'ECGD d'avril à octobre 2004, les documents qu'a vus le PCN britannique donnent à penser que Rolls-Royce aurait peut-être été réticente à divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD. Cependant, Rolls-Royce a déclaré qu'elle n'avait pas déposé de demandes auprès de l'ECGD pendant cette période. Le PCN britannique n'a pas été en mesure de le vérifier auprès de l'ECGD et considère qu'il ne dispose pas de suffisamment de preuves pour décider si Rolls-Royce a déposé des demandes d'aide auprès de l'ECGD pendant la période en question et si, le cas échéant, elle a refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD. Par conséquent, le PCN britannique considère qu'il n'est pas en mesure d'établir si Rolls-Royce a agi en contradiction avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs à cet égard.
- e) Rolls-Royce a effectivement cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait refuser de divulguer la liste de ses mandataires au motif de la confidentialité commerciale, mais cette démarche n'est pas contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs.

## Pratiques actuelles de la société

L'ECGD a déclaré que Rolls Royce s'était entièrement conformée aux procédures de demande d'aide de l'ECGD introduites le 1<sup>er</sup> juillet 2006. Ces procédures comportent l'exigence de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD chaque fois que des mandataires participent à une transaction pour laquelle une aide est demandée.

La politique appliquée par Rolls-Royce en matière de responsabilité de l'entreprise peut être consultée sur le site Internet de la société. En ce qui concerne les aspects couverts par le chapitre VI (2) des Principes directeurs, le PCN britannique note que le « Global Code of Business Ethics »<sup>53</sup> [code général de l'éthique de l'entreprise] publiée par la société précise : « Nous [Rolls-Royce] ne nommons, pour représenter nos intérêts dans le processus de vente, que des intermédiaires qui peuvent démontrer qu'ils se conforment entièrement aux principes du présent Code et évitent les pots-de-vin et la corruption. Nous encadrons activement ces intermédiaire pour assurer qu'ils continuent de se conformer à ces principes<sup>54</sup>. » Le Code déclare également : « Nous [Rolls-Royce] exigeons de tout intermédiaire intervenant dans le processus de vente qu'il se conforme à un code d'éthique qui est au moins comparable au nôtre et aux lois

*applicables ; effectuons des contrôles préalables approfondis et ne choisissons que des intermédiaires qui répondent à nos exigences en matière d'éthique ; ne versons aux intermédiaires que des paiements qui sont proportionnés, convenables et dus légitimement au regard des services fournis ; veillons à ce que des contrôles internes soient en place pour prévenir les pots-de-vin et la corruption ; et assurons que le personnel bénéficie d'une formation pour prévenir les pots-de-vin et la corruption<sup>55</sup>. » Le Code reconnaît qu'il faut appliquer, par rapport aux normes qu'il établit, celles qui sont les plus rigoureuses : « Lorsque les instructions du présent Code sont en contradiction avec une quelconque loi locale applicable, il faut se soumettre aux normes les plus rigoureuses, en veillant toujours à ce que les lois locales soient respectées<sup>56</sup>. »*

Le PCN britannique comprend que Rolls-Royce a mis en place une « Ethics Reporting Line » [ligne de signalement éthique] qui permet aux salariés de signaler en toute discrétion les manquements au « Global Code of Business Ethics » de la société, ces signalements étant ensuite examinés par trois dirigeants de l'entreprise : le directeur des risques, le responsable de l'éthique commerciale et de la déontologie et le directeur de la sécurité. Le PCN britannique comprend également qu'un Comité d'éthique<sup>57</sup>, composé d'administrateurs non dirigeants indépendants, se charge du suivi de la ligne de signalement et des enquêtes correspondantes, de même que de la conformité générale de l'entreprise au « Global Code of Business Ethics ».

### **Recommandations à l'entreprise et suivi**

Si nécessaire, le PCN britannique peut formuler des recommandations spécifiques à l'entreprise pour que sa conduite puisse ultérieurement se conformer aux Principes directeurs. Pour décider s'il doit formuler une quelconque recommandation, le PCN britannique a pris en compte le fait qu'il n'était pas en mesure de déterminer si Rolls-Royce avait agi en contradiction avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs, et que l'ECGD avait introduit le 1<sup>er</sup> juillet 2006 les procédures anticorruption, qui comportent l'exigence de divulguer à l'ECGD la liste des mandataires du candidat à une aide. La société a déclaré qu'elle se conformait à ces procédures dans tous les cas et que l'ECGD avait confirmé qu'il n'y avait pas, à sa connaissance, de cas où la société ne s'était pas conformée à ces procédures.

En conséquence, le PCN britannique estime qu'il n'est pas approprié de formuler une quelconque recommandation à l'intention de Rolls-Royce. Ce communiqué final conclut par conséquent la procédure de traitement de plainte pour non-respect des Principes directeurs.

5 novembre 2010

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

Nick van Benschoten, Sergio Moreno



## 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 sur la plainte de Corner House contre Airbus S.A.S.

#### Résumé des conclusions

- Le PCN britannique conclut que le chapitre VI (2) des Principes directeurs exige qu'une liste de mandataires (autrement dit l'identité des mandataires) soit communiquée et qu'elle devrait être fournie à la demande des autorités compétentes pertinentes. Le PCN britannique considère que le chapitre VI (2) ne requiert pas de divulguer les commissions des mandataires. Le PCN britannique conclut également que la recommandation dans le chapitre VI (2) des Principes directeurs selon laquelle les entreprises devraient tenir une liste de mandataires et la mettre à la disposition des autorités compétentes n'est pas soumise à la réserve que cette divulgation puisse être refusée au motif de la confidentialité commerciale.
- Le PCN britannique considère que si la société Airbus a effectivement refusé de communiquer une liste de mandataires à l'Export Credits Guarantee Department (ECGD, agence officielle britannique de crédits à l'exportation) lorsqu'elle a déposé des demandes d'aide à l'ECGD, elle a alors agi en contradiction avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs.
- Airbus a déclaré qu'elle n'avait pas agi en contradiction avec les Principes directeurs pendant la période allant de mai à octobre 2004 et que l'ECGD avait continué d'accorder une garantie pour les demandes d'aide qui lui avaient été adressées, mais le PCN britannique n'a pas pu vérifier auprès de l'ECGD si Airbus avait divulgué une liste de mandataires à chaque occasion où elle avait demandé une aide à l'ECGD de mai à octobre 2004. Des éléments semblent indiquer qu'Airbus pourrait avoir refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD, au motif de la confidentialité commerciale, lors de demandes d'aide d'avril à octobre 2004. Cela étant, le PCN britannique considère qu'il ne dispose pas de suffisamment d'éléments pour déterminer si Airbus a effectivement refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD lors du dépôt de ses demandes d'aide pendant cette période et, par conséquent, qu'il ne peut décider si Airbus a agi en contradiction avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs à cet égard.
- Le PCN britannique conclut que la société Airbus a effectivement cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait refuser de divulguer la liste de ses mandataires au motif de la confidentialité commerciale, mais que cette démarche n'est pas contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs.
- L'ECGD a introduit de nouvelles procédures anticorruption le 1<sup>er</sup> juillet 2006. Ces procédures comportent l'exigence, vis-à-vis des candidats à une aide, de divulguer la liste de leurs mandataires à l'ECGD si les mandataires interviennent dans le cadre du projet pour lequel une aide est demandée. L'ECGD a déclaré que, depuis que ces procédures ont été introduites, aucun candidat n'a refusé de se conformer aux exigences de l'ECGD. Compte tenu de ce fait, le PCN britannique considère qu'il n'est pas approprié de formuler de quelconques recommandations à l'intention d'Airbus. Ce communiqué final conclut donc la procédure de traitement de plainte pour non-respect des Principes directeurs.

## **Contexte**

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

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.

Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants. Les gouvernements des pays membres de l'OCDE et d'un certain nombre de 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.

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 multinationales exerçant leurs activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier.

### **Procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique**

La procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique suit globalement les principales étapes suivantes :

- a) 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 ;
- b) 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 ;
- c) 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. En cas de refus ou d'échec de la conciliation/médiation, le PCN britannique examine la plainte et prépare et publie un communiqué final qui précise explicitement si les Principes directeurs ont été respectés ou non et, le cas échéant, formule des recommandations à l'intention de l'entreprise pour l'aider à conformer sa conduite aux Principes directeurs ;
- d) Suivi – Lorsque le communiqué final comporte des recommandations, il indique une date limite à laquelle il est demandé aux deux parties de rendre compte au PCN britannique des progrès réalisés par l'entreprise pour la mise en œuvre de ces recommandations. Le PCN britannique publie alors un autre communiqué se faisant l'écho de la réponse des parties.

La procédure de traitement des plaintes, ainsi que les premières évaluations, les communiqués finaux et les communiqués de suivi du PCN britannique, sont publiés sur son site Internet, à l'adresse suivante : [www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint](http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint).

### **Précisions sur les parties concernées**

**Le plaignant.** Corner House Research (Corner House) est une société enregistrée au Royaume-Uni qui réalise des études et des analyses sur des questions sociales, économiques et politiques.

**La société.** Airbus S.A.S. (Airbus) est un constructeur aéronautique européen basé en France, qui a des sites d'exploitation au Royaume-Uni et dépose des demandes d'aide auprès de l'ECGD concernant des avions civils.

### **Plainte de Corner House**

Le 4 avril 2005, Corner House a déposé une plainte auprès du PCN britannique pour non-respect des Principes directeurs concernant les activités d'Airbus au Royaume-Uni durant la période allant d'avril à octobre 2004.

La plainte de Corner House comporte deux aspects :

a) Premièrement, Airbus aurait refusé, durant la période allant d'avril à octobre 2004, de donner des indications sur ses mandataires et sur les commissions de ses mandataires à l'ECGD après que l'ECGD lui a demandé ces précisions. En particulier :

- L'ECGD a écrit à la société en mars 2004 en l'informant de l'entrée en vigueur en mai 2004 de nouvelles procédures destinées à lutter contre les pots-de-vin et la corruption, qui comportaient l'exigence que les entreprises donnent des indications sur leurs mandataires et les commissions de leurs mandataires quand elles demandaient une garantie de crédit ou une assurance pour un investissement à l'étranger. Airbus a écrit à l'ECGD le 7 avril 2004 en déclarant que les commissions versées aux mandataires constituaient des informations commercialement sensibles.
- Lors d'une réunion entre l'ECGD et des entités du secteur le 5 juillet 2004, Airbus aurait déclaré qu'il ne donnerait pas d'informations sur ses mandataires à l'ECGD car il avait conclu des accords de confidentialité avec ses mandataires et considérait ces questions comme une affaire ne concernant que la société et ses mandataires.
- Le 30 juillet et le 9 août 2004, plusieurs entreprises de l'aérospatiale, dont Airbus, auraient déclaré à l'ECGD que les informations sur les mandataires devaient rester confidentielles.
- Le 12 août 2004, l'ECGD aurait écrit aux entreprises de l'aérospatiale en précisant que le fait que l'ECGD connaisse l'identité d'un mandataire ne pouvait présenter un désavantage commercial. Dans la même lettre, l'ECGD aurait proposé de mettre en place des procédures pour s'assurer de la sécurité de ces informations.
- Airbus a écrit à l'ECGD le 31 août 2004 en déclarant que les contrats avec les mandataires faisaient partie du savoir-faire commercial de l'entreprise et devaient rester confidentiels.

b) Deuxièmement, la société Airbus a cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait refuser de divulguer la liste de ses mandataires et les commissions de ses mandataires à l'ECGD au motif de la confidentialité commerciale après l'introduction de nouvelles procédures par l'ECGD en mai 2004. En particulier :

- Le 25 août 2004, le Solutions Group de la Confederation of British Industry (CBI), négociant pour le compte d'entreprises parmi lesquelles figuraient BAE, Airbus et Rolls-Royce<sup>58</sup>, aurait déclaré à l'ECGD que des précisions sur les mandataires ne seraient pas fournies s'il existait une justification pour ne pas le faire.

- Le 7 octobre 2004, lors d'une réunion avec l'ECGD, Airbus aurait cherché à s'assurer que la confidentialité commerciale pouvait justifier la non-divulgence des noms de ses mandataires.
- Le 29 octobre 2004, l'ECGD aurait donné une confirmation écrite à BAE, Airbus et Rolls-Royce selon laquelle l'ECGD ne se servirait pas du fait que l'argument de la confidentialité commerciale avait été utilisé pour la non-divulgence de précisions sur les mandataires à l'ECGD pour ne pas apporter une aide aux entreprises.

Corner House a fait valoir que la conduite reprochée à Airbus telle que résumée ci-dessus était contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs qui déclare que les entreprises<sup>59</sup> :

*« 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. »*

### **Procédure suivie par le PCN britannique**

Le 4 avril 2005, Corner House a déposé auprès du PCN britannique une plainte contre BAE Systems, Airbus et Rolls-Royce pour non-respect des Principes directeurs.

Quand la plainte a été déposée, le PCN britannique n'avait pas de publication portant spécifiquement sur la procédure de traitement des plaintes. Il avait cependant publié un livret intitulé « UK National Contact Point Information Booklet »<sup>60</sup> destiné à expliquer les Principes directeurs et, dans des termes généraux, la démarche du PCN britannique pour traiter une plainte pour non-respect des Principes directeurs. Le livret précisait que : « Pour décider s'il doit examiner plus à fond un problème, le PCN consulte la société en question ainsi que toute autre partie intéressée, si cela se justifie [...] Une fois que le PCN a consulté d'autres parties selon les modalités exposées plus haut, s'il décide que le problème mérite un examen plus approfondi, nous contactons le demandeur et cherchons à contribuer à une résolution<sup>61</sup>. »

Le PCN britannique a considéré que le dossier de Corner House répondait aux critères de recevabilité d'une plainte pour non-respect des Principes directeurs. Le 10 mai 2005, le PCN britannique a écrit aux trois sociétés en leur transmettant un exemplaire de la plainte et en demandant une réponse écrite aux allégations. Le 18 mai 2005, le PCN britannique a rencontré les trois sociétés afin d'expliquer la procédure de traitement des plaintes pour non-respect des Principes directeurs.

Le 3 août 2005, le PCN britannique a décidé de différer la progression de l'affaire en attendant la conclusion de la consultation de l'ECGD sur ses procédures de lutte contre les pots-de-vin et la corruption. Le processus de consultation s'est terminé en mars 2006 et les nouvelles procédures de l'ECGD sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Le PCN britannique n'a pas poursuivi le traitement de la plainte et les membres actuels du PCN britannique ont appris l'existence de cette affaire quand elle a été signalée dans un rapport soumis à l'OCDE le 12 juin 2009<sup>62</sup>. Le PCN britannique a ensuite contacté Corner House pour s'assurer que cette entreprise souhaitait encore maintenir la plainte. Le 4 novembre 2009, Corner House a confirmé que c'était bien le cas. Le PCN britannique a donc décidé de poursuivre le traitement de la plainte conformément à sa procédure en la matière<sup>63</sup>.

Le 15 décembre 2009, le PCN britannique a écrit à Airbus et Corner House pour les informer qu'il allait poursuivre le traitement de la plainte conformément à sa procédure de traitement des plaintes publiée. Dans la même lettre, le PCN britannique a proposé aux deux parties des services professionnels de conciliation/médiation pour préparer le terrain en vue d'une issue mutuellement satisfaisante. Airbus n'a pas répondu à cette proposition.

Par conséquent, le 15 février 2010, le PCN britannique a informé les parties qu'il allait passer à l'examen de la plainte. Le PCN britannique a demandé aux parties de fournir des preuves pour appuyer leurs positions vis-à-vis de la plainte, d'ici le 15 avril 2010. Le PCN britannique a aussi demandé à Airbus ses commentaires concernant son respect des nouvelles procédures de lutte contre la corruption introduites par l'ECGD le 1<sup>er</sup> juillet 2006. Le PCN britannique a aussi demandé à l'ECGD de fournir tout document pertinent. Tous les éléments de preuve reçus par le PCN britannique ont été partagés entre les deux parties.

### **Réponse d'Airbus S.A.S.**

Le 15 avril 2010, Airbus a invité le PCN britannique à rejeter la plainte pour les raisons suivantes :

- a) Le chapitre VI (2) des Principes directeurs n'exigent pas des entreprises qu'elles divulguent des informations concernant la rémunération des mandataires aux autorités compétentes.
- b) Airbus avait agi conformément aux Principes directeurs durant la période allant d'avril à octobre 2004 et on ne pouvait pas lui reprocher d'avoir engagé des négociations avec l'ECGD pour protéger ses intérêts commerciaux et la confidentialité de tiers alors que l'ECGD avait lui-même considéré qu'il s'agissait de préoccupations légitimes. La société Airbus a fait remarquer que la position qu'elle avait adoptée pendant les négociations ne pouvait pas être jugée contraire aux Principes directeurs.
- c) Pendant les négociations avec l'ECGD d'avril à octobre 2004, Airbus a continué à recevoir des garanties de l'ECGD. La société a fait valoir que, si l'ECGD avait considéré qu'Airbus ne fournissait pas suffisamment d'informations, elle aurait rejeté la demande, ce qui n'a pas été le cas.
- d) Les circonstances ont fondamentalement changé depuis que la plainte a été déposée. Airbus a souligné qu'en juillet 2006, l'ECGD avait adoptée de nouvelles procédures auxquelles la société avait adhéré depuis leur introduction. Par conséquent, les problèmes soulevés dans la plainte sont discutables.
- e) Le PCN britannique ne peut formuler de recommandations appropriées concernant Airbus, car Airbus a toujours agi conformément aux Principes directeurs et adhère aux procédures introduites par l'ECGD en juillet 2006.

### **Analyse réalisée par le PCN britannique**

L'analyse de la plainte contre Airbus traitera les principaux domaines suivants. Premièrement, elle expliquera la signification et la portée du chapitre VI (2) des Principes directeurs. Deuxièmement, elle expliquera si le chapitre VI (2) des Principes directeurs autorise que la divulgation soit refusée au motif de la confidentialité commerciale. Troisièmement, elle étudiera la politique de l'ECGD concernant l'exigence de précisions sur les mandataires dans le cadre de sa procédure de demande d'aide à l'exportation durant la période allant d'avril à octobre 2004. Quatrièmement, elle examinera si la société Airbus a effectivement refusé de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD quand elle a déposé

des demandes d'aide auprès de l'ECGD d'avril à octobre 2004. Enfin, elle tentera de déterminer si la société Airbus a effectivement cherché, d'avril à octobre 2004, à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait invoquer la confidentialité commerciale comme motif pour refuser de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD et, le cas échéant, si cela a constitué un manquement aux Principes directeurs.

### **Quelle est la signification et la portée du chapitre VI (2) des Principes directeurs ?**

Selon le chapitre VI (2) des Principes directeurs, les entreprises devraient veiller à ce que la rémunération de leurs mandataires soit adéquate et uniquement liée à des services légitimes et, le cas échéant, elles devraient tenir une liste des mandataires employés dans le cadre de transaction avec des organismes publics et des entreprises publiques et la mettre à la disposition des autorités compétentes.

Le chapitre VI (2) préconise que les entreprises divulguent une « liste de mandataires ». Le PCN britannique considère que l'expression « liste de mandataires » dans le chapitre VI (2) signifie que les entreprises devraient révéler l'identité des mandataires. Le PCN britannique estime qu'il est clair, d'après la formulation du chapitre VI (2) que ce chapitre ne se réfère qu'à la divulgation d'une « liste de mandataires » (autrement dit la divulgation de l'identité des mandataires) et ne va pas jusqu'à exiger que des précisions soient données sur les commissions des mandataires.

Le PCN britannique rejette par conséquent l'interprétation de Corner House selon laquelle la recommandation va jusqu'à exiger d'autres précisions sur les mandataires comme les commissions des mandataires<sup>64</sup>. Le PCN britannique n'a donc pas examiné si l'entreprise avait refusé de fournir à l'ECGD des précisions sur les commissions des mandataires, car cela n'entre pas dans le cadre du chapitre VI (2).

Le PCN britannique considère que la formulation « mettre à la disposition des autorités compétentes » du chapitre VI (2) signifie que les entreprises devraient fournir des informations à la demande de l'autorité compétente.

### **Le chapitre VI (2) des Principes directeurs autorise-t-il à refuser la divulgation au motif de la confidentialité commerciale ?**

Le PCN britannique considère que, si l'intention avait été que le chapitre VI (2) autorise ce type de réserve, celle-ci aurait été spécifiquement mentionnée dans le chapitre VI (2) lui-même ou, du moins, dans le « Commentaire concernant la lutte contre la corruption ». Le PCN britannique note que le chapitre VI (2) lui-même ne précise pas que la divulgation peut être refusée au motif de la confidentialité commerciale. Il constate également que le « Commentaire concernant la lutte contre la corruption » annexé aux Principes directeurs<sup>65</sup> ne mentionne rien sur ce point particulier.

À la lumière de ce qui précède, le PCN britannique considère que la recommandation contenue dans le chapitre VI (2) des Principes directeurs selon laquelle les entreprises devraient tenir une liste des mandataires et la mettre à la disposition des autorités compétentes sur demande n'est pas soumise à la réserve que la divulgation peut être refusée au motif de la confidentialité commerciale.

**Quelle a été la politique de l'ECGD concernant l'exigence de précisions sur les mandataires dans le cadre de sa procédure de demande d'aide durant la période allant d'avril à octobre 2004 ?**

Sur la base des informations reçues de l'ECGD, la politique de l'ECGD concernant l'exigence de précisions sur les mandataires dans le cadre de sa procédure de dépôt de dossier quand une entreprise demande de l'aide, a été la suivante :

- a) Avant le 1<sup>er</sup> avril 2003 – L'ECGD n'exigeait pas la divulgation du nom et de l'adresse des mandataires.
- b) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2003 – L'ECGD a exigé de tous les candidats à une aide qu'ils fournissent des précisions concernant les mandataires (y compris les noms et adresses).
- c) À compter du 1<sup>er</sup> mai 2004 – L'ECGD a exigé de tous les candidats à une aide qu'ils signalent à l'ECGD si un quelconque mandataire ou autre intermédiaire intervenait. En cas de réponse positive, le candidat à une aide était tenu de fournir des précisions sur le mandataire (y compris les noms et adresses).
- d) À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2004 – L'ECGD a modifié ses exigences concernant les précisions à fournir sur les mandataires comme suit :
  - Aucune précision sur les mandataires n'était requise sous réserve que la commission d'un quelconque mandataire ne soit pas incluse dans le montant du contrat et ne dépasse pas 5 % du montant du contrat ;
  - Des précisions sur les mandataires étaient requises dans tous les cas ne correspondant pas aux critères ci-dessus. Parmi les précisions sur le mandataire figuraient les noms et adresses des mandataires, sauf si le candidat à l'aide avait des raisons valables (à exposer par écrit à l'ECGD) pour ne pas identifier ses mandataires.
- e) Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 – suite à une consultation publique, l'ECGD exige, dans tous les cas, des candidats à une aide qu'ils confirment si un quelconque mandataire ou intermédiaire intervient en relation avec le contrat de fourniture et, en cas de réponse positive, qu'ils donnent des précisions sur le mandataire (y compris les noms et adresses des mandataires). Les candidats à une aide peuvent exiger que les noms et adresses des mandataires soient fournis selon un mécanisme de « traitement spécial » pour protéger le caractère sensible de ces informations.

Le PCN britannique a examiné si les candidats à une aide de l'ECGD, y compris Airbus, auraient pu ne pas avoir connaissance ou être mal informés des procédures de l'ECGD, entre avril et octobre 2004, exigeant qu'ils donnent des précisions sur les mandataires.

Sur la base des informations fournies par l'ECGD, le PCN britannique considère qu'il ressort clairement que la politique de l'ECGD, entre avril et octobre 2004, était d'exiger de tous les candidats à une aide qu'ils donnent des précisions sur leurs mandataires à l'ECGD lors d'une demande d'aide (à compter du 1<sup>er</sup> mai 2004, cette exigence s'appliquait si les mandataires ou d'autres intermédiaires intervenaient dans le projet pour lequel une aide était demandée).

Le PCN britannique considère également que les exigences de divulgation de l'ECGD à compter de mars 2004 ont été clairement communiquées aux candidats à une aide. Le PCN britannique a vu une lettre datée du 4 mars 2004 de l'ECGD à « tous les clients » qui précise clairement l'exigence, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2004, de divulguer à l'ECGD la liste des mandataires intervenant dans le projet pour lequel une aide est demandée.

### **D'avril à octobre 2004, la société Airbus a-t-elle refusé de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD lorsqu'elle a déposé des demandes d'aide à l'ECGD ?**

Corner House se réfère à un certain nombre de documents produits entre avril et octobre 2004 lors des négociations entre le Solutions Group de la CBI et l'ECGD concernant la procédure de demande d'aide de l'ECGD. Corner House fait valoir que ces documents prouvent que la société Airbus a refusé de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD quand elle a demandé de l'aide. Le PCN britannique a examiné tous les documents auxquels Corner House se référerait, de même que les autres preuves reçues concernant cette plainte. Les documents pertinents à propos d'Airbus sont précisés ci-après :

- a) Une lettre datée du 7 avril 2004, vue par le PCN britannique, d'Airbus à l'ECGD dans laquelle Airbus exprime ses inquiétudes concernant « le nouveau formulaire de demande », tel que décrit dans la lettre du 4 mars 2004 de l'ECGD mentionnée plus haut (qui signale l'exigence de divulguer une liste des mandataires participant au projet pour lequel une aide est demandée). Dans la même lettre, Airbus déclare : « Comme vous pouvez l'imaginer, des précisions sur les commissions, le cas échéant, versées aux consultants en lien avec une aide ou des services qu'ils fournissent, constituent des informations sensibles sur le plan commercial. Nous avons la forte conviction que notre réseau de consultants fait partie de notre avantage concurrentiel et qu'il n'est par conséquent, à notre avis, pas approprié de communiquer ces informations à l'extérieur de notre entreprise. » Cette lettre témoigne des inquiétudes d'Airbus en ce qui concerne la divulgation des commissions versées aux mandataires. Le PCN britannique n'a pu trouver aucune référence dans cette lettre à la position d'Airbus vis-à-vis de la divulgation à l'ECGD de la liste de ses mandataires.
- b) La note concernant une réunion, vue par le PCN britannique, entre la CBI, des entreprises (dont Airbus) et le Department of Trade and Industry ainsi que l'ECGD le 5 juillet 2004, qui signale que : « Airbus a affirmé avec insistance qu'elle ne fournirait pas la moindre précision concernant ses mandataires. L'entreprise a conclu des accords de confidentialité avec ses mandataires et considère que ces accords sont une affaire qui ne concerne que l'entreprise et les mandataires en question. [...] Elle était prête à montrer à l'ECGD comment se présentait sa convention de mandat type, mais pas à donner d'informations sur les modifications apportées à de telles conventions pour des opérations particulières. » La même note signale que : « l'ECGD a exprimé sa surprise face au refus des entreprises à présent de lui fournir les informations complémentaires exigées sur les commissions des mandataires dans la mesure où la plupart de ces précisions sont données dans les dossiers de demande d'aide de l'ECGD depuis avril 2003. »
- c) Une note en date du 30 juillet 2004, également vue par le PCN britannique, de l'industrie de l'aérospatiale, qui représente Airbus entre autres constructeurs, à l'ECGD dans laquelle l'industrie de l'aérospatiale juge « inacceptable », surtout au motif de la confidentialité commerciale, de donner des précisions sur les mandataires à l'ECGD dans le cadre du dépôt d'une demande d'aide. La note indique également que : « Les identités de tierces parties qui sont des "mandataires ou intermédiaires" chargés par les candidats à une aide de leur prêter assistance pour leurs opérations de commercialisation sont des informations sensibles sur le plan commercial et constituent des actifs commerciaux de l'entreprise [...] Les contrats avec des tierces parties peuvent contenir des clauses de confidentialité qui empêchent la divulgation d'informations à des tiers. »
- d) Un échange de courriels, vu par le PCN britannique, entre BAE et l'ECGD en date du 5 août 2004, dans lequel l'ECGD a déclaré : « Nous partons de l'hypothèse que le seul problème



- en suspens à ce stade [à savoir, le 11 août 2004] est le refus par Airbus, BAES et Rolls Royce de révéler le nom d'un quelconque mandataire. »
- e) Une note informelle interne de l'ECGD en date du 5 août 2004, qu'a vue le PCN britannique, qui précise : « l'ECGD pense que les principaux membres du groupe de la CBI, à savoir Airbus, BAES et Rolls Royce, qui ont adopté un point de vue commun sur la question de la divulgation des mandataires, sont prêts à révéler à l'ECGD : i) le code de conduite de leur entreprise régissant la conduite des salariés engagés dans des négociations à l'étranger, qui est censé se conformer à la législation britannique ; ii) leur modèle standard de contrat avec les mandataires, qui doit comporter des dispositions pour lutter contre les pots-de-vin et la corruption conformes à la législation britannique et une description sommaire des services que doit fournir le mandataire ; et iii) si la commission d'un mandataire est incluse dans leur prix ou non. Les grands exportateurs sont en outre prêts à proposer les garanties suivantes dans tout nouveau formulaire de demande de l'ECGD : i) Ils sont en conformité avec la législation britannique ; et ii) dans le cas où une convention de mandat a été signée, elle contient des dispositions destinées à lutter contre les pots-de-vin et la corruption qui sont conformes à l'esprit de leur modèle standard de contrat avec des mandataires. »
- f) La note d'une réunion préparée par l'ECGD, vue par le PCN britannique, entre le Solutions Group de la CBI et l'ECGD le 9 août 2004, qui précise que « l'ECGD a demandé une explication claire sur l'impossibilité pour les entreprises de l'aérospatiale/la défense de fournir à l'ECGD le nom de leurs mandataires/intermédiaires. La réponse du secteur a été que les entreprises de l'aérospatiale/de la défense exerçaient leurs activités dans un contexte particulier » et que « Ces précisions [les précisions sur les mandataires] étaient extrêmement sensibles sur le plan commercial [...] Les intermédiaires eux-mêmes peuvent avoir des raisons valables et justifiables de vouloir rester dans l'anonymat ».
- g) Une lettre en date du 12 août 2004, qu'a vue le PCN britannique, de l'ECGD au Solutions Group de la CBI, dans laquelle l'ECGD déclare : « Nous sommes très reconnaissants de l'explication donnée lors de notre réunion [réunion du 9 août 2004] sur la grande importance accordée par le secteur au maintien de la confidentialité des noms des mandataires. Nous concluons de cette explication que, bien que le fait que l'ECGD connaisse l'identité d'un mandataire ne puisse présenter pour vous aucun désavantage commercial, vous objectez à cela le risque accru de fuites par inadvertance de ces informations. » Dans la même lettre, l'ECGD propose un moyen sûr de collecter des informations sur les mandataires des entreprises.
- h) Un courriel, que le PCN britannique a vu, de la CBI à l'ECGD en date du 25 août 2004, qui précise : « Bien que nous [le Solutions Group de la CBI] ne puissions accepter de divulguer des informations sur les mandataires à l'ECGD, nous espérons que le compromis consistant à vous proposer soit des précisions sur la procédure de vérifications préalables appliquée pour le recrutement de mandataires/conseillers, soit la convention de mandat/de conseil type qui constitue la base de ce recrutement, vous [l'ECGD] permettra de considérer favorablement le compromis que nous proposons. »
- i) Une lettre datée du 31 août 2004, qu'a vue le PCN britannique, d'Airbus à l'ECGD, dans laquelle Airbus déclare que : « Le montant des commissions versées [aux mandataires] varie d'un contrat à l'autre et nous ne souhaitons pas effectuer de quelconques déclarations concernant le montant des paiements effectués. La même exigence de confidentialité s'applique à la divulgation par Airbus de l'emploi ou non d'un consultant pour une campagne donnée. »

Le PCN britannique considère que les documents mentionnés plus haut montrent clairement que l'entreprise a vigoureusement plaidé (soit directement, soit par

l'intermédiaire des représentants de son secteur d'activités) pour que les procédures de demandes d'aide auprès de l'ECGD permettent de refuser de fournir des précisions sur les mandataires au motif de la confidentialité commerciale. Cependant, le PCN britannique estime que, pour parvenir à déterminer si les Principes directeurs ont été respectés ou non, il faut établir si l'entreprise a en fait refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD lorsqu'elle a déposé des demandes d'aide spécifiques auprès de l'ECGD pendant la période allant d'avril à octobre 2004.

Le PCN britannique note que, dans sa réponse à la plainte, Airbus a déclaré que : « *Pendant la période à laquelle se rapporte la plainte, Airbus n'a pas agi en contradiction avec les Principes directeurs mais s'est simplement engagée (avec d'autres parties) dans une négociation légitime avec l'ECGD sur la communication d'informations en lien avec les demandes d'aide auprès de l'ECGD.* » Airbus a également signalé que : « *[...] durant la période allant de mai à novembre 2004, tandis que des discussions étaient en cours, l'ECGD a continué d'accorder une garantie pour les demandes qui lui étaient adressées. L'ECGD avait, bien sûr, la possibilité de rejeter les demandes qui lui étaient présentées par Airbus pendant cette période s'il avait considéré que ces demandes s'accompagnaient d'informations insuffisantes. Or l'ECGD ne l'a pas fait.* » Airbus n'a présenté au PCN britannique aucun document à l'appui.

Le PCN britannique a demandé à l'ECGD s'il dispose de quelconques documents en lien avec l'allégation d'un refus par Airbus de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD lors du dépôt de demandes d'aide auprès de l'ECGD durant cette période. L'ECGD a déclaré qu'à sa connaissance, durant la période d'avril à octobre 2004, Airbus s'est conformé aux procédures de demande d'aide de l'ECGD en vigueur à l'époque (notamment l'exigence de divulguer une liste de mandataires). Cependant, l'ECGD a aussi déclaré que, d'avril à octobre 2004, il n'a pas tenu un registre centralisé de toutes les demandes reçues, et les demandes refusées (ou retirées) ont été certainement détruites. À la lumière de ces éléments, le PCN britannique n'a pas pu vérifier auprès de l'ECGD si la société Airbus a divulgué la liste de ses mandataires, le cas échéant, à l'ECGD chaque fois qu'elle a déposé une demande d'aide à l'ECGD pendant cette période.

Par conséquent, les preuves dont dispose le PCN britannique sont limitées aux documents mentionnés au paragraphe 30 ci-dessus. Le PCN britannique considère que ces documents peuvent donner à penser que la société Airbus a refusé de fournir une liste de ses mandataires à l'ECGD quand elle a déposé des demandes d'aide pendant la période allant d'avril à août 2004. Par exemple, la note concernant une réunion le 5 juillet 2004 (qu'a vue le PCN britannique) entre la CBI, le Department of Trade and Industry, l'ECGD et des entreprises (dont Airbus) signale que : « *Airbus a affirmé avec insistance qu'il ne fournirait pas la moindre précision concernant ses mandataires.* » Le PCN britannique a également pris en compte que l'on peut considérer peu probable qu'Airbus ait fourni des informations sur ses mandataires à l'ECGD lors de ses demandes d'aide auprès de l'ECGD pendant cette période, tout en plaidant énergiquement, soit directement soit par l'intermédiaire des représentants de son secteur, en faveur de la possibilité de refuser de communiquer des précisions sur les mandataires au motif de la confidentialité commerciale lors des procédures de dépôt de demande d'aide auprès de l'ECGD.

Cependant, le PCN britannique considère que les documents auxquels il est fait référence au paragraphe 30 ne constituent pas des preuves permettant de conclure que, pour des demandes d'aide spécifiques entre avril et octobre 2004, Airbus a refusé de fournir une liste de mandataires à l'ECGD. En particulier, le PCN britannique n'a pas reçu de

preuves quelconques qui montrent clairement que l'ECGD ait demandé à l'entreprise, lorsqu'elle a déposé des demandes d'aide pendant la période allant d'avril à octobre 2004, de fournir une liste de mandataires et qu'elle ait refusé de la communiquer.

Le PCN britannique considère par conséquent qu'il ne dispose pas de preuves suffisantes pour conclure que la société Airbus a effectivement refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD quand elle a effectué des demandes d'aide pendant la période allant d'avril à octobre 2004. Par conséquent, le PCN britannique n'est pas en mesure de décider si Airbus a respecté ou non le chapitre VI (2) des Principes directeurs à cet égard.

Le PCN britannique considère que, si la société a effectivement refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD quand elle a déposé des demandes d'aide auprès de l'ECGD, il s'agit bien d'une conduite contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs.

**D'avril à octobre 2004, Airbus a-t-elle cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait invoquer le motif de la confidentialité commerciale pour refuser de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD et, le cas échéant, ce refus était-il contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs ?**

Airbus a reconnu dans sa réponse du 15 avril 2010 qu'elle avait cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait invoquer le motif de la confidentialité commerciale pour refuser de communiquer la liste de ses mandataires à l'ECGD. Le PCN britannique a également reçu des exemplaires de plusieurs documents en témoignant, qui sont les suivants :

- a) Un échange de courriels en date du 25 août 2004, qu'a vu le PCN britannique, entre le Solutions Group de la CBI et l'ECGD, dans lequel le Solutions Group de la CBI déclare : « Nous acceptons que, lorsqu'une commission a été incluse dans le prix brut mentionné à l'ECGD, le montant de la commission, de même que le nom du 'mandataire' concerné doivent être divulgués sauf, en ce qui concerne le nom du mandataire, lorsqu'il existe une justification pour ne pas le divulguer (par exemple des raisons liées à la concurrence). »
- b) Dans une lettre en date du 24 septembre 2004 du Solutions Group de la CBI à l'ECGD, qu'a vue le PCN britannique, le Solutions Group de la CBI déclare : « Nous comprenons que le motif de la confidentialité commerciale sera accepté par l'ECGD comme étant une raison valable de ne pas divulguer les noms et adresses des mandataires et qu'une garantie ne sera pas refusée simplement parce que des précisions sur les mandataires ne peuvent être fournies pour des questions de confidentialité commerciale. Nous vous saurions gré de nous confirmer ce point par écrit. »
- c) Une note concernant une réunion du 7 octobre 2004, qu'a vue le PCN britannique, entre l'ECGD et le Solutions Group de la CBI, dont des représentants d'Airbus. Lors de la réunion, le Solutions Group de la CBI déclare : « Les entreprises ont cherché à s'assurer que, si elles ne souhaitent pas divulguer l'identité d'un mandataire au motif de la confidentialité commerciale, cette raison ne serait pas utilisée par l'ECGD comme un motif de refuser d'accorder une aide. » Dans une lettre en date du 29 octobre 2004 de l'ECGD au Solutions Group de la CBI, qu'a vue le PCN britannique, l'ECGD a confirmé qu'à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2004, lorsque l'argument de la confidentialité commerciale serait invoqué pour ne pas divulguer les noms des mandataires, cela ne serait pas utilisé automatiquement par l'ECGD comme motif pour ne pas accorder une garantie.

Le PCN britannique s'est demandé si le fait que la société Airbus ait cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait ne pas divulguer la liste de ses mandataires au motif de la confidentialité commerciale était contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs.

Comme il a été précisé plus haut, le PCN britannique considère que la recommandation contenue dans le chapitre VI (2) des Principes directeurs selon laquelle les entreprises devraient tenir une liste des mandataires et la mettre à la disposition des autorités compétentes n'est pas soumise à la réserve que la divulgation peut être refusée au motif de la confidentialité.

Pendant, le PCN britannique a aussi pris en compte le fait que les Principes directeurs (et le commentaire concernant le chapitre VI (2) des Principes directeurs) ne prévoient pas que les entreprises ne puissent pas exercer des activités de lobbying auprès des autorités compétentes pour chercher à modifier les exigences existantes. En particulier, le PCN britannique fait aussi remarquer que le paragraphe 6 du Commentaire<sup>66</sup>, tout en recommandant que les multinationales « évitent de rechercher des exemptions qui ne sont pas prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire dans des domaines tels que l'environnement, le Travail, la santé, la sécurité, la fiscalité et les incitations financières », reconnaît expressément le « droit des entreprises de chercher à obtenir des modifications du dispositif législatif ou réglementaire ».

À la lumière de ce qui précède, le PCN britannique conclut que les démarches de la société Airbus pour chercher à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait refuser de divulguer la liste de ses mandataires au motif de la confidentialité commerciale n'étaient pas contraires au chapitre VI (2) des Principes directeurs.

### **Conclusions**

Sur la base de l'analyse des preuves exposées précédemment, le PCN britannique tire les conclusions suivantes :

- a) Le chapitre VI (2) requiert la divulgation d'une liste des mandataires (autrement dit la divulgation de l'identité des mandataires) mais ne va pas jusqu'à exiger la divulgation des commissions des mandataires, et la formulation « mettre à la disposition des autorités compétentes » dans le chapitre VI (2) signifie que les entreprises devraient fournir une liste de mandataires à la demande des autorités compétentes.
- b) La recommandation du chapitre VI (2) des Principes directeurs selon laquelle les entreprises devraient tenir une liste de mandataires et la mettre à la disposition des autorités compétentes n'est pas soumise à la réserve que la divulgation peut être refusée au motif de la confidentialité commerciale.
- c) D'avril à octobre 2004, la politique de l'ECGD était d'exiger de tous les candidats à une aide qu'ils divulguent la liste de leurs mandataires à l'ECGD quand ils déposaient une demande d'aide (à compter du 1<sup>er</sup> mai 2004, cette exigence s'est appliquée si les mandataires ou d'autres intermédiaires intervenaient dans le projet pour lequel une aide était demandée).
- d) Bien que le PCN britannique ait vu des documents qui donnent à penser qu'Airbus pourrait avoir refusé de divulguer la liste de ses mandataires à l'ECGD lors de demandes d'aide spécifiques d'avril à octobre 2004, le PCN britannique considère qu'il ne dispose pas de suffisamment de preuves pour conclure qu'Airbus a effectivement refusé de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD lors de leur dépôt de demandes d'aide pendant cette période. Par conséquent, le PCN britannique considère qu'il n'est pas en

mesure de décider si Airbus a agi en contradiction avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs à cet égard.

- e) Airbus a effectivement cherché à s'assurer auprès de l'ECGD qu'elle pouvait refuser de divulguer la liste de ses mandataires au motif de la confidentialité commerciale, mais cette démarche n'est pas contraire au chapitre VI (2) des Principes directeurs.

### **Pratiques actuelles de la société**

L'ECGD a déclaré qu'Airbus s'était entièrement conformée aux procédures de demande d'aide de l'ECGD introduites le 1<sup>er</sup> juillet 2006. Ces procédures comportent l'exigence de divulguer une liste de mandataires à l'ECGD chaque fois que des mandataires participent à une transaction pour laquelle une aide est demandée.

Le PCN britannique signale qu'Airbus a adhéré au Pacte mondial des Nations Unies qui compte, parmi ses dix principes, l'engagement des entreprises à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

### **Recommandations à l'entreprise et suivi**

Si nécessaire, le PCN britannique peut formuler des recommandations spécifiques à l'entreprise pour que sa conduite puisse ultérieurement se conformer aux Principes directeurs. Pour décider s'il doit formuler une quelconque recommandation, le PCN britannique a pris en compte le fait qu'il n'était pas en mesure de déterminer si Airbus avait agi en contradiction avec le chapitre VI (2) des Principes directeurs, et que l'ECGD avait introduit le 1<sup>er</sup> juillet 2006 les procédures anticorruption, qui comportent l'exigence de divulguer à l'ECGD la liste des mandataires du candidat à une aide. La société a déclaré qu'elle se conformait à ces procédures dans tous les cas et que l'ECGD avait confirmé qu'il n'y avait pas, à sa connaissance, de cas où la société ne s'était pas conformée à ces procédures.

En conséquence, le PCN britannique estime qu'il n'est pas approprié de formuler une quelconque recommandation à l'intention d'Airbus. Ce communiqué final conclut par conséquent la procédure de traitement de plainte pour non-respect des Principes directeurs.

5 novembre 2010

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

Nick van Benschoten, Sergio Moreno

## Communiqué du PCN britannique

### Communiqué final révisée du Point de contact national britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la circonstance spécifique : Oléoduc Bakou-Tbilissi-Ceyhan (BTC) 22 février 2011

La circonstance spécifique invoquée à propos de l'oléoduc BTC a été l'une des premières plaintes soumises au PCN du Royaume-Uni en 2003 et elle a abouti à un communiqué final en 2007. Ce dernier a été finalement retiré après un examen de procédure mené par le Comité directeur (« Steering Board ») du PCN britannique.

Le Comité d'examen a conclu que le fait que le PCN britannique n'ait pas donné aux plaignants la possibilité de consulter et de commenter un rapport émanant de BP, le plus grand actionnaire de la société, signifiait qu'il n'avait pas agi de manière équitable. Ce rapport, qui évoquait les préoccupations en matière de compensation et de recours identifiées lors d'une visite sur place effectuée en 2005 par le PCN britannique, a joué un rôle important dans le processus de décision du PCN vis-à-vis de certaines parties de la plainte.

Conformément aux recommandations du Comité d'examen, le PCN britannique a pris contact avec les parties pour parvenir à un accord aux termes duquel les plaignants se verraient offrir la possibilité de consulter et de commenter le rapport de BP. Il y a également eu une médiation sur la question d'un partenaire mutuellement acceptable en Turquie avec lequel les plaignants pourraient partager le rapport. Dans sa version révisée, le communiqué final comprend les conclusions du PCN britannique modifiées par rapport à celles figurant dans le premier communiqué final sur lesquelles la non-communication du rapport de BP avait eu un impact. De plus, comme l'avait recommandé le Comité d'examen, le communiqué final révisé contient également une synthèse équilibrée de la position de toutes les parties et expose les raisons ayant motivé chacune des conclusions du PCN britannique. La plainte dans son ensemble n'a pas été réouverte sur le fond et le PCN britannique n'a examiné que les informations relatives à la plainte d'origine déposée en 2003.

#### **Synthèse des conclusions**

#### **Plaintes 1, 2, et 5 – Négociation et contraintes liées au cadre juridique de l'oléoduc BTC – Non réouvertes, pas de changement.**

Le rapport de BP évoquait des préoccupations en matière de compensation et de doléances, mais n'abordait ni les négociations ni les contraintes liées au cadre juridique du projet BTC. En conséquence, le PCN britannique n'a pas réouvert sur le fond les plaintes 1, 2 et 5.

Le PCN britannique estime que les négociations entre la société et les gouvernements des pays d'accueil ont été menées de manière correcte et que la société n'a ni cherché à obtenir, ni accepté des exceptions non prévues dans le cadre juridique ou réglementaire, et qu'elle n'a pas nui à la capacité des gouvernements des pays d'accueil à atténuer les éventuels risques graves.

Le PCN britannique est aussi d'avis que la société a réagi de manière constructive aux préoccupations selon lesquelles l'architecture globale du projet BTC risquait d'avoir des conséquences négatives sur les droits de l'homme en convenant qu'une nouvelle législation pourrait introduire des obligations supplémentaires se référant aux normes en matière de droits de l'homme définie par l'UE, la Banque mondiale et la communauté

internationale. La société a également réagi aux inquiétudes manifestées quant à l'interprétation pratique du cadre juridique du projet BTC en négociant des engagements supplémentaires de la part des pouvoirs publics, confirmant que le cadre du projet BTC n'imposerait pas aux gouvernements d'accueil de protéger les droits de l'homme, mais qu'il serait juridiquement exclu que la société puisse demander une compensation au titre d'une nouvelle législation imposée par les conventions internationales. En conséquence, le PCN britannique considère qu'en ce qui concerne les plaintes 1, 2 et 5, la société n'a pas contrevenu aux dispositions des Principes directeurs.

### **Plainte 3 – Procédure de compensation – réouverte, aucune modification.**

Le rapport de BP faisait état de préoccupations en matière de compensation et de recours, notamment d'inquiétudes relatives à des projets de développement rural. En conséquence, le PCN britannique a réouvert sur le fond la plainte 3.

Le PCN britannique considère que la société a abordé les questions de compensation et de développement rural de manière globale et proactive et que les préoccupations individuelles soulevées pendant la visite sur place ne sont pas le signe d'un échec systématique de la promotion du développement durable qui constituerait une violation des Principes directeurs.

Si les compensations et le développement rural ont pu varier d'un village à l'autre, le PCN britannique estime qu'un certain degré de différence était inévitable du fait de la participation locale aux procédures de consultation et de mise en œuvre, en plus des différences attribuables à la diversité des terres, de leurs utilisations et de leurs valeurs de marché. En réponse aux risques d'incohérences identifiés, la société a déployé par anticipation des efforts pour mettre en place des procédures de diligence raisonnable concernant les compensations, le développement rural et la procédure de doléances, ce qui a contribué à résoudre les plaintes au fur et à mesure et permis d'aider les partenaires locaux à améliorer leurs capacités. En conséquence, le PCB britannique considère qu'en ce qui concerne la plainte 3, la société n'a pas contrevenu aux dispositions des Principes directeurs.

### **Plainte 4 – Procédure de consultation et de recours – Réouverte, modifiée.**

Le rapport de BP évoquait des préoccupations en matière de compensation et de recours, notamment des inquiétudes relatives à une intimidation de la part de partenaires locaux sapant le processus de consultation et de recours dans le cadre du projet BTC. En conséquence, le PNC britannique a réouvert la plainte 4 sur le fond.

Le PCN britannique estime que le cadre du projet BTC a été établi conformément aux Principes directeurs, mais qu'il y a eu dans la mise en œuvre de ce cadre au niveau local des défaillances en matière de consultation et de suivi. Ces défaillances potentielles viennent du fait que la société a établi une distinction entre les plaintes déposées selon les procédures officielles de recours et de suivi et les plaintes déposées par d'autres circuits.

Dans une région particulière, ces défaillances potentielles semblent avoir contribué à des manquements du point de vue de l'efficacité et de l'opportunité des consultations avec les communautés locales, si bien que **la société n'a pas réussi à identifier les plaintes spécifiques relatives à l'intimidation des communautés affectées par les forces de sécurité locales dès lors que les informations ne transitaient pas par les circuits officiels de doléances et de suivi et que, en ne prenant pas les mesures adéquates en réaction à**

**ces plaintes, elle n'a pas prévenu de manière appropriée le risque que des partenaires locaux sapent l'ensemble du processus de consultation et de doléances.** En conséquence, le PCN britannique considère qu'en ce qui concerne la plainte 4, les activités de la société dans cette région spécifique n'ont **pas** été exercées dans le respect des dispositions du paragraphe 2, alinéa (b) du chapitre V des Principes directeurs.

### **Recommandations**

Étant donné le délai écoulé depuis la visite sur place de 2005 et la nature prospective des recommandations formulées par le PCN britannique, celui-ci ne voit pas de motifs pour formuler à l'endroit de la société des recommandations éventuelles relatives aux plaintes spécifiques concernant des manœuvres d'intimidation des villageois ayant parlé aux représentants du PCN britannique. En revanche, le PCN est d'avis que la société peut réagir aux plaintes générales pour intimidation dans cette région du monde et en conséquence, il **recommande qu'elle envisage les moyens qui lui permettraient de renforcer les procédures destinées à identifier et à réagir aux informations faisant état d'intimidations de la part des responsables locaux de la sécurité de l'oléoduc ainsi que d'autres violations des Principes volontaires, et d'en rendre compte.**

### **Contexte**

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

Les Principes directeurs se composent d'un ensemble de principes et de normes volontaires pour une conduite responsable des entreprises dans différents domaines, notamment la publication d'informations, l'emploi et les relations professionnelles, l'environnement, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité.

Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants. Les gouvernements des pays membres de l'OCDE et d'un certain nombre de pays non membres se sont engagés à encourager les entreprises multinationales opérant sur leur territoire ou à partir de celui-ci à respecter les Principes directeurs partout où elles exercent leurs activités, tout en tenant compte des circonstances particulières propres à chaque pays d'accueil.

Les Principes directeurs sont mis en œuvre dans les pays adhérents par l'entremise des Points de contact nationaux (PCN) qui sont chargés de sensibiliser les entreprises et la société civile. Les PCN sont également chargés de traiter les plaintes pour violation des Principes directeurs de la part d'entreprises multinationales opérant sur le territoire de leur pays ou à partir de celui-ci.

#### **Procédure de traitement des plaintes par le PCN du Royaume-Uni**

La procédure de traitement des plaintes par le PCN britannique a été révisée en avril 2008 à la suite d'une consultation publique. La circonstance spécifique relative au projet d'oléoduc BTC fut l'une des premières plaintes portées devant le PCN britannique en 2003 et elle a d'abord été examinée conformément à la procédure en vigueur précédemment.

Le PCN britannique d'abord publié un communiqué final le 15 août 2007 dans lequel il rejetait toutes les accusations de violation des Principes directeurs de l'OCDE.

Ce communiqué final de 2007 a été révisé sous l'angle de la procédure par le Comité de directeur du PCN britannique ([www.bis.gov.uk/files/file49676.doc](http://www.bis.gov.uk/files/file49676.doc)). Conformément aux



recommandations du Comité d'examen, le communiqué final de 2007 a été retiré et réexaminé à la lumière de cet examen.

### **Révision du communiqué final**

L'examen sous l'angle de la procédure a permis de repérer un défaut dans la procédure suivie par le PCN britannique : en effet, celui-ci a publié le communiqué final sans avoir donné aux plaignants la possibilité de lire ou de commenter un rapport établi par BP, le plus gros actionnaire de la société ; or, ce rapport faisait état de préoccupations relatives à la mise en œuvre de la procédure de compensation et de doléances dans l'affaire de l'oléoduc BTC.

Ces préoccupations ayant trait à la mise en œuvre ont été relevées lors d'une visite sur place faite par le PCN dans les trois pays d'accueil en août et septembre 2005. Cette visite sur place a été décidée en tenant compte du fait qu'il existait une différence factuelle considérable entre les parties et qu'en recueillant des informations complémentaires, le PCN britannique serait à même de mieux comprendre les problèmes en jeu. Au cours de cette visite sur place, les représentants du PCN se sont entretenus directement avec plusieurs représentants du gouvernement du pays d'accueil, des représentants de cinq villages et des villageois concernés au premier chef par l'oléoduc. Le PCN britannique n'a pas de pouvoirs d'investigation et pendant la visite sur place, il s'est contenté de prendre note de ce qui était dit, sans remettre en question les informations reçues ou mettre en doute les propos des personnes interrogées. Au cours de cette visite sur place, certains interlocuteurs du PCN britannique ont affirmé que certains villageois n'avaient pas reçu la compensation à laquelle ils s'étaient attendus et que certains d'entre eux s'étaient plaint de la médiocrité de la mise en œuvre, au niveau local, des procédures globales de consultation et de traitement des doléances.

Après cette visite sur place, le PCN britannique a organisé avec les deux parties une réunion au cours de laquelle il a été convenu que BP (qui est le maître d'œuvre du projet BTC) étudierait de près ces préoccupations et rendrait compte de ses investigations. Le compte rendu établi par BP a été remis à titre confidentiel au PCN britannique et il n'a pas été communiqué aux plaignants. Le PCN britannique s'est fié au rapport de BP pour prendre sa décision ; d'ailleurs, le premier communiqué final citait quelques passages du rapport de BP, mais ne faisait aucune mention de commentaires des plaignants sur ce rapport.

Après la publication du premier communiqué final, les plaignants ont demandé une révision pour des motifs de procédure. Le Comité directeur du PCN britannique a conclu que le PCN britannique avait agi de manière inéquitable en ne donnant pas aux plaignants la possibilité de commenter le rapport de BP et a recommandé :

- Que le communiqué final original soit retiré et revu à la lumière des conclusions du réexamen.
- Que BP soit invité à réexaminer sa position concernant son consentement à communiquer le rapport aux plaignants.
- Qu'en l'absence d'un tel consentement, le PCN étudie dans quelle mesure il peut se fier au rapport pour prendre sa décision.
- Que le communiqué final révisé présente en termes équilibrés les positions des deux parties et expose les motifs des conclusions du PCN britannique sur les points dont il estime qu'ils doivent être pris en compte pour arrêter sa décision.

- Que, pendant toute la durée de la procédure, les parties soient tenues informées de ce à quoi le PCN britannique espère parvenir.
- Par ailleurs, le Comité directeur du PCN britannique rappelle aux parties que la procédure de réexamen ne constitue pas un appel et ne concerne que les aspects procéduraux du traitement de la plainte, et en aucun cas le fond de l'affaire. C'est à cela que se limite la fonction du PCN britannique.
- Le Comité directeur du PCN britannique a relevé qu'il appartenait aussi au seul PCN britannique de déterminer si les orientations recommandées à l'issue du réexamen aboutiraient à une réévaluation sur le fond.
- Il rappelle que le réexamen ne constitue pas une invitation à rouvrir la plainte d'une manière générale.
- Il recommande que le PCN britannique fasse clairement savoir s'il décide de demander aux parties des informations ou des commentaires et, le cas échéant, sur quels thèmes et à quel moment.
- Enfin, il recommande que le PCN britannique définisse un calendrier serré mais raisonnable pour apporter une conclusion finale à la procédure de circonstance spécifique prévue dans les Principes directeurs de l'OCDE, qui offre un moyen de mettre fin aux divergences.

Conformément aux recommandations formulées dans le cadre du réexamen, le communiqué final original a été retiré et le PCN britannique a pris contact avec les parties pour parvenir à un accord aux termes duquel les plaignants auraient l'occasion de consulter et de commenter le rapport de BP, ainsi que les conditions dans lesquelles ce rapport serait communiqué aux plaignants. L'accord conclu prévoyait également des mécanismes permettant aux partenaires locaux des plaignants de vérifier le contenu du rapport de BP, le PCN britannique supervisant une médiation professionnelle sur la question d'un partenaire susceptible d'être mutuellement agréé en Turquie.

Les plaignants ont eu la possibilité de lire et de commenter le rapport de BP et la société a pu de son côté réagir aux commentaires des plaignants. Le communiqué final révisé dresse une synthèse équilibrée des positions de toutes les parties et contient l'opinion révisée du PCN britannique sur les conclusions figurant dans le communiqué final original affectées par la non-communication du rapport de BP.

### **Informations sur les parties en présence**

#### **Les plaignants**

Les amis de la Terre

Milieudefensie (Les Amis de la Terre Pays-Bas)

The Corner House

Baku Ceyhan Campaign

Platform

Kurdish Human Rights Project (Projet pour les droits de l'homme au Kurdistan)

#### **La société**

BTC Corporation (« la société ») supervise la construction et l'exploitation de l'oléoduc Bakou-Tbilissi-Ceyhan (BTC), projet d'infrastructure pétrolière traversant trois pays d'accueil : l'Azerbaïdjan, la Géorgie et la Turquie.

BTC est gérée par BP Exploration (Caspian Sea) Ltd, qui détient 30.1% de son capital. Les autres actionnaires sont la State Oil Company of Azerbaijan Republic (25 %), Chevron (8.9 %), Statoil (8.7 %), Turkish Petroleum (6.5 %), ENI (5 %), Total (5 %), Itochu Inc (3.4 %), Inpex (2.5 %), ConocoPhillips (2.5 %) et Hess (2.3 %).

Le projet BTC est mené au sein d'un cadre hiérarchique juridique et public dont les principaux éléments sont :

- Les constitutions de la république d'Azerbaïdjan, de la république de Géorgie et de la république de Turquie pour les éléments du projet internes à chaque État.
- Les obligations énoncées dans les accords relatifs au projet, notamment les accords intergouvernementaux entre les trois pays d'accueil et BTC Corporation et les accords conclus individuellement par les gouvernements des pays d'accueil avec BTC Corporation, tous ces accords étant désignés collectivement par l'expression régime juridique en vigueur.
- Des déclarations stratégiques élaborées conjointement par les pays d'accueil et la société, notamment la Déclaration conjointe.
- L'Engagement pour les droits de l'homme, une déclaration unilatérale de la société.
- Les législations nationales et les conventions internationales en vigueur dans les pays d'accueil, pour autant qu'elles n'entrent pas en conflit avec les textes et instruments cités ci-dessus.
- Les politiques et lignes directrices environnementales et sociales applicables aux prêteurs définies par la Banque mondiale et l'Export Credit Guarantee Department (ECGD) du Royaume-Uni.
- Les politiques d'entreprise de BP (le maître d'œuvre) et de Botas (l'entreprise contractante turque).

Le projet BTC portait sur la construction et l'exploitation d'un oléoduc et comprenait un volet de compensation des propriétaires et utilisateurs de terres affectés par la construction de l'oléoduc. C'est ce dernier point qui concerne directement la plainte traitée ici. Pour élaborer ce programme de compensation, des consultations ont été menées avec les propriétaires et utilisateurs de terres affectés. Il a ensuite été mis en œuvre grâce à des partenaires locaux et une procédure de doléances a été mise en place pour résoudre les litiges en matière de compensation.

- Pour illustrer l'ampleur de la procédure de consultation, la société a indiqué que dans l'un des pays d'accueil, des réunions publiques avaient été organisées dans onze endroits et un document de consultation envoyé directement à 90 organisations et publié parallèlement sur l'Internet. Ce document de consultation a été en outre envoyé à des villages et des réunions ont été organisées tout au long du trajet suivi par l'oléoduc. Ces initiatives ont suscité 3 000 commentaires puis le gouvernement du pays d'accueil a organisé des consultations sur un document exploratoire mis à jour. Dans un autre pays d'accueil, la consultation a pris la forme de réunions organisées aux niveaux local, régional et national et 1 624 personnes ont été interrogées par le biais de questionnaires soumis aux ménages, y compris de questionnaires distribués sur les chantiers locaux. En réponse à ces éléments, les plaignants contestent l'exactitude des chiffres et soutiennent que sur toutes les consultations organisées, moins de 2 % ont pris la forme de consultations directes.

- Pour illustrer l'ampleur de la procédure de recours, il faut rappeler que dans l'un des pays, 2 100 doléances ont été exprimées sur des questions foncières et 400 sur des questions sociales entre la plainte de 2003 et la visite sur place de 2005. Au final, 70 % de ces doléances ont été jugées recevables et des compensations ont été versées, et 20 % ont été rejetées (les doléances restantes, soit 10 % du total, ont été transmises au gouvernement du pays d'accueil au motif qu'elles ne concernaient pas directement le projet BTC).

### **Synthèse de la position des plaignants**

Les auteurs de la plainte de 2003 ont soutenu que la société avait exercé une influence abusive sur le cadre réglementaire (chapitre I, paragraphe 7), qu'elle avait sollicité et accepté des exceptions en matière de droit social, de droit du Travail, de droit fiscal et de droit de l'environnement (chapitre II, paragraphe 5), qu'elle n'avait pas exercé ses activités de manière à contribuer à la réalisation des objectifs plus large du développement durable (chapitre V, paragraphe 1), qu'elle n'avait pas consulté correctement les communautés affectées par le projet (chapitre III, paragraphe 1 et chapitre V, paragraphes 2a et 2b) et qu'elle avait sapé la capacité des gouvernements des pays d'accueil à atténuer les menaces graves pesant sur l'environnement et la santé et la sécurité humaines (chapitre V, paragraphe 4). La position des plaignants peut être résumée comme suit :

- Exercice d'une influence abusive* : plus précisément, la société aurait exercé une influence abusive sur le processus de négociation et de rédaction des accords conclus individuellement par les gouvernements d'Azerbaïdjan, de Géorgie et de Turquie avec la société, restreignant ainsi le droit de ces pays définir les conditions dans lesquelles des entreprises multinationales peuvent exercer leurs activités sur leur territoire ;
- Sollicitation d'exceptions* : plus précisément, en exerçant une influence abusive sur les termes des accords conclus individuellement par chacun des gouvernements avec elle, la société aurait cherché à bénéficier d'exceptions aux législations portant sur l'environnement, la santé et la sécurité, le Travail et la fiscalité ;
- Développement durable* : plus précisément, la société n'aurait pas, d'une manière générale, pris correctement en compte la nécessité de protéger l'environnement, la santé et la sécurité du public et, partant, celle de contribuer aux objectifs plus larges du développement durable ;
- Diffusion d'informations et consultation des populations affectées* : plus précisément, la société n'aurait pas fourni à toutes les populations affectées par le projet, dans des délais convenables, d'informations fiables et pertinentes sur ses activités et elle n'aurait pas consulté convenablement les populations touchées ;
- Saper la capacité des gouvernement des pays d'accueil à atténuer les menaces graves* : plus précisément, en exerçant une influence abusive par le biais des conditions figurant dans les accords conclus individuellement par les gouvernements des pays d'accueil avec la société, celle-ci aurait sapé leur capacité à atténuer les menaces graves pesant sur l'environnement et sur la santé et la sécurité humaines.

Concernant les préoccupations identifiées lors de la visite sur place, les plaignants ont formulé, sur le rapport de BP, des commentaires qui peuvent être résumés comme suit :

- i) La société n'a pas étudié dans leur totalité les préoccupations en matière de compensation identifiées au cours de la visite sur place. Le rapport de BP confirme que

- seule une minorité de villages affectés ayant déposé des plaintes auprès du PCN britannique a été contactée et dans certains cas, seul le maire du village a été contacté.
- ii) La société n'a pas respecté les règles de confidentialité relatives aux villageois ayant présenté des doléances parce qu'elle a évoqué leurs affaires avec des maires et des journalistes locaux.
  - iii) Aucune démarche systématique n'a été retenue pour aborder les questions relatives aux compensations et aux doléances ; cette absence de systématisation a été source d'incohérences dans les procédures, d'attentes non réalistes et de confusions quant aux procédures à suivre et aux protections juridiques.
  - iv) Les concessions faites ultérieurement par la société montrent que le processus original de consultation et de compensation était inapproprié. À la suite de la plainte de 2003, la société a versé d'importantes compensations et a admis l'existence de restrictions significatives sur l'utilisation des terres après des plaintes déposées aussi bien dans le cadre de son propre mécanisme de doléances que dans celui du mécanisme distinct de la BERD.
  - v) Le rapport de BP s'est limité aux plaintes individuelles et ne s'est pas intéressé de manière systématique aux défaillances récurrentes du mécanisme de compensation et de consultation. En outre, le rapport de BP n'abordait pas les préoccupations plus larges relatives aux droits de l'homme et à l'environnement soulevées pendant la visite sur place. On pourrait citer à titre d'exemple les inquiétudes relatives au manque de transparence dans la négociation des accords conclus individuellement entre les gouvernements des pays d'accueil et la société et les contraintes que ces accords font peser sur les procédures de consultation environnementale des gouvernements des pays d'accueil.
  - vi) L'absence d'approche systématique des doléances a entraîné des problèmes d'ordre public au niveau local, en particulier des tentatives d'intimidation de ceux qui essayaient de se plaindre. En dépit de l'influence économique locale qu'elle exerçait, la société n'a pas réussi à contrôler les opérations de maintien de l'ordre menées dans son intérêt, comme elle s'y était engagée aux termes des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme.
  - vii) BP n'a pas tenu le PCN britannique informé des accusations de violation des normes environnementales, c'est-à-dire qu'il a minimisé les conclusions des études d'impact sur l'environnement et les émissions excessives d'oxyde nitreux. Ces violations illustrent l'effet paralysant du cadre juridique du projet BTC.

### **Synthèse de la position de la société**

La société rejette toutes les allégations de violation des Principes directeurs émanant des plaignants. Sa position peut être résumée comme suit :

- i) *Exercice d'une influence abusive* : La société indique que les accords conclus individuellement avec les différents gouvernements des pays d'accueil ont été négociés longuement, selon des modalités appropriées, et que les gouvernements des pays d'accueil ont fait appel aux services de conseillers extérieurs. De plus, BTC signale qu'il existe des précédents en ce qui concerne la mise en place de régimes juridique spécifiques pour des projets présentant une importance stratégique ;

- ii) *Sollicitation d'exceptions* : La société réfute avoir enfreint les Principes directeurs en sollicitant ou en acceptant des exceptions aux législations locales. Les Accords relatifs au projet créent un mécanisme contraignant aux termes duquel la société est tenue de respecter les meilleures pratiques internationales et les normes de l'UE au fur et à mesure de leur élaboration. Le projet définit un modèle de pratique internationale exemplaire ou de réglementation que les pays d'accueil peuvent développer dans des délais ouverts. La Déclaration conjointe entre la société et les gouvernements des pays d'accueil définit les normes internationales que tous se sont engagés à respecter dans les domaines des droits de l'homme, de la sécurité, du Travail et des normes environnementales ;
- iii) *Développement durable* : La société relève que les questions relatives au développement durable sont abordées dans les engagements énoncés dans la Déclaration conjointe. Celle-ci stipule en effet spécifiquement qu'il serait erroné d'interpréter les Accords relatifs au projet comme exonérant ce projet du respect des normes mondiales en matière d'environnement, car une telle interprétation ne reflèterait ni les intentions des signataires, ni la manière dont la totalité des Accords relatifs au projet seront appliqués. La société précise également qu'en plus du programme de compensation, elle a financé plusieurs projets intéressant les populations tout au long du trajet de l'oléoduc afin de soutenir le développement rural, se conformant en cela à ses engagements en faveur de la responsabilité sociale des entreprises ;
- iv) *Consultation des populations affectées* : La société a mené une campagne de consultation et d'information d'une ampleur sans précédent conçue pour se conformer aux meilleures pratiques internationales. La société déclare qu'au total, ce sont plus de 450 collectivités et 30 000 propriétaires et utilisateurs de terres affectés par le passage de l'oléoduc qui ont été ainsi consultés ;
- v) *Saper la capacité des gouvernement des pays d'accueil à atténuer les menaces graves* : La société indique que la responsabilité environnementale et sociale du projet revient à BTC qui, aux termes des Accords relatifs au projet, est obligée de construire et d'exploiter l'oléoduc selon des modalités compatibles avec la responsabilité sociale et environnementale et conformes aux normes internationales. La société ajoute qu'en vertu de son Engagement pour les droits de l'homme, elle reconnaît que les gouvernements des pays d'accueil peuvent adopter, en matière de droits de l'homme ou de santé et de sécurité, des législations raisonnablement requises dans l'intérêt du public conformément au droit en vigueur dans les pays concernés, sous réserve que cette nouvelle législation ne soit pas plus stricte que les normes de l'UE les plus élevées mentionnées dans les Accords relatifs au projet. La société précise qu'il est juridiquement exclu de demander des compensations aux gouvernements des pays d'accueil dans des circonstances où ceux-ci prennent des mesures dans le but de remplir les obligations qu'ils ont contractées en vertu d'accords internationaux concernant les droits de l'homme, la santé et la sécurité, le Travail et l'environnement.

La réponse de la société aux observations des plaignants (concernant le rapport de BP à propos des préoccupations identifiées pendant la visite sur place) peut être résumée comme suit :

- i) Le rapport de BP ne recense que les visites effectuées dans des cas où la société assurait le suivi de plaintes spécifiques mentionnées au cours de la visite sur place. D'autres villages ont été consultés par un agent de liaison local.

- ii) La société a évoqué certaines affaires avec des tiers parce que ces affaires concernaient des doléances qui étaient en cours d'examen par des tribunaux locaux. Pour éviter de donner l'impression qu'elle exerçait des pressions sur les villageois eux-mêmes ayant eu recours à la procédure des doléances, la société a étudié les affaires de manière indirecte, en passant par les maires des villages.
- iii) La société, adoptant une approche volontariste de la consultation et du suivi, a mis sur pied un réseau d'agents de liaison locaux pour assurer les contacts avec les propriétaires ou les utilisateurs de terres affectés par le projet. La société a également pris des mesures pour appuyer le processus des doléances, en organisant le paiement des honoraires individuels de justice dans les cas où la compensation était contestée et en parrainant un certain nombre d'ONG locales pour surveiller la manière dont la procédure était menée à bien.
- iv) Il était inévitable que des problèmes individuels surgissent avec un projet affectant 750 000 personnes. Les grandes procédures administratives demandent du temps, mais la société a essayé de résoudre les problèmes par anticipation et ils ont été réglés dans leur grande majorité. Par exemple, si un villageois décédait sans que sa plainte soit réglée, tous les paiements éventuels étaient ensuite versés à ses héritiers.
- v) Le rapport de BP ne concernait que les problèmes de compensation identifiés lors de la visite sur place, comme convenu au cours d'une réunion du PCN avec toutes les parties.
- vi) Les écarts observés dans les compensations sont en grande partie attribuables aux différences existant entre les types de terres, leurs utilisations et leur valeur de marché.
- vii) Le rapport de BP remarquait que les plaintes pour intimidation et pressions de la part de l'entreprise contractante n'avaient pas été déposées par l'intermédiaire de la procédure de surveillance ou de doléances, qui prévoyait que des plaintes pouvaient être soumises pendant les visites dans les villages et dans le cadre des protocoles relatifs à l'affectation de terres à d'autres activités. La société avait à plusieurs reprises demandé directement à différents propriétaires de terres s'ils avaient l'impression d'avoir été forcés d'accepter les compensations proposées et s'était toujours entendu répondre que les propriétaires n'avaient jamais ressenti de pressions en ce sens. Il n'a pas été fait mention de déclarations spécifiques selon lesquelles des propriétaires de terres auraient été soumis à des pressions pour accepter des compensations inadéquates, mais si telles allégations étaient formulées, la société les étudierait.
- viii) En plus de la procédure officielle de surveillance et de doléances, la société a mis en garde contre le risque d'intimidations au niveau local par des observateurs d'ONG ayant supervisé l'ensemble du processus.
- ix) La société indique qu'elle n'a pas eu connaissance d'interrogations effectuées par des forces de sécurité locales et qu'aucune plainte à ce propos n'a été déposée. Dans la Déclaration conjointe, les gouvernements des pays d'accueil et la société se sont engagés à promouvoir le respect des principes des droits de l'homme et le cadre juridique a confirmé que toutes les activités de sécurisation de l'oléoduc devaient être menées conformément à ces principes et aux normes internationales connexes telles que les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (les « Principes volontaires »). La société relève également qu'un certain nombre de problèmes concernant le niveau de compensation ont été portés devant les tribunaux et fait observer que cela démontre que les propriétaires de terres étaient conscients de leurs

droits et désireux de les faire valoir malgré les intimidations dont ils auraient dit-on été l'objet.

- x) La société a présenté ses excuses pour ne pas avoir fait le point sur les accusations de non-respect des normes environnementales. Le PCN britannique a pu toutefois publier son communiqué final de 2007 même sans disposer de ces informations, si bien que la société estime qu'elles ne présentaient pas un intérêt vital pour les conclusions du PCN.

### **Analyse et conclusions du PCN du Royaume-Uni**

#### **Plaintes 1, 2 et 5 : Négociation et contraintes du cadre juridique du projet BTC**

- Chapitre I, paragraphe 7 – exercice d'une influence abusive.
- Chapitre II, paragraphe 5 – sollicitation ou acceptation d'exceptions.
- Chapitre V, paragraphe 4 – saper la capacité des gouvernements du pays d'accueil à atténuer les menaces graves.

D'après les conclusions du communiqué final de 2007, les gouvernements des pays d'accueil ont pu bénéficier des conseils d'experts extérieurs pendant les négociations et d'après les auteurs, il est raisonnable qu'une organisation commerciale quelle qu'elle soit qui souhaite s'implanter dans des pays où il n'existe pas de cadre juridique prenne contact avec les gouvernements concernés lors de l'élaboration des lois qui pourraient être nécessaires pour contrôler ses activités. Le PCN britannique a étudié si cette conclusion risquait d'être modifiée par la non-divulgaration du rapport de BP en examinant les informations liées à la plainte originale de 2003 à la lumière des positions des deux parties.

Dans leurs commentaires sur le rapport de BP, les plaignants ont attiré l'attention sur les préoccupations soulevées au cours de la visite sur place par une ONG locale concernant d'une part le manque de transparence dans les négociations du cadre juridique du projet BTC et d'autre part les contraintes que le cadre juridique du projet BTC faisait peser sur les procédures de consultation environnementale des gouvernements des pays d'accueil. Les plaignants critiquent le rapport de BP, qui serait entaché d'irrégularité parce qu'il serait limité aux problèmes individuels de compensation et n'aborderait pas des préoccupations plus larges.

### **Analyse du PCN britannique**

Le communiqué final révisé contient les conclusions du PCN britannique modifiées par rapport à celles qui figuraient dans le premier communiqué final et qui ont été affectées par le fait que les plaignants n'avaient pas eu la possibilité de consulter et de commenter le rapport de BP, ce qui constitue une défaillance du point de vue de la procédure. Le rapport de BP abordait les préoccupations en matière de compensation et de doléances identifiées au cours de la visite sur place et ne faisait pas mention des préoccupations relatives à la négociation et à l'impact du cadre juridique du projet BTC. Partant, le PCN britannique estime que la défaillance procédurale n'a pas eu d'impact sur les conclusions relatives à cette question figurant dans le communiqué final original et en conséquence, ces aspects de la plainte n'ont pas été réouverts sur le fond. Toutefois, conformément aux recommandations du Comité d'examen, le communiqué final révisé expose en termes équilibrés les positions de toutes les parties ainsi que les raisons motivant les conclusions du PCN britannique sur les plaintes 1, 2 et 5.



Outre les observations des plaignants sur le rapport de BP, le PCN britannique a reçu des informations concernant une plainte connexe visant une société italienne impliquée dans le consortium BTC. Le PCN britannique a pris connaissance de ces informations et il en a discuté avec le PCN italien. Il ressort de cet examen que cette plainte connexe concerne exclusivement la négociation et les contraintes du cadre juridique du projet BTC et qu'elle s'applique au comportement du Consortium BTC dans son ensemble. Le communiqué final révisé n'évoque pas les accusations supplémentaires formulées depuis 2003, que ce soit par des plaignants concernés par le projet BTC ou par d'autres.

### **Conclusions du PCN britannique sur les plaintes 1, 2 et 5**

Si les Principes directeurs n'abordent pas spécifiquement la question des accords entre les gouvernements des pays d'accueil et les sociétés, ni celle des clauses de stabilisation, ils sont en revanche parfaitement clairs sur le fait qu'il ne doit y avoir aucune contradiction entre l'investissement multinational et le développement durable. Les commentaires sur les Principes directeurs précisent que les entreprises multinationales sont « encouragées à respecter les droits de l'homme, non seulement dans les rapports avec leurs salariés, mais également à l'égard des autres personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et engagements internationaux des gouvernements des pays d'accueil » (Commentaires concernant les Principes généraux, révision 2000, paragraphe 4). On note aussi dans les commentaires que « dans certains cas, des exceptions particulières à des lois ou à d'autres mesures peuvent être conformes à ces lois pour des raisons légitimes d'intérêt public » (Commentaires concernant les Principes généraux, révision 2011, paragraphe 6). Les accords conclus individuellement par les gouvernements des pays d'accueil font partie du cadre législatif et réglementaire de nombreux pays où ils sont couramment utilisés pour faciliter les grands projets d'infrastructure. À la différence de nombreux accords intergouvernementaux et accords conclus individuellement par les gouvernements des pays d'accueil, le cadre juridique du projet BTC ne cherchait pas à suspendre la responsabilité réglementaire de la société ou à exonérer automatiquement cette dernière du respect de toute législation future. Au contraire, le cadre juridique du projet BTC fixait un plafond à la responsabilité réglementaire future du projet, mais ce plafond était appelé à évoluer pour être éventuellement relevé et aligné sur les normes les plus strictes ultérieurement définies par l'UE ou la Banque mondiale ainsi que les normes internationales futures les plus rigoureuses en matière de droits de l'homme.

La société et les gouvernements des pays d'accueil ont été représentés par des conseillers juridiques ou stratégiques professionnels pour faire avancer les négociations de grande ampleur qui ont porté dans un premier temps sur le cadre juridique du projet BTC puis, dans une deuxième temps, sur son cadre politique. La société a répondu aux inquiétudes manifestées par les ONG sur l'interprétation du cadre juridique du projet BTC en mettant en place ce cadre stratégique plus large, en négociant la Déclaration conjointe et en publiant unilatéralement un Engagement pour les droits de l'homme. La Déclaration conjointe permettait de confirmer que dans le cadre juridique du projet BTC, la mention de la protection accordée par les gouvernements des pays d'accueil aux installations et au personnel du projet n'obligerait pas ces gouvernements à prendre des mesures en violation des normes relatives aux droits de l'homme ou ne les empêcherait pas de prendre des mesures visant à protéger les droits de l'homme. Dans son Engagement pour les droits de l'homme, la société a confirmé qu'il lui était interdit par la loi de demander des

compensations en cas d'adoption d'une nouvelle législation rendue nécessaire par des traités internationaux.

Le PCN britannique estime que la société a réagi de manière constructive aux préoccupations selon lesquelles le cadre global du projet BTC risquait de nuire aux droits de l'homme en acceptant que toute législation nouvelle puisse s'accompagner de l'introduction d'obligations supplémentaires alignées sur le niveau le plus élevé des normes édictées par l'UE ou la Banque mondiale ou des normes internationales en matière de droits de l'homme. La société a également répondu aux inquiétudes relatives à la manière dont le cadre juridique du projet BTC pouvait être interprété dans la pratique en négociant des engagements stratégiques supplémentaires, en confirmant que le cadre du projet BTC ne pourrait pas empêcher les gouvernements des pays d'accueil de protéger les droits de l'homme mais qu'il empêcherait en revanche la société de demander des compensations en cas d'adoption d'une nouvelle législation rendue nécessaire par des traités internationaux.

Le PCN britannique reste d'avis que les négociations entre la société et les gouvernements des pays d'accueil ont été menées correctement, que la société n'a pas sollicité ou accepté d'exceptions non prévues dans le cadre législatif ou réglementaire et que la société n'a rien fait qui puisse saper la capacité des gouvernements des pays d'accueil à atténuer les éventuelles menaces graves. En conséquence, **sur ces trois plaintes, le PCN britannique maintient que la société n'a pas contrevenu aux dispositions des Principes directeurs.**

La question des accords conclus individuellement par les gouvernements des pays d'accueil et des clauses de stabilisation a été soulevée dans le contexte des discussions du Groupe de Travail de l'OCDE sur la mise à jour des Principes directeurs. En ce qui concerne cette mise à jour, le Royaume-Uni est favorable à la formulation d'orientations pratiques plus claires pour aider les entreprises multinationales à respecter les droits de l'homme grâce à une procédure de diligence raisonnable et de sensibilisation aux risques. Bien que cela ne concerne pas la plainte de 2003, en 2008, 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 et la Société financière internationale qui dépend de la Banque mondiale ont publié un document de réflexion conjoint intitulé « Clauses de stabilisation et droits de l'homme »<sup>67</sup>. Ce document traitait du problème des accords conclus individuellement par des gouvernements de pays d'accueil mettant les projets d'investissement à l'abri de toute évolution future de la législation en matière de droits de l'homme et préconisait à titre de pratique exemplaire l'adoption d'engagements pour les droits de l'homme permettant de se référer aux normes nationales, communautaires ou internationales les plus élevées et ayant pour effet d'interdire de demander des compensations en cas d'adoption de législations requises par des obligations internationales.

### **Plainte 3 : Procédure de compensation**

- Chapitre V, paragraphe 1 – Développement durable

Le communiqué final de 2007 indiquait qu'en préparant le cadre du projet, la société avait pris des mesures décisives pour répondre aux inquiétudes exprimées à propos de grandes questions ayant trait au développement durable et pris un certain nombre d'initiatives pour contribuer au développement des populations locales. Le PCN britannique

a cherché à savoir si cette conclusion était ou non affectée par la non-communication du rapport de BP en étudiant les informations relatives à la plainte originale de 2003 à la lumière des positions des deux parties.

Dans leurs commentaires, les plaignants critiquent le rapport de BP pour n'avoir pas abordé tous les problèmes individuels de compensation relevés au cours de la visite sur place, pour n'avoir pas répondu aux craintes de défaillances systématiques dans la procédure globale de compensation et de doléances et pour n'avoir pas mentionné les préoccupations relatives à l'environnement dans l'un des pays d'accueil.

### **Analyse du PCN britannique**

Le communiqué final révisé contient les conclusions du PCN britannique modifiées par rapport à celles qui figuraient dans le premier communiqué final et qui ont été affectées par le fait que les plaignants n'ont pas eu la possibilité de consulter et de commenter le rapport de BP, ce qui constitue une défaillance du point de vue de la procédure. Le rapport de BP abordait des problèmes individuels de compensation et de doléances identifiés au cours de la visite sur place, notamment des inquiétudes relatives à des projets de développement rural en marge de la procédure juridique de compensation. Partant, le PCN britannique estime que la défaillance procédurale n'a pas eu d'impact sur les conclusions relatives à ces questions figurant dans le communiqué final original et en conséquence, cet aspect de la plainte (à savoir la procédure de compensation) n'a pas été réouvert sur le fond. Toutefois, conformément aux recommandations du Comité d'examen, le communiqué final révisé expose en termes équilibrés les positions de toutes les parties ainsi que les raisons motivant les conclusions du PCN britannique sur la plainte 3.

Le communiqué final de 2007 concluait que la société avait pris des mesures décisives pour réagir à l'impact sur l'environnement du projet BTC. Au cours de la visite sur place en Turquie, des ONG ont fait remarquer qu'elles étaient au départ très sceptiques quant à la capacité d'une société pétrolière à préserver la biodiversité, mais qu'elles estiment désormais que BTC a contribué de manière remarquable à cette préservation. Les ONG locales ont également noté que l'entreprise contractante locale avait été perçue comme ayant des performances médiocres en matière d'environnement mais qu'après avoir été associée au projet BTC, elle avait prévu de se conformer aux normes retenues pour ce projet dans ses futurs contrats relatifs à l'oléoduc.

Après le dépôt de la plainte de 2003, les plaignants ont affirmé que les évaluations de l'impact sur l'environnement en Turquie avaient été écourtées afin de respecter le calendrier défini dans le cadre juridique relatif au projet, et que les émissions d'oxyde nitreux autorisées en Turquie étaient supérieures au plafond de l'UE imposé par le cadre juridique du projet. Ces points ont été réaffirmés dans la critique du rapport de BP formulées par les plaignants.

Le communiqué final révisé contient les conclusions du PCN britannique modifiées par rapport à celles qui figuraient dans le premier communiqué final et qui ont été affectées par le fait que les plaignants n'ont pas eu la possibilité de commenter le rapport de BP, ce qui constitue une défaillance du point de vue de la procédure. Or, le rapport de BP abordait les inquiétudes en matière de compensation et de doléances identifiées lors de la visite sur place mais ne traitait pas des accusations de raccourcissement des évaluations de l'impact sur l'environnement et de dépassement des plafonds d'émissions. Partant, le PCN britannique considère que la défaillance de procédure n'a pas affecté les conclusions

relatives à cette question figurant dans le communiqué final original et en conséquence, cet aspect de la plainte 3 (c'est-à-dire les accusations relatives aux évaluations de l'impact sur l'environnement et les émissions excessives) n'a pas été réouvert sur le fond. Toutefois, conformément aux recommandations du Comité d'examen, le communiqué final révisé expose en termes équilibrés les positions de toutes les parties ainsi que les raisons motivant les conclusions du PCN britannique sur cette partie de la plainte 3.

Il existe entre les parties une divergence importante portant sur la question de savoir si les différences au niveau de la compensation et des projets de développement rural sont attribuables à une faille systématique de la procédure globale de compensation, ou bien de la diversité des circonstances propres à chaque village. À la lumière des positions prises par les deux parties, le PCN britannique a examiné cette question du point de vue de la réponse apportée par la société aux inquiétudes exprimées à propos des incohérences de l'application, au niveau local, de l'ensemble du cadre relatif au projet BTC.

En plus du versement de compensations aux propriétaires dont les terres ont été affectées par l'oléoduc, la société indique s'être engagée dans un Programme d'investissement au service de la communauté (« Community Investment Programme », CIP) destiné à soutenir le développement rural sur le trajet de l'oléoduc. Elle précise que le CIP n'était pas une obligation légale qui lui incombait, mais qu'elle l'a mis en place pour respecter son engagement dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises. Les plaignants ont attiré l'attention sur le fait que, pour prouver que les projets de développement rural avaient été mis en œuvre complètement et de manière cohérente, le rapport BP se référait au respect des protocoles signés, mais ils ont fait remarquer que l'existence de protocoles signés n'apportait pas la preuve que le CIP avait bien été engagé ou achevé. La société admet que les protocoles seuls ne sont pas suffisants en eux-mêmes, mais elle fait référence à d'autres documents montrant que les projets de développement rural dans le cadre du CIP ont démarré et progressivement achevés.

- Dans certains cas, il semble que des plaintes aient été causées par un malentendu sur la portée des produits et des services convenus. Dans l'une des affaires, les plaignants font référence à une plainte formulée au cours de la visite sur place par des villageois auxquels on avait promis un système d'irrigation qui n'a jamais été installé, le journal de bord du CIP mentionnant « une réunion avec [le maire du village] portant sur des activités non achevées ». À propos de cette affaire, le rapport de BP notait que le partenaire local avait fourni du ciment et une assistance technique pour la mise en place d'un canal d'irrigation, conformément à ce qui avait été convenu dans le protocole.
- Dans d'autres cas, il semble que les plaintes aient été formulées parce que, bien que la société ait déployé le CIP, les villageois aient été mécontents des résultats. Dans une affaire, les plaignants ont attiré l'attention sur une mauvaise compréhension de certaines plaintes citées dans le rapport de BP : par exemple, en réponse à des plaintes de villageois portant sur l'inefficacité d'un projet impliquant du bétail, la société a répondu en fournissant des détails sur le bétail inséminé dans le cadre du CIP. Les plaignants déplorent que le rapport BP ait déformé leur plainte, dans la mesure où les villageois ne contestaient pas que le projet ait eu lieu, mais s'interrogeaient plutôt sur l'efficacité de sa mise en œuvre dans la mesure où très peu d'inséminations ont abouti à des gestations et relèvent que depuis 2007, le gouvernement turc a repris à son compte le projet d'insémination.

- Dans d'autres cas encore, il semble que les plaintes aient été formulées après que des demandes de compensations ont été examinées mais rejetées par la société. Dans l'un des cas, les plaignants ont rappelé des plaintes selon lesquelles des maisons et un bâtiment historique local auraient été endommagés par les vibrations causées par les véhicules utilisés dans le cadre du projet circulant sur des routes locales. Or, aucun partenaire local de la société n'aurait contacté les villageois à propos de ces plaintes. Le rapport de BP indiquait que les trajets parcourus par les véhicules utilisés dans le cadre du projet avaient été conçus de manière à éviter les monuments importants, que les partenaires locaux avaient procédé à des contrôles des vibrations et qu'ils avaient conclu qu'il était peu probable que les véhicules utilisés dans le cadre du projet aient été la cause principale des dommages causés à ces structures.

Pendant la visite sur place, un certain nombre d'ONG locales de Turquie se sont inquiétées de ce que l'entrepreneur local ne mettait pas en œuvre le cadre relatif au projet BTC de manière cohérente. Une ONG partenaire locale a déclaré que BP avait de bonnes intentions, mais que quelquefois, les sous-traitants ne se montraient pas à la hauteur. Dans un autre pays d'accueil, un certain nombre d'ONG locales et de villageois affectés ont indiqué que des édiles locaux abusaient de leur position à leur avantage et au profit de leur famille, citant notamment le cas de maire modifiant les plans cadastraux au bénéfice de leur famille ou bien ne répercutant pas des informations obtenues lors de discussions avec des représentants de la société.

La société a admis le risque d'incohérence dans les compensations et dans les projets de développement rural, un représentant local de BP en Turquie indiquant que « l'intérêt suscité par les programmes CIP est divers. Tous les villages sont différents et quelquefois, cela dépend des personnalités présentes ». La société a également admis le risque que les partenaires locaux n'aient pas les capacités requises pour mettre efficacement en œuvre le cadre du CIP et dans un rapport d'évaluation de 2005, elle notait que « dans la plupart des cas, le niveau d'accompagnement et de soutien [devant être offert aux ONG locales appliquant le CIP] a été sous-estimé » et que « BTC a œuvré au hasard, choisissant de collaborer avec des ONG et des partenaires qui lui étaient auparavant inconnus, et ne pouvait pas ignorer que les capacités de certains d'entre eux en matière de développement n'avaient même pas été testées sur le terrain ».

Les membres de l'équipe ayant effectué la visite sur place ont été informés des mesures de grande ampleur prises par la société pour mettre en place une procédure efficace de compensation et de doléances. Dans un pays, le PCN britannique a entendu des ONG locales vanter le cadre relatif au projet BTC comme « une pratique exemplaire qu'elles aimeraient voir renouvelée », tandis qu'une autre ONG partenaire locale a eu ce commentaire : « BP n'est pas une organisation de développement, mais ici, elle a fait de grands efforts dans les domaines environnemental et social ». Les représentants du projet BTC ont expliqué comment la société avait soutenu et contrôlé la procédure de doléances, notamment en acquittant les frais juridiques des plaignants dans les cas où des litiges relatifs à des questions de compensation étaient portés devant les tribunaux, et en parrainant des ONG locales pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la procédure de compensation et de doléances.

### Conclusions du PCN britannique sur la plainte 3

Après avoir étudié les commentaires des plaignants sur le rapport de BP et la réponse de la société à ces commentaires, le PCN britannique maintient que BTC a agi de manière à contribuer au développement durable, conformément aux dispositions des Principes directeurs.

Certes, les projets de compensation et de développement rural différaient d'un village à l'autre, mais le PCN britannique considère qu'un certain degré de variation était inévitable compte tenu des disparités dans la participation locale aux consultations et à la mise en œuvre, en plus des différences attribuables à la diversité des types de terres, de leur utilisation et de leur valeur de marché. Le PCN estime qu'en réaction aux risques d'incohérences identifiés, la société a fait preuve de volontarisme pour mettre en place des procédures de diligence raisonnable en matière de compensation, de développement rural et de doléances, ce qui lui a permis de contribuer à résoudre les plaintes au fil de l'eau et d'aider ses partenaires locaux à améliorer leurs capacités. Par exemple, le PCN britannique estime que les protocoles du CIP s'inscrivent dans le cadre plus large des efforts déployés par la société pour mettre en œuvre l'ensemble de la procédure de compensation et de développement rural et, bien que des cas isolés de malentendu ou de mécontentement ne puissent être exclus, l'utilisation de tels protocoles a contribué à rendre ces affaires moins graves et à les résoudre plus facilement. À partir de là, **le PCN britannique estime que les problèmes individuels de compensation évoqués au cours de la visite sur place (y compris ceux qui font encore l'objet d'un litige non résolu entre les deux parties) ne constituent pas un manquement systématique dans la promotion du développement durable et en conséquence, ne sont pas à l'origine d'une violation des dispositions des Principes directeurs.**

Le PCN britannique ne voit pas de motifs l'incitant à formuler des recommandations à l'intention de la société à propos de ces plaintes. Bien que cet élément ne soit pas pertinent pour l'examen de la plainte de 2003, le PCN britannique relève qu'un grand nombre d'affaires concernant la compensation, le développement rural et les doléances ont été résolues depuis le dépôt de la plainte de 2003, après l'achèvement de plusieurs projets CIP à l'échelle des villages et au fur et à mesure que la société s'est forgé une expérience de terrain dans les différents pays d'accueil.

### Plainte 4 : procédure de consultation et de doléances

- Chapitre III, paragraphe 1.
- Chapitre V, paragraphes 2a et 2b – publication d'informations et consultation des populations concernées.

Le communiqué final de 2007 concluait que la société avait mené une vaste procédure de consultation et qu'elle avait pris des mesures fermes pour garantir l'efficacité et la procédure de ces consultations. Il concluait également que, à l'exception d'un très petit nombre d'affaires, les plaintes formulées pendant la visite sur place étaient sans fondement. Le PCN britannique a cherché à savoir si cette conclusion était susceptible d'être modifiée par la non-communication du rapport de BP en réexaminant les informations liées à la plainte originale de 2003 à la lumière des positions des deux parties.

Dans leurs commentaires, les plaignants critiquent le rapport de BP qui, selon eux, ne répond pas aux inquiétudes concernant des manquements systématiques dans la

procédure de consultation et de doléances, générant des attentes irréalistes et des confusions sur les procédures et les droits juridiques. Les plaignants ont également déploré que le rapport de BP ait refusé de prendre en compte les plaintes formulées par deux villages au cours de la visite sur site et concernant des cas d'intimidation de villageois par l'entreprise contractante locale au motif que ces plaintes n'avaient pas été déposées par le truchement de la procédure de doléances et de suivi de la société. Les plaignants ont par ailleurs déploré que le rapport de BP ne fasse pas écho aux accusations d'intimidation par les forces de sécurité locale formulées par un village pendant la visite sur place.

### **Analyse du PCN britannique**

Le communiqué final révisé contient les conclusions du PCN britannique modifiées par rapport à celles qui figuraient dans le premier communiqué final et qui ont été affectées par le fait que les plaignants n'ont pas eu la possibilité de commenter le rapport de BP, ce qui constitue une défaillance du point de vue de la procédure. Le rapport de BP ne fait pas état des préoccupations relatives à la communication au public d'informations sur la société. Partant, le PCN britannique considère que la défaillance de procédure n'a pas affecté les conclusions figurant dans le communiqué original sur la plainte évoquée au chapitre III concernant la publication d'information et sur la plainte formulée au chapitre V paragraphe 2a concernant la fourniture en temps opportun d'informations correctes aux salariés et au public sur les impacts des activités de la société. En conséquence, ces parties de la plainte 4 (c'est-à-dire les accusations relatives à la publication d'informations) n'ont pas été réouvertes sur le fond.

Le rapport de BP abordait en revanche un certain nombre de doléances présentées au cours de la visite sur place, traitait de la procédure globale de consultation et de doléances et faisait état de plaintes pour intimidation, notamment avec le cas d'un sous-traitant local faisant pression sur les villageois pour qu'ils acceptent des compensations inadéquates ou encore celui de forces de sécurité locales faisant pression sur des villageois pour qu'ils ne formulent pas de doléances. En conséquence, la défaillance de procédure a bien eu des conséquences sur les conclusions qui ont été retirées du communiqué final de 2007 sur la plainte évoquée au chapitre V, paragraphe 2b, concernant les consultations et en conséquence, cet aspect de la plainte 4 (c'est-à-dire les accusations relatives à la procédure de compensation et de doléances) a été réouvert sur le fonds. conformément aux recommandations du Comité d'examen, le communiqué final révisé expose aussi en termes équilibrés les positions de toutes les parties ainsi que les raisons motivant les conclusions du PCN britannique sur la plainte 4.

Après avoir reçu un exemplaire du rapport de BP, les plaignants ont formulé des commentaires détaillés (résumés ci-dessus) concernant la procédure de consultation et de doléances de la société. En particulier, les plaignants ont mis en relief ce qu'ils considèrent comme un manque de systématisation dans le traitement des doléances soumises qui a abouti à des troubles de l'ordre au niveau local, notamment à des tentatives d'intimidation de ceux qui essayaient de soumettre des plaintes. Il existe entre les parties une divergence importante portant sur la question de savoir si la procédure de consultation et de doléances mise en place par la société a été suffisamment volontariste et si elle a permis d'être à l'écoute des villageois, ou bien si elle s'accommodait du risque que la procédure officielle puisse ignorer des doléances pourtant authentiques. À la lumière de ces deux points de vue, le PCN britannique a examiné la question en cherchant à savoir quelles

étaient les mesures prises par la société pour empêcher que la procédure de consultation et de doléances puisse être sapée par des responsables publics locaux, par des forces de sécurité ou par des entités sous-traitantes.

Tout bien considéré, le PCN britannique ne pense pas que la société se soit accommodée des risques au niveau de la mise en œuvre au plan local, ni qu'elle n'ait pas engagé des ressources suffisantes dans la procédure de consultation et de doléances. La société a admis que des défauts individuels étaient inévitables dans un programme de la taille du projet BTC et a nié avoir adopté une approche défensive ou passive vis-à-vis des plaintes. Comme indiqué plus haut, la société a parrainé des ONG locales pour assurer le suivi de la procédure de doléances et a pris en charge les frais juridiques engagés au titre de compensations litigieuses. La société indique également avoir demandé directement à plusieurs reprises à différents propriétaires de terres s'ils avaient jamais eu le sentiment de faire l'objet de pressions pour accepter les compensations proposées et s'est toujours entendu répondre par la négative.

Cependant, en dépit de ces précautions, le PCN britannique a appris au cours de la visite sur place que dans une région de Turquie, des villageois avaient été forcés d'accepter certaines compensations et qu'ils avaient fait l'objet d'intimidations de la part de sous-traitants et de forces de sécurité locales pour ne pas formuler de doléances. Les déclarations de la société indiquant qu'elle n'a pas eu connaissance de ces plaintes, ni avant, ni pendant la visite sur place, amènent à s'interroger sur la pertinence de la procédure de suivi et de doléances. Le PCN britannique a donc étudié de quelle manière la société a réagi à ces plaintes.

#### **Plaintes pour intimidation**

Les plaintes générales pour pressions et intimidations de la part d'un sous-traitant local en vue de faire accepter des compensations inappropriées ont été étudiées par la société qui s'est fait confirmer par différentes propriétaires de terres à des moments différents qu'ils ne s'étaient pas sentis contraints d'accepter des compensations inappropriées. Bien que ne s'exprimant pas sur le fond de ces plaintes générales, le PCN britannique estime que sur cette question, la société a pris des mesures adéquates pour parer au risque que des partenaires locaux puissent saper le processus.

Le PCN britannique est d'avis que, sur la base des informations dont il dispose, ni les plaintes générales, ni les plaintes spécifiques pour intimidation de la part des forces de sécurité locales n'ont été étudiées de manière adéquate par la société. Dans le rapport de BP, il est indiqué qu'aucune plainte pour intimidation n'a été formulée dans le cadre de la procédure officielle de suivi ou de doléances et que des doléances individuelles émanant de ces villages avaient bien été formulées par le biais de la procédure de contentieux préconisée par la société, malgré les intimidations dont les villageois auraient soi-disant fait l'objet.

Dans sa réponse aux commentaires des plaignants sur cette question, la société a mis l'accent sur l'absence de plaintes spécifiques. Le rapport de BP soulignait également les visites systématiques effectuées par la société en compagnie d'ONG contrôlant la procédure. Le PCN britannique estime que cet accent mis sur les systèmes généraux et l'approche par échantillonnage utilisée par la société pour étudier les accusations de pressions en vue d'accepter des compensations inadéquates constitue un élément supplémentaire en faveur de la pertinence de la procédure officielle de suivi et de doléances.



Les deux villages ayant formulé des plaintes au cours de la visite sur place sont tous deux situés au nord-est de la Turquie. Le PCN britannique admet les difficultés rencontrées pour contrôler le comportement des forces de sécurité locales dans une région caractérisée par l'importance de la population kurde et par des tensions ethniques et relève qu'une ONG partenaire locale a admis « la possibilité que certains membres de la communauté kurde utilisent à dessein ces problèmes [de compensation] pour promouvoir leur cause ». Cependant, le PCN britannique estime que ses mesures de diligence raisonnable auraient dû permettre à la société d'identifier un risque élevé d'intimidations et qu'elle aurait dû en réaction déployer des efforts supplémentaires de vérification et de suivi. Le PCN britannique note que des craintes de violations potentielles des droits de l'homme de la part de forces de sécurité locales avaient été identifiées pendant la négociation de l'ensemble du cadre relatif au projet BTC.

Le PCN britannique n'a pas été témoin des intimidations rapportées, mais il a entendu parler de plaintes générales similaires avant de visiter certains villages et a ensuite entendu parler de plaintes spécifiques pour intimidations à l'endroit de villageois après que ceux-ci ont rencontré les membres du PCN britannique. Le PCN a également été témoin de la surveillance étroite de ce village précis exercée par le sous-traitant local, par des fonctionnaires, des hommes politiques et des représentants des forces de sécurité et ce, malgré que les représentants du PCN britannique eurent demandé à visiter le village sans être accompagnés. On leur a expliqué que la surveillance exercée par les officiels et les forces de l'ordre locaux était dictée par des raisons de sécurité, mais cette surveillance a été perçue par les villageois comme ayant pour but de les dissuader de discuter de leurs doléances en matière de compensation avec le PCN britannique. Bien que ne se prononçant pas sur le fond de ces plaintes pour intimidation de la part du sous-traitant local, le PCN britannique estime qu'elles sont le signe que les villages pourraient bien être réticents à faire état des tentatives d'intimidation de la part des forces de l'ordre locales auprès des partenaires locaux de la société, y compris éventuellement auprès des ONG désignées pour suivre la procédure de doléances.

La sécurité de l'oléoduc et les enquêtes pénales sont du ressort des gouvernements des pays d'accueil, mais en vertu de la Déclaration conjointe, la société s'est engagée à exercer les responsabilités énoncées dans les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (ci-après les « Principes volontaires »). Les Principes volontaires sont évoqués dans Outil de l'OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance, en tant qu'orientations destinées aux entreprises opérant dans des situations de risque élevé et désireuses d'apporter un soin tout particulier à la gestion de leurs investissements et à leurs relations avec les responsables du secteur public. Si la société s'est efforcée dans l'ensemble d'offrir une formation générale sur les droits de l'homme au personnel local chargé de la sécurité, il est difficile de savoir si elle a pris des mesures spécifiques en réaction à ces plaintes. Or, les Principes volontaires imposent des efforts généraux mais aussi des mesures spécifiques.

#### **Principes volontaires – Interactions entre les entreprises et la sécurité publique**

- Dispositions de sécurité : « Les Entreprises devraient être en contact régulier avec les gouvernements d'accueil et les communautés locales au sujet de l'impact de leurs dispositions de sécurité sur lesdites communautés. »

- Déploiement et conduite : « Les Entreprises devraient user de leur influence pour promouvoir les principes suivants auprès de la sécurité publique : ... (c) les droits des individus ne devraient pas être violés lorsqu'ils exercent leur droit à la liberté d'association et de rassemblement pacifique, leur droit de prendre part aux négociations collectives, ... »
- Réponses face aux violations des droits de l'homme : « Les Entreprises devraient enregistrer et rapporter toutes les allégations crédibles de violation des droits de l'homme par la sécurité publique dans leurs secteurs d'opération aux autorités appropriées du gouvernement d'accueil. Le cas échéant, les Entreprises devraient encourager une enquête et des mesures pour empêcher une répétition quelconque. »

La société déclare qu'elle a pris des mesures pour enquêter sur les plaintes générales d'intimidation de la part du sous-traitant, notamment en menant des enquêtes spécifiques auprès des propriétaires de terres dans les villages concernées, mais il est difficile de savoir si elle a pris des mesures pour enquêter sur les plaintes précises d'intimidation de la part des forces de sécurité locales. Il est également difficile de savoir si elle a pris des mesures pour obtenir des villageois, des forces de sécurité locales ou des gouvernements des pays d'accueil des informations plus détaillées sur ces plaintes. Dans le rapport de BP comme dans la réponse de la société aux plaignants, il est indiqué que la société n'avait pas entendu dire que des villageois aient été interrogés par les forces de sécurité locales et qu'aucune plainte formelle n'avait été déposée après la visite sur place en passant par la procédure officielle de doléances et de suivi. En revanche, dans sa réponse, la société reconnaît les plaintes spécifiques formulées au cours de la visite sur place ; elle indique qu'elle a pris ces allégations très au sérieux et qu'elle étudiera chacune des plaintes éventuellement déposées dans le cadre de la procédure officielle de doléances et de suivi. La société n'a pas contesté la crédibilité des plaintes formulées au cours de la visite sur place et le PCN britannique a donc l'impression que la société établit une distinction entre les plaintes formulées au cours de la visite sur place et les plaintes déposées dans le cadre de la procédure de suivi ou de doléances.

Il est également difficile de savoir si la société a pris des mesures pour faire remonter les informations relatives à ces plaintes spécifiques pour intimidation de la part des forces de sécurité locales, encourager l'ouverture d'enquêtes par les autorités du pays d'accueil ou encore soutenir des mesures destinées à renforcer les protections existantes. Dans sa réponse aux commentaires des plaignants, la société notait que les forces de sécurité locales pouvaient ouvrir des enquêtes « en cas d'événements inhabituels », mais elle n'a donné aucune indication selon laquelle elle aurait encouragé l'ouverture d'enquêtes sur ces plaintes. Elle ajoutait que les forces de sécurité locales avaient été formées par des spécialistes internationaux, mais ne précisait pas si elle avait soutenu la mise en place d'une formation supplémentaire en réponse à ces plaintes.

#### **Conclusions du PCN britannique sur la plainte 4**

Après avoir examiné les commentaires des plaignants sur le rapport de BP ainsi que la réponse de la société à ces commentaires, le PCN britannique a réexaminé son premier avis concernant la plainte selon laquelle BTC n'aurait pas consulté correctement les populations affectées.

Le PCN britannique est d'avis que le cadre juridique du projet BTC a certes été établi dans le respect de Principes directeurs, mais il y a eu des failles potentielles au niveau de

la mise en œuvre de ce cadre au plan local en ce qui concerne la consultation et le suivi. Ces faiblesses potentielles viennent de la distinction opérée par la société entre les plaintes déposés dans le cadre des procédures officielles de suivi et de doléances et celles déposées selon d'autres modalités. Dans une région spécifique du nord-est de la Turquie, ces failles ont semble-t-il contribué à gêner la tenue de consultations efficaces et opportunes avec les populations locales.

Les Principes directeurs recommandent que les sociétés vérifient que dans la pratique, les consultations qu'elles engagent avec les populations affectées soient menées de manière adéquate. Les orientations relatives à l'Outil d'analyse des risques à l'intention des entreprises opérant dans des situations de risques élevés, par exemple implantées dans des zones de conflit ou travaillant avec des populations vulnérables, préconisent que les sociétés prennent des mesures supplémentaires pour évaluer les risques et prendre des mesures destinées à s'en prémunir. Plus généralement, les Principes directeurs recommandent que les sociétés encouragent leurs sous-traitants et autres partenaires à agir conformément aux dispositions qu'ils contiennent (Principes généraux, paragraphe 13). Étant donné le risque général de violation des droits de l'homme de la part du personnel de sécurité de l'oléoduc identifié dans la Déclaration conjointe et des difficultés régionales particulières admises par la quasi-totalité des participants à la visite sur place, le PCN britannique considère que les mesures de diligence raisonnable prises par la société auraient dû permettre d'identifier et d'atténuer tout risque d'intimidation supplémentaire de la part des partenaires locaux. Le PCN britannique reconnaît que la société a pris certaines mesures pour atténuer ce risque en désignant des ONG chargées de surveiller la procédure officielle. En revanche, il estime que le risque a été aggravé par le fait que la société a opéré une distinction entre les plaintes formulées dans le cadre de la procédure officielle de surveillance et de doléances et celles déposées par d'autres moyens. Le PCN britannique est d'avis que cette distinction constitue une faiblesse générale de la procédure de contrôle et de doléance qui, dans la région spécifique du nord-est de la Turquie, a abouti de manière spécifique à ce que les plaintes pour intimidation à l'endroit des populations affectées n'aient pas été identifiées lorsque les informations n'avaient pas transité par la voie de la procédure officielle de doléances et de contrôle.

Par ailleurs, la réponse de la société à la plainte spécifique pour intimidation formulée au cours de la visite sur site manque de précision et semble ne pas respecter l'engagement figurant dans la Déclaration conjointe aux termes duquel toutes les activités destinées à assurer la sécurité de l'oléoduc devaient être menées dans le respect des Principes volontaires. Le PCN britannique ne se prononce pas sur le fond des accusations d'intimidation, mais il est d'avis que la mention faite par la société à des mesures préventives d'ordre général ne constitue pas une réponse suffisante aux plaintes spécifiques pour intimidation relevées au cours de la visite sur place. De plus, comme indiqué plus haut, les plaintes générales pour intimidation de la part des sous-traitants locaux laisse présumer que les villageois de cette région auront peut-être des réticences à faire état de leurs plaintes pour intimidation auprès des partenaires locaux de la société, y compris notamment des ONG désignées pour suivre la procédure officielle. Sur cette base, le PCN ne considère pas que l'absence d'informations concordantes transmises par les canaux officiels de contrôle et de doléances constitue une raison suffisante pour justifier le fait que la société n'ait pas pris les mesures adéquates pour répondre aux plaintes spécifiques déposées en dehors des circuits officiels. Le PCN estime que le fait que la société n'ait pas pris de mesures en réaction à ces plaintes spécifiques n'a pas permis de

prévenir correctement le risque que dans la région concernée, des partenaires locaux savent la procédure globale de consultation et de doléances.

**À la lumière de ce qui précède, le PCN britannique estime que les activités menées par la société dans une région ne l'ont pas été conformément aux dispositions du paragraphe 2b du chapitre V des Principes directeurs concernant les consultations avec les populations affectées au sens où a) elle n'a pas identifié les plaintes spécifiques pour actes d'intimidation à l'endroit de populations affectées de la part de forces de sécurité locales lorsque les informations ont été transmises en dehors des circuits officiels de doléances et de suivi et b) en ne prenant pas les mesures adéquates pour répondre à ces plaintes, elle n'a pas agi de manière à prévenir correctement le risque que dans la région concernée, des partenaires locaux savent la procédure globale de consultation et de doléances.**

### **Bonne pratique**

Le PCN britannique estime que le cadre général du projet BTC témoigne d'un certain nombre de bonnes pratiques, par exemple :

- Réagir aux inquiétudes relatives au cadre juridique du projet BTC en négociant un cadre stratégique plus large confirmant que les accords conclus individuellement par les gouvernements des pays d'accueil avec la société ne prévoient pas, pour la société, d'exception à toute législation future mais fixent une limite supérieure à la responsabilité réglementaire future du projet alignée sur les normes les plus élevées en vigueur dans les pays concernés, dans l'UE ou au niveau international. Par ailleurs, ce cadre stratégique exclut juridiquement que la société puisse demander des compensations au titre d'une législation imposée par des obligations internationales ;
- Réagir aux risques d'incohérences dans la procédure de compensation, de développement rural et de doléances en mettant en place des procédures de diligence raisonnable et en aidant les partenaires locaux à développer leurs capacités. Parmi les procédures de diligence raisonnable, on peut citer le contrôle, par des ONG, de la procédure de compensation et de doléances, le recours à des protocoles dans le cadre du Programme d'investissement au service de la communauté afin de minimiser et de résoudre les malentendus et les mécontentements, et la prise en charge des frais juridiques engagés à l'occasion de litiges portant sur les compensations.

### **Recommandations**

Les procédures de traitement des plaintes par le PCN britannique prévoient que ce dernier peut formuler des recommandations le cas échéant. Les recommandations formulées par le PCN britannique sont destinées à aider les sociétés à aligner dans le future leurs activités sur les préconisations des Principes directeurs. La portée du communiqué final qui nous intéresse ici est limitée à la plainte de 2003 et au projet de l'oléoduc BTC.

Étant donné le temps écoulé depuis la visite sur place de 2005 et la nature prospective des recommandations du PCN britannique, celui-ci ne voit pas de raisons de formuler des recommandations destinées à la société concernant les plaintes spécifiques pour intimidation de villageois qui se sont entretenus avec lui. Cependant, le PCN britannique ne considère pas que la société peut répondre aux plaintes générales d'intimidation de la part des forces de sécurité locale dans une région du nord-est de la Turquie, et en conséquence **recommande que la société étudie les moyens lui permettant de renforcer**

**les procédures destinées à obtenir les informations faisant état d'accusations d'intimidation de la part du personnel local chargé de la sécurité de l'oléoduc et d'autres violations des Principes volontaires et à y donner suite, et qu'elle rende compte des moyens ainsi mis en œuvre.**

Comme indiqué plus haut au paragraphe 55, les Principes volontaires sont évoqués dans l'Outil de sensibilisation aux risques qui propose un certain nombre de réponses possibles aux sociétés désireuses d'apporter un soin tout particulier à la gestion de leurs investissements et à leurs relations avec les représentants du secteur public :

Références aux Principes volontaires dans l'Outil d'analyse des risques :

- « L'entreprise tient-elle des consultations régulières avec les services de sécurité publique du pays d'accueil, les gouvernements des pays d'accueil et d'origine et les collectivités locales à propos de l'impact de leur dispositif sécuritaire ? »
- « Quelles mesures l'entreprise applique-t-elle pour enregistrer et rapporter les allégations crédibles de violation des droits de l'homme? Comment prévoit-elle de protéger la sécurité et la sûreté des sources d'informations de cette nature? »

Bien que n'ayant pas de rapport avec la plainte de 2003, les travaux du représentant spécial du secrétaire général des Nations Unies le professeur Ruggie ont mis en relief la diligence raisonnable comme moyen, pour les sociétés, de traduire en termes opérationnels leur responsabilité de respect des droits de l'homme. Conformément aux recommandations du professeur Ruggie, la diligence raisonnable doit s'entendre comme un processus dynamique pérenne qui suppose de s'engager auprès des parties prenantes concernées et de communiquer avec elle de manière à identifier, prévenir et régler les risques effectifs ou potentiels, dans le but d'éviter ou de minimiser les incidences sur les droits de l'homme. La diligence raisonnable est donc aussi un processus d'apprentissage qui permet d'opérer un tri entre des erreurs réelles, la difficulté consistant à tirer les enseignements de l'expérience et d'éviter de répéter des erreurs passées, qu'il s'agisse de violations commises délibérément ou par négligence.

Conformément aux dispositions du paragraphe 6.1 de l'actuelle procédure de traitement des plaintes par le PCN britannique, lorsque le communiqué final comprend des recommandations à l'intention d'une société, le PCN britannique doit préciser une date-limite à laquelle les deux parties sont tenues de lui communiquer une mise à jour circonstanciée des progrès accomplis par la société pour se conformer aux recommandations formulées et publier ensuite un communiqué de suivi rendant compte des réponses apportées par les parties et, le cas échéant, de ses propres conclusions sur ces réponses. Le PCN britannique demande ici aux deux parties de lui transmettre une mise à jour sur cette recommandation d'ici le 8 juin 2011.

## **Communiqué final du PCN britannique**

### **Communiqué final du Point de contact national britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la plainte de la Confédération syndicale malaise contre British American Tobacco Malaysia Berhad (Malaisie)**

#### **Résumé des conclusions**

- Le PCN britannique a jugé qu'il ne pouvait pas examiner la décision du DGTU (directeur général des syndicats malais) du 29 octobre 2007, pas plus que les décisions du ministère malais des Ressources humaines du 14 décembre 2006 et du 8 mars 2007, sans exprimer un avis quant au fond, avec le risque, à la lumière du chapitre IV des Principes directeurs, de parvenir à des conclusions différentes de celles atteintes par les autorités malaises. L'effet aurait été de prétendre supplanter la loi malaise, ou de placer British American Tobacco Malaysia Berhad (BATM) dans une situation où elle ferait face à une obligation contradictoire entre les conclusions du PCN britannique et la législation malaise, ce qui serait contraire aux Principes directeurs. Par ailleurs, le PCN britannique n'avait pas les moyens de déterminer si l'affaiblissement de « British American Tobacco Employees' Union » (BATEU) était un objectif des reclassifications opérées par BATM, sans remettre en cause les deux décisions du ministère malais des Ressources humaines. Or, cette action aurait été contraire aux Principes directeurs. C'est pourquoi le PCN britannique n'a pas examiné les allégations formulées aux paragraphes 8 (a), (b) (c) et (e) ci-dessous. Il n'est donc pas en mesure de déterminer si BATM a enfreint le chapitre IV (1) (a) des Principes directeurs.
- Néanmoins, le PCN britannique conclut que BATM n'a pas respecté les normes plus strictes relatives à l'emploi et aux relations professionnelles énoncées au chapitre IV (8) des Principes directeurs parce qu'elle n'a pas dûment consulté BATEU au sujet des reclassifications avant d'arrêter sa décision de les mettre en œuvre et d'annoncer les nouveaux postes. Par conséquent, le PCN britannique conclut que BATM a enfreint le chapitre IV (8) des Principes directeurs.
- Bien que le PCN britannique ait pris connaissance des normes escomptées et recommandées en matière d'emploi et de relations professionnelles en Malaisie, il n'a pas pu déterminer de façon fiable si les pratiques de BATM en la matière étaient conformes aux normes d'emploi et de relations professionnelles effectivement observées par des employeurs comparables en Malaisie dans des situations similaires. C'est pourquoi le PCN britannique ne dispose pas d'éléments suffisants pour juger si BATM a ou non respecté le chapitre IV (4) (a) des Principes directeurs.
- Pour aider BATM à réduire le risque de commettre les mêmes infractions aux Principes directeurs à l'avenir, le PCN britannique recommande à British American Tobacco PLC d'encourager BATM à mettre en place un processus permanent et périodique de consultation et d'information de ses salariés au sujet de questions d'intérêt commun avant que ses dirigeants ne prennent des décisions affectant l'ensemble des parties prenantes. Ce processus devrait être soutenu à la fois par les dirigeants et par les salariés (et leurs représentants s'ils existent). Les deux parties sont invitées à remettre au PCN britannique un rapport dûment motivé d'ici le 6 juin 2011 concernant les progrès mesurables réalisés dans la mise en œuvre par BATM de cette recommandation.

## Contexte

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

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.

Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants. Les gouvernements des pays membres de l'OCDE et d'un certain nombre de 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.

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 multinationales exerçant leurs activités sur leur territoire ou à partir de ce dernier.

### Procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique

La procédure de traitement des plaintes suivie par le PCN britannique suit globalement les principales étapes suivantes :

- a) 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.
- b) Conciliation/médiation OU 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.
- c) 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. En cas de refus ou d'échec de la conciliation/médiation, le PCN britannique examine la plainte et prépare et publie un communiqué final qui précise explicitement si les Principes directeurs ont été respectés ou non et, le cas échéant, formule des recommandations à l'intention de l'entreprise pour l'aider à conformer sa conduite aux Principes directeurs.
- d) Suivi – Lorsque le communiqué final comporte des recommandations, il indique une date limite à laquelle il est demandé aux deux parties de rendre compte au PCN britannique des progrès réalisés par l'entreprise pour la mise en œuvre de ces recommandations. Le PCN britannique publie alors un autre communiqué se faisant l'écho de la réponse des parties.

La procédure de traitement des plaintes, ainsi que les premières évaluations, les communiqués finaux et les communiqués de suivi du PCN britannique, sont publiés sur son site Internet, à l'adresse suivante : [www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint](http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint).

### **Précisions sur les parties concernées**

**Le plaignant.** La « Malaysian Trades Union Congress » (Confédération syndicale malaise, MTUC) est la fédération reconnue des syndicats qui représentent les Travailleurs en Malaisie<sup>68</sup>. La MTUC a déposé une plainte au nom de BATEU, syndicat affilié à la MTUC<sup>69</sup>.

**La Société.** British American Tobacco PLC est une entreprise multinationale enregistrée au Royaume-Uni qui fabrique, distribue et vend des produits du tabac. La société est cotée à l'indice Footsie. Les allégations formulées dans la plainte émanant de la MTUC visaient BATM. La majorité du capital de BATM est détenue par British American Tobacco PLC et par British American Tobacco Holdings (Malaysia) BV. British American Tobacco Holdings (Malaysia) BV est contrôlée à 100 % par British American Tobacco PLC<sup>70</sup>. C'est pourquoi British American Tobacco PLC est la société mère de BATM.

### **Plainte de la Confédération syndicale malaise**

Le 11 décembre 2007, la MTUC a déposé une plainte, au nom de BATEU, auprès du PCN britannique pour non-respect des Principes directeurs concernant les activités de BATM en Malaisie. La MTUC a formulé les allégations suivantes :

- a) En août 2006, BATM a reclassé les « techniciens de procédés », un poste non managérial, en « spécialistes de procédés », un poste managérial, alors qu'il n'existe en réalité guère de différences entre ces deux fonctions.
- b) En 2006, BATM a reclassé les « agents de marketing, vente et distribution », un poste non managérial, en « agents de marketing » (TMR) ou « agents de vente et distribution » (SDR), deux postes managériaux, alors qu'il n'existe en réalité guère de différences entre les anciennes et les nouvelles fonctions.
- c) L'effet et l'objectif de ces reclassifications étaient de réduire d'environ 60 % le nombre de membres de BATEU parce qu'en vertu de la législation malaise, BATEU ne peut représenter que des salariés exerçant des fonctions non managériales, et ne peut pas représenter des Travailleurs employés par une société autre que BATM. La MTUC a prétendu que cette décision a pratiquement privé BATEU de tout pouvoir de négociation pour la signature de conventions collectives et a réduit le nombre de Travailleurs couverts par les conventions collectives conclues à ce jour.
- d) BATM était tenue, en vertu des conventions collectives applicables, de consulter BATEU à propos des reclassifications décrites ci-dessus, mais ne l'a pas fait dans les règles de l'art, voire pas du tout, et a harcelé les membres du syndicat pour qu'ils fassent acte de candidature aux postes reclassés non syndiqués.
- e) Le 29 octobre 2007, à la demande de BATM, le directeur général des syndicats (DGTU) a estimé que BATEU ne pouvait pas représenter à la fois les salariés de BATM et de ses filiales, même si elle le faisait depuis de nombreuses années. Par la suite, BATEU a demandé un contrôle juridictionnel de cette décision et, le 15 juillet 2010, la Haute Cour de Malaisie a tranché en faveur du DGTU. Le PCN britannique croit savoir que BATEU a interjeté appel de cette décision.

La MTUC a fait valoir que la conduite reprochée à BATM telle que résumée ci-dessus était contraire aux chapitres suivants des Principes directeurs<sup>71</sup> :

« Chapitre 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.

[...]

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.

[...]

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 ».

### **Réponse de British American Tobacco**

BATM a répondu aux allégations de la MTUC en ces termes :

- a) Concernant la plainte formulée au point 8(a) ci-dessus : BATEU a demandé au directeur général des relations professionnelles (DGIR) de déterminer si la classification des spécialistes de procédés en tant que postes managériaux était légitime. Au terme de l'enquête menée par le DGIR, à la fin de 2006 et en 2007, le ministère malais des Ressources humaines a jugé que oui. BATEU a ensuite demandé un contrôle juridictionnel de cette décision, et cette demande est toujours en instance.
- b) Concernant la plainte formulée au point 8(b) ci-dessus : BATM a demandé au DGIR de déterminer si la classification des TMR et les SDR en tant que postes managériaux était légitime. Le 14 décembre 2006, le ministère malais des Ressources humaines a jugé que oui.
- c) Concernant les allégations formulées au paragraphe 8(c) ci-dessus : les reclassifications des « techniciens de procédés » et « agents de marketing, vente et distribution » ont été opérées afin d'accroître l'efficacité et l'efficacité de l'entreprise, de renforcer les responsabilités, et leur reclassement à un niveau managérial était légitime.
- d) Concernant les allégations formulées au paragraphe 8(d) ci-dessus : BATM respecte les droits syndicaux et la liberté d'association ; les Travailleurs n'ont pas été contraints de solliciter les nouveaux postes ; BATM n'était pas tenue de consulter BATEU au sujet de la création des postes managériaux (elle l'a néanmoins informé des licenciements potentiels).
- e) Concernant les allégations formulées aux paragraphes 8(d) et 8(e) ci-dessus : en vertu de la législation malaise, un même syndicat ne peut pas représenter des salariés exerçant des fonctions managériales et non managériales ; par conséquent, BATEU peut uniquement représenter des salariés à des postes non managériaux parce que sa convention

collective conclue avec BATM couvre uniquement les salariés exerçant des fonctions non managériales. Il s'ensuit que BATEU n'est pas juridiquement habilité à représenter les « spécialistes de procédés », « agents de marketing » et « agents de vente et distribution ».

- f) *Concernant les allégations formulées au paragraphe 8(e) ci-dessus* : en vertu de la législation malaise, un même syndicat ne peut pas représenter des salariés d'une société mère et de ses filiales, et la décision du DGTU datée du 29 octobre 2007 était donc justifiée, nonobstant le fait que BATEU avait par le passé représenté à la fois le personnel de BATM et de ses filiales. En l'espèce, les « spécialistes de procédés » sont formellement employés par « Tobacco Importers & Manufacturers Sdn. Berhad » (TIM), filiale de BATM ; les « agents de marketing » et les « agents de vente et distribution » sont formellement employés par « Commercial Marketers and Distributors Sdn. Bhd » (CMD), également filiale de BATM.

### **Procédure suivie par le PCN britannique**

Le PCN britannique a reçu la plainte émanant de la MTUC le 11 décembre 2007. British American Tobacco PLC et BATM ont répondu aux allégations les 13 décembre 2007, 9 janvier 2008 et 28 janvier 2008. Le 9 avril 2008, le PCN britannique a publié sa première évaluation qui jugeait recevable la plainte de la MTUC en tant que circonstance spécifique aux termes des Principes directeurs. Le PCN britannique a accepté d'examiner l'allégation de non-respect par BATM des chapitres suivants des Principes directeurs : IV (1) (a), IV (4) (a) et IV (8). Le PCN britannique a également précisé que les chapitres IV (1) (a) et IV (8) traitaient les deux questions fondamentales soulevées dans la plainte de la MTUC : a) la reclassification effectuée par BATM a-t-elle volontairement entraîné une baisse du nombre de membres de BATEU ; b) BATEU a-t-il été consulté avant et pendant la restructuration. Le PCN britannique a refusé d'examiner l'allégation de non-respect du chapitre IV (7) parce que la MTUC n'a communiqué aucun élément probant à l'appui de cette allégation.

Le 9 avril 2008, le PCN britannique a proposé des services professionnels de conciliation/médiation aux parties en vue de faciliter une solution amiable à la plainte. Le 15 avril 2008, British American Tobacco PLC (et le 15 mai 2008, BATM) a décliné l'offre de conciliation/médiation au motif que des actions en justice étaient en cours en Malaisie. C'est pourquoi, le 21 avril 2008, le PCN britannique a interrompu la procédure de traitement de la plainte à la lumière des actions en justice en cours en Malaisie.

De novembre 2009 à avril 2010, le PCN britannique a examiné cette circonstance spécifique à la lumière de ses indications en cas de procédure parallèle (qui ont été validées par le Comité de pilotage du PCN britannique le 16 septembre 2009<sup>72</sup>). Après avoir recueilli les points de vue des deux parties, le PCN britannique a informé les deux parties le 6 avril 2010 qu'il appliquerait ces indications à cette circonstance spécifique et traiterai la plainte conformément à la procédure de traitement des plaintes du PCN britannique<sup>73</sup>. Le PCN britannique a de nouveau proposé des services de conciliation/médiation aux deux parties.

Le 20 avril 2010, BATM a décliné l'offre en invoquant les actions en justice en cours en Malaisie, et a demandé au PCN britannique de revoir sa décision de traiter la plainte. Le 30 juillet 2010, le PCN britannique a écrit aux parties pour les informer qu'à la lumière des explications fournies par BATM pour justifier la restructuration et des décisions officielles ultérieures des autorités malaises, il estimait qu'il serait improductif d'examiner plus avant la question de savoir si la reclassification effectuée par BATM a volontairement entraîné une baisse du nombre de membres de BATEU (points 8 (a), 8 (b) et 8 (c) de la liste

des plaintes de la MTUC ci-dessus). Toutefois, le PCN britannique a jugé opportun de poursuivre l'examen du point de savoir si une consultation avec BATEU aurait dû avoir lieu et a effectivement eu lieu avant et pendant la reclassification (point 8 (d) de la liste des plaintes ci-dessus), et dans l'hypothèse où cette consultation n'a pas eu lieu, si cela constitue une violation des Principes directeurs. Le PCN britannique a également demandé aux deux parties de lui soumettre avant le 13 septembre 2010 tout document à étudier en lien avec la plainte formulée par la MTUC. BATM a répondu à cette demande le 6 septembre 2010. La MTUC n'y a pas répondu. Le 23 novembre 2010, le PCN britannique a demandé aux parties de communiquer, d'ici le 7 décembre 2010, des informations complémentaires concernant la plainte. Les deux parties ont donné suite à cette demande.

Tous les éléments reçus par le PCN britannique concernant cette plainte ont été communiqués aux parties.

### **Analyse réalisée par le PCN britannique**

L'analyse de la plainte à l'encontre de BATM portera sur les principaux domaines suivants. Premièrement, elle expliquera le raisonnement suivi par le PCN britannique pour justifier sa décision d'exclure certains éléments de la plainte de la MTUC du champ d'examen. Deuxièmement, elle clarifiera la signification de l'expression « consultation adéquate ». Troisièmement, elle se penchera sur la question de savoir si BATM aurait dû consulter BATEU, si BATEU a été dûment consulté avant et pendant la reclassification, et si BATM a harcelé les membres du syndicat pour qu'ils fassent acte de candidature pour les postes reclassés non syndiqués.

### **Éléments de la plainte non examinés par le PCN britannique**

Au cours de l'échange de lettres avec le PCN britannique, les parties ont confirmé que deux contrôles juridictionnels relatifs à la plainte étaient en cours en Malaisie :

- a) Contrôle juridictionnel demandé par BATEU portant sur la décision du DGTU du 29 octobre 2007 selon laquelle BATEU ne pouvait pas représenter à la fois les salariés de BATM et de ses filiales. Le PCN britannique a été informé que, le 15 juillet 2010, la Haute Cour de Malaisie a tranché en faveur du DGTU, mais que BATEU a par la suite interjeté appel de cette décision. Au moment de la rédaction de ce rapport, l'appel était toujours en instance.
- b) Contrôle juridictionnel demandé par BATEU portant sur la décision du 8 mars 2007 du ministère malais des Ressources humaines selon laquelle les spécialistes de procédés étaient à juste titre définis comme des postes managériaux. Au moment de la rédaction de ce rapport, l'appel était toujours en instance.

En outre, BATM a confirmé avoir demandé au DGIR de déterminer si les TMR et SDR étaient à juste titre définis comme des postes managériaux. Le 14 décembre 2006, le ministère malais des Ressources humaines a jugé que oui. Cette décision n'a pas fait l'objet d'un contrôle juridictionnel.

Les Principes directeurs<sup>74</sup> indiquent clairement que : « *La première obligation des entreprises est de se conformer au droit interne. Les Principes directeurs ne se substituent pas aux lois et règlements locaux et ne doivent pas être considérés comme supérieurs à ces lois et règlements. Ils représentent des principes et normes supplémentaires de comportement sans caractère impératif concernant en particulier les activités internationales de ces entreprises. Si les Principes directeurs*

vont au-delà de la loi dans de nombreux cas, ils ne devraient pas – et tel n'est pas leur but – placer les entreprises dans une situation où elles feraient face à des obligations contradictoires. »

Compte tenu de ce qui précède, le PCN britannique a jugé qu'il ne pouvait pas examiner la décision du DGTU du 29 octobre 2007, pas plus que les décisions du ministère malais des Ressources humaines du 14 décembre 2006 et du 8 mars 2007, sans exprimer un avis quant au fond, avec le risque, à la lumière du chapitre IV des Principes directeurs, de parvenir à des conclusions différentes de celles atteintes par les autorités malaises. L'effet aurait été de prétendre supplanter la loi malaise, ou de placer BATM dans une situation où elle ferait face à une obligation contradictoire entre les conclusions du PCN britannique et la législation malaise, ce qui est contraire aux Principes directeurs. C'est pourquoi le PCN britannique n'a pas examiné les allégations formulées par la MTUC aux paragraphes 8 (a), 8 (b) et 8 (c) ci-dessus.

Le PCN britannique s'est également interrogé sur la possibilité d'examiner utilement l'allégation de la MTUC mentionnée au paragraphe 8(c) ci-dessus. Il a noté en particulier que, dans sa réponse du 30 mai 2007 au secrétaire général de l'*International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations* (Union internationale des Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes, ou UITA), dont BATEU est l'un des affiliés<sup>75</sup>, British American Tobacco PLC a indiqué que « l'évolution du climat des affaires a conduit BATM à engager une série d'initiatives visant à restructurer ses activités et ses effectifs afin d'accroître l'efficacité et l'efficacité » et que « le Département des relations professionnelles de Malaisie a enquêté sur l'allégation d'"action antisyndicale" et nous [British American Tobacco PLC] avons été informés qu'au terme de cette enquête, cette allégation a été jugée infondée ».

Le 9 janvier 2008, British American Tobacco PLC a précisé que « au fil des ans, BATM s'est efforcée d'accroître l'efficacité de sa production et s'est donc doté d'équipements plus sophistiqués. Il a ainsi fallu remplacer les techniciens de procédés par un groupe restreint de spécialistes aux qualifications plus pointues, qui ne seraient pas de simples opérateurs de machines, mais gèreraient l'ensemble du processus en tant que membres d'équipes autonomes [...] BATM a décidé de commercialiser et de distribuer directement ses produits et d'employer son propre personnel à cette fin [...] À ce titre, les fonctions et responsabilités des agents TM&D [vente et distribution] existants évoluent afin de refléter le professionnalisme que BATM exige d'eux et de fournir à l'avenir des services plus professionnels et plus dynamiques en matière de commercialisation et de distribution ». Le 28 janvier 2008, British American Tobacco PLC a ajouté que « le concept selon lequel les spécialistes de procédés travaillent en tant qu'équipe autogérée a été mis en œuvre avec succès dans des pays comme le Brésil, la Corée du Sud, le Chili et le Venezuela ».

Le PCN britannique a également pris note de la déclaration que la MTUC lui a faite le 24 mars 2008 : « Ni la MTUC ni le syndicat BATEU ne s'opposent aux efforts de restructuration engagés par la société afin d'améliorer son efficacité. Néanmoins, toutes les mesures prises par la société depuis août 2006 obéissent à un dessein ultime, celui de détruire le syndicat qui existe depuis 44 ans. En août 2006, le syndicat doutait déjà des motivations de la société. »

Le PCN britannique a constaté que, selon la MTUC, les reclassifications ont eu pour répercussion concrète de réduire le pouvoir de négociation de BATEU parce que la législation malaise n'autorise pas un même syndicat à représenter à la fois des salariés qui exercent des fonctions managériales et non managériales. Toutefois, le PCN britannique a également observé que le ministère malais des Ressources humaines a conclu, le

14 décembre 2006, qu'il était légitime de considérer les TMR et les SDR comme des postes managériaux et qu'il est parvenu à la même conclusion le 8 mars 2007 pour les spécialistes de procédés.

Compte tenu de ce qui précède, le PCN britannique a conclu qu'il n'avait pas les moyens de déterminer si l'affaiblissement de BATEU était un motif (ou l'une des raisons) des reclassifications opérées par BATM, sans réexaminer les questions qui ont fait l'objet des deux décisions du ministère malais des Ressources humaines. Or, cette action aurait été contraire aux Principes directeurs.

C'est pourquoi le PCN britannique n'a pas examiné l'allégation formulée par la MTUC aux paragraphes 8(a), (b) (c) ou (e) ci-dessus. Il n'était donc pas en mesure de déterminer si BATM a enfreint le chapitre IV(1)(a) des Principes directeurs.

### **Que signifie « consultation adéquate » ?**

Les Commentaires relatifs au chapitre IV des Principes directeurs disposent que : « Ce chapitre débute par un chapeau qui fait référence aux lois et règlements "applicables" afin de tenir compte du fait que les entreprises multinationales, tout en opérant sur le territoire de certains pays, peuvent être soumises en matière d'emploi et de relations professionnelles à des dispositions nationales, infranationales et supranationales [...] L'Organisation internationale du Travail (OIT) est l'organe compétent pour établir les normes internationales du Travail et s'en occuper et pour promouvoir les droits fondamentaux au Travail tels qu'ils sont reconnus dans la Déclaration de l'OIT de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au Travail<sup>76</sup>. »

Le PCN britannique a fait observer que la « Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT »<sup>77</sup>, adoptée initialement en 1977 et amendée en 2000 et 2006, dispose que : « Dans les entreprises tant multinationales que nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord par les employeurs, les Travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel. Ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives » (paragraphe 57).

Le chapitre IV 8) des Principes directeurs reflète ce principe en recommandant aux entreprises d'« autoriser les parties [à savoir les représentants autorisés des salariés] à entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur ces questions ».

Le chapitre IV (4) (a) des Principes directeurs recommande aux entreprises d'« observer en matière d'emploi et de relations du Travail des normes aussi favorables que celles qui sont observées par des employeurs comparables dans le pays d'accueil ». Le PCN britannique a pris note du « Code de conduite malais pour des relations professionnelles harmonieuses »<sup>78</sup> de 1975 (le Code malais) négocié entre la MTUC et le Conseil malais des organisations patronales d'alors (aujourd'hui la Fédération des employeurs malais) sous les auspices du ministère malais du Travail et de la Main-d'œuvre d'alors (aujourd'hui ministère des Ressources humaines). Le Code malais est volontaire et juridiquement non contraignant, mais on peut considérer qu'il reflète les normes escomptées par la Malaisie en matière d'emploi et de relations du Travail parce qu'il a été conclu par les représentants des employeurs et des salariés et parce qu'il est toujours promu par le ministère malais des Ressources humaines. Ainsi, on peut lire sur le site Internet du ministère : « Le Code de conduite exhorte les employeurs et les syndicats à reconnaître la dimension humaine des relations du Travail. Il souligne

que seule la bonne volonté, conjuguée à des consultations et une communication permanentes entre les parties, offre l'espoir de contenir les effets destructeurs des conflits professionnels et de promouvoir un système plus équitable et plus efficient qui soit profitable à l'ensemble des protagonistes et à la société au sens large. Le Code a été adopté à l'issue de nombreuses réunions entre les représentants de la Confédération syndicale malaise et du Conseil malais des organisations patronales, tenues sous les auspices du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre d'alors. Le Code ainsi adopté, approuvé volontairement par les organisations patronales et salariales, demande aux employeurs comme aux salariés de respecter et d'appliquer les dispositions qu'il contient<sup>79</sup>. »

L'objectif déclaré du Code malais est de « définir des principes et des orientations à l'intention des employeurs et des salariés concernant les relations entre partenaires sociaux afin de créer des relations du Travail plus harmonieuses » (clause 1<sup>80</sup>). La clause 6<sup>81</sup> du Code dispose que : « Par la présente, [le Conseil malais des organisations patronales, en qualité de représentant des employeurs au sens large, et la Confédération syndicale malaise, en qualité de représentant des salariés au sens large] appuient, avec la collaboration et l'approbation du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, ce Code de conduite pour des relations professionnelles harmonieuses et demandent aux employeurs comme aux salariés en Malaisie de respecter et d'appliquer les dispositions qu'il contient. » En outre, la clause 7<sup>82</sup> ajoute : « Par la présente, [le Conseil malais des organisations patronales, en qualité de représentant des employeurs au sens large, et la Confédération syndicale malaise, en qualité de représentant des salariés au sens large] appuient et recommandent l'observation et l'application, par les employeurs comme par les salariés, des pratiques relatives aux relations entre partenaires sociaux qui sont périodiquement convenues entre le Conseil malais des organisations patronales, en qualité de représentant des employeurs au sens large, et la Confédération syndicale malaise, en qualité de représentant des salariés au sens large, et acceptées par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre. » Le document I (« Domaines de coopération et pratiques convenues en matière de relations professionnelles (sous la clause 7 du Code de conduite pour des relations professionnelles harmonieuses »), joint en annexe au Code, dispose que : « La qualité des relations entre employeurs et salariés dépend de l'efficacité. L'efficacité des salariés peut être accrue en a) les tenant informés des questions qui les concernent ; et b) sollicitant leurs avis sur les pratiques en vigueur et sur les modifications envisagées susceptibles d'avoir des conséquences pour eux » (paragraphe 43<sup>83</sup>). Le document I précise que : « L'employeur a un rôle important à jouer à cet égard et il doit notamment a) veiller à ce que les cadres dirigeants soient conscients de l'importance d'expliquer aux salariés sous leur autorité les projets et intentions qui les concernent. (Il est essentiel que cette chaîne de communication inclue chaque supérieur hiérarchique et par son intermédiaire chaque salarié) ; [...] c) faire en sorte que les mécanismes de consultation des Travailleurs et de leurs représentants soient appropriés et pleinement utilisés » (paragraphe 44<sup>84</sup>). Le paragraphe 47<sup>85</sup> dispose que : « Les méthodes de communication et de consultation doivent être adaptées aux circonstances propres à chaque entreprise. La communication verbale est la plus importante, et prend la forme de contacts personnels fréquents entre dirigeants et salariés à tous les niveaux. Cette méthode peut être complétée par : [...] des consultations périodiques entre dirigeants et d'autres moyens établis à cette fin. »

La section finale du document I, intitulée « Comité mixte d'entreprise et de consultation », dispose que « les consultations entre employeur et salariés ou leurs représentants syndicaux au niveau de l'entreprise seraient utiles dans tous les établissements et toutes les entreprises, quelle que soit leur taille » (paragraphe 48<sup>86</sup>) ; et que « l'employeur doit prendre l'initiative d'instaurer et de conserver les mécanismes de consultation périodique les mieux adaptés à la situation spécifique à l'entreprise, en coopération avec les représentants des salariés et le syndicat concerné » (paragraphe 49<sup>87</sup>).

Elle conclut en ces termes : « Dans la mesure du possible, chaque établissement ou entreprise doit disposer d'un mécanisme reconnu de consultation, par la mise en place d'un comité d'entreprise réunissant les représentants de l'employeur et des salariés. Les représentants de l'employeur et des salariés ou le syndicat doivent : a) s'entendre sur des statuts formels qui définissent les objectifs et les fonctions du comité, sa composition et celle des sous-comités éventuels, les modalités pour l'élection des représentants et les règles de procédure ; b) permettre au comité de discuter de l'éventail le plus large possible de sujets concernant les salariés, en accordant une attention particulière aux questions étroitement liées à la situation professionnelle ; c) veiller à ce que tous les membres du comité disposent d'informations suffisantes pour pouvoir participer efficacement à ses activités, et à ce que le comité serve de plate-forme pour un véritable échange de vues, et pas seulement de vecteur de transmission d'informations sur des décisions déjà prises ; d) prendre des dispositions afin de tenir tous les salariés informés des discussions du comité » (paragraphe 50<sup>88</sup>).

Le PCN britannique a également pris note du fait que la publication du ministère malais des Ressources humaines intitulée « L'harmonie au Travail »<sup>89</sup> recommande que « les dirigeants prennent l'initiative de mettre en place un mécanisme de négociation entre l'employeur et les salariés et leurs syndicats en vue d'améliorer les relations entre eux et de faciliter la résolution des problèmes » (p. 7) ; elle ajoute que « les relations professionnelles concernent les personnes et les problèmes qu'elles posent sont essentiellement d'ordre humain ; ils doivent donc être abordés avec humanité et beaucoup de bon sens, sans négliger l'application de la loi » (p. 11).

Compte tenu de ce qui précède, le PCN britannique a conclu que toute « consultation adéquate » devrait s'inspirer de la démarche suivie, entre autres instruments, par le Code malais et par la publication du gouvernement malais « L'harmonie au Travail », et devrait consister en un processus périodique permettant aux Travailleurs et aux employeurs (soit directement, soit par le biais de leurs représentants) d'examiner ensemble des sujets d'intérêt commun ; pour être pertinent, ce processus devrait se tenir avant que les décisions finales ayant une incidence sur les salariés ne soient prises.

**BATEU aurait-il dû être consulté ? BATEU a-t-il été dûment consulté (ou tout simplement consulté) avant et pendant la restructuration ? BATM a-t-elle harcelé les membres du syndicat pour qu'ils fassent acte de candidature aux postes reclassés non syndiqués ?**

Le PCN britannique a examiné l'allégation émanant de la MTUC et mentionnée au paragraphe 8 (d) ci-dessus. Il s'est penché sur trois questions fondamentales en particulier : A) BATEU aurait-il dû être consulté ; B) BATEU a-t-il été dûment consulté (ou tout simplement consulté) avant et pendant la restructuration ; et C) BATM a-t-elle harcelé les membres du syndicat pour qu'ils fassent acte de candidature aux postes reclassés non syndiqués.

a) BATEU a-t-il été dûment consulté ?

Comme BATM l'a elle-même admis, BATEU était, jusqu'au 29 octobre 2007, le syndicat qui représentait tous les salariés de BATM. Le 28 janvier 2008, British American Tobacco PLC a déclaré que : « Après la fusion en novembre 1999 [de Rothmans of Pall Mall Malaysia et de la Malaysian Tobacco Corporation au sein de BATM], sur demande de BATEU, le directeur général des syndicats (DGTU) a approuvé la désignation de BATEU en tant que syndicat d'entreprise de BATM, ayant qualité pour représenter les salariés syndiqués de BATM, Tobacco Importer et Manufacturers Sdn. Bhd (TIM) et Commercial Marketers and Distributors Sdn. Bhd (CMD). BATM a

*Travaillé avec BATEU sur toutes les questions concernant les salariés syndiqués de BATM et de ses filiales. »*

Le 6 septembre 2010, BATM a indiqué que les statuts de BATEU et l'article 13 de la convention collective signée entre BATEU et BATM empêchent BATEU de représenter les salariés occupant des postes de direction et d'encadrement et exerçant des activités confidentielles. C'est pourquoi BATM a jugé qu'elle n'était pas légalement tenue de consulter BATEU concernant la création des fonctions managériales de spécialistes de procédés, TMR et SDR.

Le PCN britannique n'a pas vu les statuts de BATEU. Le 21 janvier 2011, BATM a confirmé que l'article 13 de la convention collective stipule que « *cette convention couvre tous les salariés de la société, sauf les catégories suivantes : a) administrateurs et directeurs ; b) cadres (y compris les cadres stagiaires ou à l'essai) ; c) secrétaires tenu(e)s au devoir de réserve ; d) agents exerçant des fonctions confidentielles ; e) agents de sécurité ; f) personnel temporaire ; g) salariés à l'essai* » ; et que, selon l'article 11.1 de la convention collective, « *la société reconnaît le British American Tobacco (Malaysia) Berhad Employees Union comme unique interlocuteur pour les négociations collectives concernant les salaires, rémunérations et autres conditions et modalités d'emploi régies par cette convention pour l'ensemble des salariés, sauf ceux exclus aux termes de l'article 13 de cette convention* ». Le 8 février 2011, la MTUC a attiré l'attention du PCN britannique sur l'article 7.2 de la convention collective qui dispose que : la « *société désigne British American Tobacco (Malaysia) Berhad ou toute autre appellation de la société résultant d'un changement de raison sociale, ainsi que toutes les filiales participant à la production, à la vente, à l'importation et à la distribution de produits de tabac* ». Les parties ne sont à l'évidence pas d'accord sur ces questions. Il n'appartient pas au PCN britannique de juger si la consultation du syndicat d'entreprise est obligatoire dans toutes les circonstances en vertu de la législation malaise.

Néanmoins, le PCN britannique a pris note du fait que le chapitre IV(8) des Principes directeurs recommande aux entreprises d'« *autoriser les parties [à savoir les représentants autorisés des salariés] à entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur ces questions* ». BATEU était le syndicat d'entreprise à cette époque, et il n'existait aucun autre syndicat représentant les postes nouvellement créés de spécialistes de procédés, TMR et SDR. La création de ces nouveaux postes peut être considérée comme un sujet d'intérêt commun car susceptible d'avoir des répercussions à la fois sur BATEU et BATM (ce qui a bien été le cas).

Comme on l'a vu, le Code malais reflète les normes escomptées par le pays d'accueil en matière d'emploi et de relations professionnelles, et préconise de solliciter l'avis des Travailleurs concernant les pratiques existantes et les modifications envisagées susceptibles d'avoir des conséquences pour eux. Le PCN britannique considère que les reclassifications sont un exemple de modification proposée ayant des répercussions sur les salariés de BATM.

Compte tenu de ce qui précède, le PCN britannique a conclu que même si BATM n'était pas nécessairement tenue par la législation malaise de consulter BATEU sur la question des reclassifications, les Principes directeurs, étayés par les normes volontaires de la Malaisie en matière d'emploi et de relations professionnelles, exigent bien de telles consultations. C'est pourquoi BATEU aurait dû être dûment consulté sur les reclassifications. Le gouvernement britannique encourage les sociétés de droit britannique qui exercent des



activités à l'étranger à se conformer aux normes figurant dans les Principes directeurs et à observer la législation du pays d'accueil.

b) BATEU a-t-il été dûment consulté (ou tout simplement consulté) avant et pendant la restructuration ?

BATM indique dans sa lettre du 6 septembre 2010 au PCN britannique que : « *BAT Malaysia (BATM) a tenu des consultations avec BATEU entre août 2006 et janvier 2007, même si la législation et la réglementation locales ne nous obligeaient pas à le consulter avant, pendant ou après la restructuration [...] Notre implication auprès de BATEU reflète notre engagement envers les bonnes pratiques d'emploi définies dans les Principes applicables au sein du Groupe.* »

BATM a également joint un « calendrier chronologique des consultations » correspondant à la création des nouveaux postes. BATM a informé le PCN britannique que le poste de « spécialiste de procédés » a été annoncé au personnel le 25 août 2006 et créé le 18 septembre 2006, et que les fonctions de TMR et de SDR ont été établies le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Le PCN britannique a examiné la chronologie des événements présentée par BATM et a trouvé certains éléments qui attestent que BATM a bien informé BATEU de la création des nouveaux postes, notamment :

- a) Le 25 août 2006, BATM a signalé la nouvelle fonction de « spécialiste de procédés » sur le tableau d'affichage interne. Selon la MTUC, le 28 août 2006, la création de cette fonction a également été signalée via la messagerie électronique interne de BATM en tant que poste managérial.
- b) Le 30 août 2006, BATM a rencontré BATEU afin d'expliquer la fonction de « spécialiste de procédés ».
- c) Le 1<sup>er</sup> septembre 2006, BATM a communiqué des informations plus détaillées à BATEU sur la fonction de « spécialiste de procédés ».
- d) Le 5 septembre 2006, BATM a examiné avec BATEU les préoccupations du syndicat concernant la fonction de « spécialiste de procédés », et notamment son statut de poste managérial.
- e) Le 6 septembre 2006, BATEU a écrit à BATM pour lui faire part de ses préoccupations concernant la fonction de « spécialiste de procédés ». Le 11 septembre 2006, BATM a confirmé que cette fonction était un poste managérial.
- f) Le 8 janvier 2007, BATM a organisé une session d'information avec BATEU au sujet des postes nouvellement créés de TMR et SDR.

Hormis les exceptions citées au paragraphe 43, toutes les réunions et tous les échanges de lettres entre BATM, BATEU et la MTUC intervenus après la création des nouveaux postes concernaient visiblement la plainte déposée le 3 octobre 2006 par BATEU auprès du DGIR dénonçant une « action antisyndicale » menée par BATM, ainsi que la décision du ministère malais des Ressources humaines, datée du 14 décembre 2006, selon laquelle la classification des TMR et des SDR en tant que postes managériaux était légitime, et celle du 8 mars 2007, selon laquelle la classification des spécialistes de procédés en tant que postes managériaux était légitime. À la suite de ces événements, le PCN britannique a tenu compte du fait que la relation entre BATM et BATEU pouvait s'être détériorée et que, dans ces circonstances, BATM avait pu être dissuadée de consulter BATEU sur la création des nouveaux postes.

Toutefois, dans sa plainte du 11 décembre 2007, la MTUC a déclaré que « *malgré l'existence d'une convention collective, le syndicat [BATEU] n'a été informé d'aucune création de poste* ». La MTUC a également reconnu dans la plainte que « *le 1<sup>er</sup> septembre 2006, la société a*

*fait une faible tentative pour justifier cette action* ». Le 25 novembre 2010, la MTUC a précisé que BATM n'a pas consulté BATEU avant de prendre la décision ultime de créer les nouveaux postes, avant de signaler l'existence de la nouvelle fonction de spécialiste de procédés le 25 août 2006, et avant de créer les nouveaux postes de TDR et SDR en janvier 2007. Le 6 décembre 2010, BATM a confirmé ne pas avoir consulté BATEU au sujet de la création des nouveaux postes avant le 25 août 2006.

Le PCN britannique n'a trouvé aucun élément attestant que BATM aurait consulté BATEU avant d'arrêter sa décision de créer les nouveaux postes et d'annoncer la nouvelle fonction de spécialiste de procédés le 25 août 2006. Tous les éléments réunis par le PCN britannique montrent que BATM a tenté d'informer BATEU au sujet des reclassifications après avoir annoncé la création des postes, mais qu'elle n'a pas sollicité l'avis de BATEU sur ces reclassifications avant d'arrêter sa décision de les mettre en œuvre et d'annoncer les nouveaux postes.

Pour les raisons exposées au paragraphe 41 ci-dessus, le PCN britannique n'accepte pas l'argument selon lequel l'absence de consultation de BATEU est justifiée par le fait qu'une telle consultation n'est pas systématiquement obligatoire aux termes de la législation malaise.

Eu égard à ce qui précède, le PCN britannique a conclu que BATM n'a pas respecté les normes relatives à l'emploi et aux relations professionnelles énoncées au chapitre IV (8) des Principes directeurs parce qu'elle n'a pas dûment consulté BATEU au sujet des reclassifications avant d'arrêter sa décision de les mettre en œuvre et d'annoncer les nouveaux postes.

Bien que le PCN britannique ait pris connaissance des normes escomptées et recommandées en matière d'emploi et de relations professionnelles en Malaisie, il n'a pas pu déterminer de façon fiable si les pratiques de BATM en la matière étaient conformes aux normes d'emploi et de relations professionnelles effectivement observées par des employeurs comparables en Malaisie dans des situations similaires. C'est pourquoi le PCN britannique ne dispose pas d'éléments suffisants pour juger si BATM a ou non respecté le chapitre IV (4) (a) des Principes directeurs.

c) *BATM a-t-elle harcelé les membres du syndicat pour qu'ils fassent acte de candidature aux postes reclassés non syndiqués ?*

Parmi les éléments transmis le 29 février 2008, la MTUC a joint une lettre non datée adressée au secrétaire général de BATEU, prétendument signée par 163 membres de BATEU, selon laquelle : « on [les salariés de BATM] nous a soumis un "nouveau contrat" que nous avons été contraints de signer sans avoir la possibilité de l'accepter ou de le refuser. En tant que salariés, nous considérons que nous devons avoir la possibilité d'exercer nos "droits". On ne nous a même pas laissé le temps de réfléchir à cette offre ou d'en référer à nos représentants syndicaux ». Dans une lettre datée du 15 janvier 2007 adressée par BATEU à BATM, dont le PCN britannique a pris connaissance, BATEU écrit : « Nos membres ont été contraints de signer un nouveau contrat [portant sur les nouvelles fonctions de TMR et SDR] alors qu'ils sont déjà couverts par les conditions et modalités en vigueur de la convention collective. On ne leur a pas donné non plus la possibilité d'accepter ou de rejeter le nouveau contrat. On a également nié leur droit à solliciter des conseils et des précisions ou à disposer d'un temps suffisant pour étudier le nouveau contrat. » BATM a rejeté ces allégations.

Le PCN britannique n'a pas eu les moyens de vérifier les informations ci-dessus et a donc considéré que les éléments disponibles étaient insuffisants pour conclure que BATM a contraint ses salariés à accepter les nouveaux postes.

### **Conclusions**

Après avoir analysé les éléments présentés ci-dessus, the PCN britannique tire les conclusions suivantes :

- a) N'ayant pas examiné les allégations mentionnées aux paragraphes 8 (a), 8 (b), 8 (c) et 8 (e) ci-dessus, il n'est pas en mesure de juger si BATM a enfreint le paragraphe IV (1) (a) des Principes directeurs.
- b) La « consultation adéquate » doit s'inspirer de la démarche exposée, entre autres instruments, dans le Code malais et dans la publication du ministère malais des Ressources humaines intitulée « L'harmonie au Travail », et devrait consister en un processus périodique permettant aux Travailleurs et aux employeurs (soit directement, soit par le biais de leurs représentants) d'examiner ensemble des sujets d'intérêt commun ; pour être pertinent, ce processus devrait se tenir avant que les décisions finales ayant une incidence sur les salariés ne soient prises.
- c) BATM n'était peut-être pas légalement tenue, en vertu de la législation malaise, de consulter BATEU à propos des reclassifications, mais les Principes directeurs, étayés par les normes volontaires en matière d'emploi et de relations professionnelles adoptées par la Malaisie, établissent des exigences plus élevées que la législation nationale. C'est pourquoi BATEU aurait dû être dûment consulté au sujet des reclassifications.
- d) BATM n'a pas respecté les normes plus strictes relatives à l'emploi et aux relations professionnelles énoncées au chapitre IV (8) des Principes directeurs parce qu'elle n'a pas dûment consulté BATEU au sujet des reclassifications avant d'arrêter sa décision de les mettre en œuvre et d'annoncer les nouveaux postes. Néanmoins, le PCN britannique ne disposait pas d'éléments suffisants pour juger si BATM a enfreint le chapitre IV (4) (a) des Principes directeurs.
- e) Les éléments disponibles sont insuffisants pour conclure que BATM a contraint ses salariés à accepter les nouveaux postes.

À la lumière de ce qui précède, le PCN britannique conclut que BATM a enfreint le chapitre IV (8) des Principes directeurs. Il s'abstient de tout jugement sur le point de savoir si BATM a respecté ou non les chapitres IV (1)(a) et IV (4) (a) des Principes directeurs.

### **Exemples de bonnes pratiques d'entreprise**

Les dispositions prises par British American Tobacco PLC en matière de responsabilité d'entreprise peuvent être consultées sur son site Internet. Le PCN britannique a examiné les initiatives engagées par British American Tobacco PLC dans le domaine de l'emploi et des relations professionnelles. Il a notamment relevé les mesures suivantes qui revêtent une importance particulière en lien avec le chapitre IV(8) des Principes directeurs.

La « Déclaration des principes d'emploi »<sup>90</sup> (la Déclaration) dispose clairement que British American Tobacco PLC invite et encourage ses filiales à mettre en œuvre les principes qui y figurent, notamment :

- a) Le paragraphe 2.1.2 : « Nous respectons la liberté d'association et la liberté de non-association. Nous reconnaissons le droit des salariés à être représentés par des syndicats reconnus par

*l'entreprise locale ou par d'autres représentants légitimes, et à cette fin, le cas échéant, de consulter l'entreprise, dans le cadre des textes législatifs et réglementaires applicables, des relations professionnelles et pratiques en vigueur et des procédures de l'entreprise. Nous reconnaissons les activités d'organismes reconnus de représentation des Travailleurs, comme les syndicats (dès lors que ces activités respectent la législation nationale) et veillons à ce qu'ils puissent exercer leurs activités de représentation conformément aux procédures convenues. »*

- b) Le paragraphe 3.1.3 : « BAT [British American Tobacco] aborde les restructurations de façon responsable. Toutes nos filiales dans le monde engagées dans des activités de restructuration doivent expliquer les raisons qui sous-tendent le changement à leurs salariés et à l'ensemble des groupes et organismes concernés, conformément aux législations et réglementations locales. »

British American Tobacco PLC a publié sa stratégie à l'égard de ses fournisseurs, qui dispose que : « nos fournisseurs doivent s'attendre à ce que leurs relations avec nous obéissent aux principes suivants : [...] des efforts conjoints pour améliorer la chaîne d'approvisionnement, par l'éducation, la formation et la mise en commun des bonnes pratiques. Les entreprises du Groupe appuieront les politiques de British American Tobacco ; elles encourageront, et le cas échéant aideront les fournisseurs à les adopter<sup>91</sup>. » Il précise : « nous – et nos fournisseurs – devons soutenir et incarner des normes élevées d'intégrité, de responsabilité et de bonnes pratiques [...] En tant qu'entreprise responsable, nous pensons que nous ne devons pas nous contenter de suivre les meilleures pratiques au Travail ; nous devons aussi user de notre influence pour rehausser les normes, assurer l'intégrité de nos produits et diffuser les meilleures pratiques dans notre chaîne d'approvisionnement et dans l'industrie du tabac en général. Nous espérons que nos fournisseurs nous aideront à y parvenir<sup>92</sup>. »

### **Recommandations adressées à l'entreprise et suivi**

Si nécessaire, le PCN britannique peut formuler des recommandations spécifiques à l'entreprise pour que sa conduite puisse ultérieurement se conformer aux Principes directeurs. Pour décider s'il doit formuler une quelconque recommandation, le PCN britannique a pris en compte le fait que BATM a enfreint les Principes directeurs et qu'il serait inutile de consulter BATEU sur les reclassifications à ce stade parce que les nouveaux postes sont désormais créés.

Néanmoins, le PCN britannique estime que BATM risque d'enfreindre à nouveau les Principes directeurs à l'avenir si elle ne modifie pas ses pratiques de consultation des salariés (et de leurs représentants). À cet effet, il recommande à British American Tobacco PLC d'encourager BATM à mettre en place un processus permanent et périodique de consultation et d'information de ses salariés au sujet de questions d'intérêt commun avant que ses dirigeants ne prennent des décisions affectant l'ensemble des parties prenantes. Ce processus devrait être soutenu à la fois par les dirigeants et par les salariés (et leurs représentants s'ils existent).

Les deux parties sont invitées à remettre au PCN britannique un rapport dûment motivé d'ici le 6 juin 2011 concernant les progrès mesurables réalisés dans la mise en œuvre par BATM de la recommandation formulée au paragraphe 58 ci-dessus. Le PCN britannique préparera ensuite un communiqué de suivi rendant compte des réponses des parties et, si nécessaire, de ses conclusions sur ces réponses. Le rapport dûment motivé doit être communiqué au PCN britannique par écrit, à l'adresse suivante :

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

Department for Business, Innovation and Skills

Victoria 3.1 – 3rd floor

1, Victoria Street

Londres SW1H 0ET

Royaume-Uni

Courriel : [uk.ncp@bis.gsi.gov.uk](mailto:uk.ncp@bis.gsi.gov.uk)

4 mars 2011

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

Nick Van Benschoten, Sergio Moreno

## Notes

1. Voir cadre encadré I.1.6.
2. Anciennement ministère de l'Entreprise, du Commerce et de l'Emploi.
3. *Chapitre 5* : 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 :
  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 (...);
  3. Évaluer et prendre en compte, lors de la prise de décision, les effets prévisibles sur l'environnement, la santé et la sécurité (...).
4. *Chapitre 2* : Les entreprises doivent tenir pleinement compte des politiques établies dans les pays où elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. À cet égard, les entreprises devraient : (...)
  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 le renforcement de capacités au niveau local en coopérant étroitement avec la communauté locale, y compris les milieux d'affaires, 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.
5. La description complète des procédures administratives concernant le développement du gisement gazier de Corrib peut être consultée à l'adresse : [www.dcenr.gov.ie/Natural/Petroleum+Affairs+Division/Corrib+Gas+Field+Development/Corrib+Gas+Field+Development.htm](http://www.dcenr.gov.ie/Natural/Petroleum+Affairs+Division/Corrib+Gas+Field+Development/Corrib+Gas+Field+Development.htm).
6. Le 24 juin 2009, Vermilion Energy Trust of Canada a annoncé avoir conclu un accord pour acquérir les 18,5 % détenus par Marathon dans le projet Corrib. Un autre communiqué de presse, publié le 30 juillet 2009, a ensuite annoncé la clôture de la transaction.
7. L'autorisation d'installer le gazoduc au titre de la section 40 de la Loi sur le gaz de 1946 est actuellement contestée en justice. Elle demeure valide tant que la Haute Cour n'a pas pris de décision contraire, mais pourrait s'avérer inutile dans la mesure où le consortium cherche à obtenir une nouvelle autorisation après avoir décidé de modifier l'emplacement du gazoduc.
8. Introduction du rapport de M. Peter Cassells.
9. 7.2 des Recommandations.

10. 7.1 des Recommandations.
11. Partie 6 du rapport de M. Peter Cassells.
12. Une présentation complète des procédures administratives relatives au développement du gisement gazier de Corrib est disponible sur le site Internet du ministère irlandais de la Communication, de l'Énergie et des Ressources naturelles : [www.dcenr.gov.ie/Natural/Petroleum+Affairs+Division/Corrib+Gas+Field+Development/Corrib+Gas+Field+Development.htm](http://www.dcenr.gov.ie/Natural/Petroleum+Affairs+Division/Corrib+Gas+Field+Development/Corrib+Gas+Field+Development.htm).
13. Dans une lettre datée du 19 février 2008, les PCN irlandais et néerlandais ont informé les plaignants des éléments suivants :  
« (...) Les PCN sont au courant des procédures juridiques relatives au projet du gaz de Corrib menées auprès de la Haute Cour irlandaise. Comme cela a été mentionné ci-dessus, la position des PCN ne leur permet pas de traiter les questions juridiques et ils doivent par conséquent agir conformément à cette restriction. C'est pourquoi, dans le cadre du traitement de cette circonstance spécifique, les PCN, conformément aux Principes directeurs de l'OCDE, ne sont pas tenus d'en examiner tous les aspects. Les PCN estiment que l'examen de cette circonstance spécifique contribuera à l'objectif préconisé par l'ensemble des Principes directeurs et à leur efficacité. Aussi les questions portées à l'attention des PCN sont-elles considérées de bonne foi et relevant de la mise en œuvre des Principes directeurs (...). »
14. Voir la note 7.
15. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Commentaires concernant l'environnement, paragraphe 35.
16. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Commentaires concernant la publication d'informations, paragraphe 12.
17. En novembre-décembre 2001, une consultation écrite a été proposée dans la presse locale et une première réunion a été organisée dans le comté de Mayo à la même période. L'autorité de planification indépendante An Bórd Pleanála a également tenu des consultations publiques et continuera à le faire pendant tout le déroulement du processus d'attribution de l'autorisation de construction de la partie terrestre du gazoduc. Le consortium a ouvert un bureau d'information début 2001 à Bangor Erris, qui a été déplacé ensuite à Belmullet. Il comprend cinq « agents de liaison avec la communauté », qui entretiennent des contacts directs avec les membres de la communauté locale.
18. Voir le site Internet de l'An Bórd Pleanála : [www.pleanala.ie/casenum/GA0004.htm](http://www.pleanala.ie/casenum/GA0004.htm).
19. *Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*, 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, avril 2008. M. Ruggie résume ainsi le processus de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme « dans cette optique, la diligence raisonnable se compose de quatre éléments : élaborer une politique formulant l'engagement de l'entreprise à respecter les droits de l'homme ; évaluer périodiquement les incidences réelles et potentielles sur les droits de l'homme des activités et des relations d'affaires de l'entreprise ; intégrer ces engagements et ces évaluations dans les dispositifs internes de contrôle et de surveillance ; et suivre de près les résultats et en rendre compte. » Allocution d'ouverture de John Ruggie, représentant spécial du secrétaire général, « *Engaging Business: Addressing Respect for Human Rights* », sous l'égide du Conseil américain pour les affaires internationales, de la chambre de Commerce américaine et de l'Organisation internationale des employeurs, Atlanta, 25 février 2010.
20. Le NCP britannique a été informé par l'IUF que la Haute Cour de Justice en Inde a décidé, dans un jugement rendu en février 2010, qu'elle n'était pas compétente pour superviser l'élection des représentants syndicaux des salariés de Doom Dooma, mais que rien ne s'opposait au déroulement de ces élections si les parties le souhaitaient.
21. [www.bis.gov.uk/files/file53069.pdf](http://www.bis.gov.uk/files/file53069.pdf).
22. [www.bis.gov.uk/files/file53070.pdf](http://www.bis.gov.uk/files/file53070.pdf).
23. Advisory, Conciliation and Arbitration Service [service de conseil, de conciliation et d'arbitrage].
24. Le Solutions Group de la CBI représentait aussi les intérêts de la British Exporters Association et de la British Bankers Association.
25. OCDE, *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, p. 21 (téléchargeable avec le lien [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf) – consulté le 21 juillet 2010).

26. Department of Trade and Industry (DTI) [ministère du Commerce et de l'Industrie], *UK National Contact Point Information Booklet* [livret d'information sur le Point de contact national britannique], 28 février 2001 (disponible à l'adresse [www.bis.gov.uk/files/file10209.pdf](http://www.bis.gov.uk/files/file10209.pdf) – consultée le 21 juillet 2010).
27. *UK National Contact Point Information Booklet*, op. cit., p. 12.
28. OCDE, *Submissions by TUAC and OECD Watch - Annual Meeting of the National Contact Points for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises* [Soumissions du TUAC et de l'OECD Watch – Réunion annuelle des Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales], référence du document DAF/INV/NCP/RD(2009)3, 12 juin 2009, page 68. Ce document était encore classé confidentiel par l'OCDE lors de la rédaction de ce Communiqué final. Cependant, les contributions du TUAC et de l'OECD Watch sont disponibles sur les sites Internet suivants (consultés le 21 juillet 2010) : [www.tuac.org/en/public/index.phtml](http://www.tuac.org/en/public/index.phtml) et <http://oecdwatch.org/>.
29. [www.bis.gov.uk/files/file53070.pdf](http://www.bis.gov.uk/files/file53070.pdf) (consulté le 21 juillet 2010).
30. Corner House, *Complaint against BAE Systems, Airbus and Rolls-Royce under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises* [Plainte contre BAE Systems, Airbus et Rolls-Royce pour non-respect des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales], paragraphe 5, p. 2.
31. OCDE, *Commentaire concernant la lutte contre la corruption*, dans « Commentaire sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales », paragraphes 43-47, pp. 54-55 (téléchargeable grâce au lien [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf) – consulté le 21 juillet 2010).
32. Evans, R., D. Leigh, *Millions risked in BAE contract*, *Guardian*, 27 novembre 2003 (téléchargeable à partir du lien [www.guardian.co.uk/uk/2003/nov/27/freedomofinformation.saudiarabia](http://www.guardian.co.uk/uk/2003/nov/27/freedomofinformation.saudiarabia) – consulté le 21 juillet 2010).
33. *Commentaire sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 2008, op. cit., paragraphe 6, p. 44 (disponible avec le lien [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf) – consulté le 21 juillet 2010).
34. Woolf Committee, *Business ethics, global companies and the defence industry – ethical business conduct in BAE Systems plc – the way forward*, mai 2008 (téléchargeable avec le lien [http://ir.baesystems.com/investors/storage/woolf\\_report\\_2008.pdf](http://ir.baesystems.com/investors/storage/woolf_report_2008.pdf) – consulté le 21 juillet 2010).
35. *Business ethics, global companies and the defence industry – ethical business conduct in BAE Systems plc – the way forward*, op. cit., p. 47.
36. *Business ethics, global companies and the defence industry – ethical business conduct in BAE Systems plc – the way forward*, op. cit., p. 48.
37. *Business ethics, global companies and the defence industry – ethical business conduct in BAE Systems plc – the way forward*, op. cit., p. 53.
38. À propos des conseillers, voir aussi *Business ethics, global companies and the defence industry – ethical business conduct in BAE Systems plc – the way forward*, op. cit., annexe J, pp. A77-A82.
39. BAE Systems, *Progress against Woolf Committee recommendations*, [www.baesystems.com/CorporateResponsibility/ResponsibleBusinessConduct/ProgressagainstWoolfCommitteeRecommendations/index.htm](http://www.baesystems.com/CorporateResponsibility/ResponsibleBusinessConduct/ProgressagainstWoolfCommitteeRecommendations/index.htm) (consulté le 21 juillet 2010).
40. BAE Systems, *Being a responsible company – what it means to us – Code of Conduct*, p. 48 (téléchargeable à partir du lien [www.baesystems.com/BAEProd/groups/public/documents/bae\\_publication/bae\\_pdf\\_759of003\\_001.pdf](http://www.baesystems.com/BAEProd/groups/public/documents/bae_publication/bae_pdf_759of003_001.pdf) – consulté le 21 juillet 2010).
41. *Being a responsible company – what it means to us – Code of Conduct*, op. cit., p. 50.
42. *Being a responsible company – what it means to us – Code of Conduct*, op. cit., p. 52.
43. BAE Systems, *Corporate Responsibility Committee – Terms of reference*, 6 décembre 2005, paragraphe 6.2, p. 2 (téléchargeable à partir du lien [http://bae-systems-investor-relations-2009.production.investis.com/corporate-governance/?/media/Files/B/BAE-Systems-Investor-Relations-2009/PDFs/board-committees/tor\\_crc.pdf](http://bae-systems-investor-relations-2009.production.investis.com/corporate-governance/?/media/Files/B/BAE-Systems-Investor-Relations-2009/PDFs/board-committees/tor_crc.pdf) – consulté le 21 juillet 2010).
44. Le Solutions Group de la CBI représentait aussi les intérêts de la British Exporters Association et de la British Bankers Association.
45. OCDE, *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, p. 21 (téléchargeable avec le lien [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf) – consulté le 21 juillet 2010).
46. Department of Trade and Industry (DTI) [ministère du Commerce et de l'Industrie], *UK National Contact Point Information Booklet* [livret d'information sur le Point de contact national britannique], 28 février 2001 (disponible à l'adresse [www.bis.gov.uk/files/file10209.pdf](http://www.bis.gov.uk/files/file10209.pdf) – consultée le 21 juillet 2010).

47. UK National Contact Point Information Booklet, *op. cit.*, p. 12.
48. OCDE, *Submissions by TUAC and OECD Watch – Annual Meeting of the National Contact Points for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises* [Soumissions du TUAC et de l’OCDE Watch – Réunion annuelle des Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales], référence du document DAF/INV/NCP/RD(2009)3, 12 juin 2009, page 68. Ce document était encore classé confidentiel par l’OCDE lors de la rédaction de ce Communiqué final. Cependant, les contributions du TUAC et de l’OCDE Watch sont disponibles sur les sites Internet suivants (consultés le 21 juillet 2010) : [www.tuac.org/en/public/index.phtml](http://www.tuac.org/en/public/index.phtml) et <http://oecdwatch.org/>.
49. [www.bis.gov.uk/files/file53070.pdf](http://www.bis.gov.uk/files/file53070.pdf) (consulté le 21 juillet 2010).
50. Corner House, *Complaint against BAE Systems, Airbus and Rolls-Royce under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises* [Plainte contre BAE Systems, Airbus et Rolls-Royce pour non-respect des Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales], paragraphe 5, p. 2.
51. OCDE, *Commentaire concernant la lutte contre la corruption*, dans « Commentaire sur les Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales », paragraphes 43-47, pp. 48-49 (téléchargeable grâce au lien [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf) – consulté le 21 juillet 2010).
52. *Commentaire sur les Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales*, 2008, *op. cit.*, paragraphe 6, p. 44 (disponible avec le lien [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf) – consulté le 21 juillet 2010).
53. Rolls-Royce Group plc, *Global Code of Business Ethics*, juin 2009 (disponible sur [www.rolls-royce.com/Images/ethicscode\\_eng\\_tcm92-13314.pdf](http://www.rolls-royce.com/Images/ethicscode_eng_tcm92-13314.pdf) – consulté le 23 juin 2010).
54. *Global Code of Business Ethics*, *op. cit.*, p. 26.
55. *Global Code of Business Ethics*, *op. cit.*, p. 27.
56. *Global Code of Business Ethics*, *op. cit.*, p. 92.
57. Rolls-Royce Group plc, *Ethics Committee Terms of Reference*, 11 septembre 2008 (disponible sur [www.rolls-royce.com/Images/ethics\\_tcm92-12993.pdf](http://www.rolls-royce.com/Images/ethics_tcm92-12993.pdf) – consulté le 23 juin 2010).
58. Le Solutions Group de la CBI représentait aussi les intérêts de la British Exporters Association et de la British Bankers Association.
59. OCDE, *Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales*, p. 21 (téléchargeable avec le lien [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf) – consulté le 21 juillet 2010).
60. Department of Trade and Industry (DTI) [ministère du Commerce et de l’Industrie], *UK National Contact Point Information Booklet* [livret d’information sur le Point de contact national britannique], 28 février 2001 (disponible à l’adresse [www.bis.gov.uk/files/file10209.pdf](http://www.bis.gov.uk/files/file10209.pdf) – consultée le 21 juillet 2010).
61. UK National Contact Point Information Booklet, *op. cit.*, p. 12.
62. OCDE, *Submissions by TUAC and OECD Watch – Annual Meeting of the National Contact Points for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises* [Soumissions du TUAC et de l’OCDE Watch – Réunion annuelle des Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales], référence du document DAF/INV/NCP/RD(2009)3, 12 juin 2009, page 68. Ce document était encore classé confidentiel par l’OCDE lors de la rédaction de ce Communiqué final. Cependant, les contributions du TUAC et de l’OCDE Watch sont disponibles sur les sites Internet suivants (consultés le 21 juillet 2010) : [www.tuac.org/en/public/index.phtml](http://www.tuac.org/en/public/index.phtml) et <http://oecdwatch.org/>.
63. [www.bis.gov.uk/files/file53070.pdf](http://www.bis.gov.uk/files/file53070.pdf) (consulté le 21 juillet 2010).
64. Corner House, *Complaint against BAE Systems, Airbus and Rolls-Royce under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises* [Plainte contre BAE Systems, Airbus et Rolls-Royce pour non-respect des Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales], paragraphe 5, p. 2.
65. OCDE, *Commentaire concernant la lutte contre la corruption*, dans « Commentaire sur les Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales », paragraphes 43-47, pp. 54-55 (téléchargeable grâce au lien [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf) – consulté le 21 juillet 2010).
66. *Commentaire sur les Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales*, 2008, *op. cit.*, paragraphe 6, p. 44 (disponible avec le lien [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf) – consulté le 21 juillet 2010).
67. [www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p\\_StabilizationClausesandHumanRights/\\$FILE/Stabilization+Paper.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_StabilizationClausesandHumanRights/$FILE/Stabilization+Paper.pdf).



68. Confédération syndicale internationale (CSI), *Liste des organisations affiliées*, 21 juin 2010 (disponible sur [www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No\\_36\\_-\\_Appendix\\_1\\_-\\_Affiliated\\_Organisations-2.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_36_-_Appendix_1_-_Affiliated_Organisations-2.pdf), consulté le 10 décembre 2010).
69. Confédération syndicale malaise, [www.mtuc.org.my/affiliates.htm](http://www.mtuc.org.my/affiliates.htm), consulté le 10 décembre 2010.
70. Mint Global – Bureau Van Dijk, *MINT reports on British American Tobacco Malaysia Berhad, British American Tobacco PLC, and British American Tobacco Holdings (Malaysia) BV*, [www.bvdinfo.com/Home.aspx](http://www.bvdinfo.com/Home.aspx), consulté le 10 décembre 2010.
71. OCDE, *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, pp. 17-18 (téléchargeable à partir du lien [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf) – consulté le 10 décembre 2010).
72. [www.bis.gov.uk/files/file53069.pdf](http://www.bis.gov.uk/files/file53069.pdf).
73. [www.bis.gov.uk/files/file53070.pdf](http://www.bis.gov.uk/files/file53070.pdf).
74. OCDE, *Commentaire sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, paragraphe 2, p. 39 (téléchargeable à partir du lien [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf) – consulté le 10 décembre 2010).
75. IUF, *IUF Affiliates*, <http://cms.iuf.org/?q=node/506>, consulté le 10 décembre 2010.
76. OCDE, *Commentaire sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, paragraphe 19, p. 43 (téléchargeable à partir du lien [www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf) – consulté le 10 décembre 2010).
77. OIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, 28 mars 2006 (disponible sur [www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS\\_094386/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS_094386/index.htm) – consulté le 10 décembre 2010).
78. Ministère malais des ressources humaines, *Code of conduct for industrial harmony and areas for co-operation and agreed industrial relations practices – document I (under clause 7 of the Code of Conduct for Industrial Harmony)*, Malaisie, 1975, réimprimé en 2008.
79. Ministère malais des ressources humaines, *Promote Code of Conduct for Industrial Harmony*, [http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com\\_content&task=view&lang=en&id=40&Itemid=56](http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&lang=en&id=40&Itemid=56) (consulté le 10 décembre 2010).
80. *Code of Conduct for Industrial Harmony*, op. cit., p. 3.
81. *Code of Conduct for Industrial Harmony*, op. cit., p. 4.
82. *Code of Conduct for Industrial Harmony*, op. cit., p. 5.
83. *Code of Conduct for Industrial Harmony*, op. cit., p. 29.
84. *Code of Conduct for Industrial Harmony*, op. cit., p. 29.
85. *Code of Conduct for Industrial Harmony*, op. cit., p. 31.
86. *Code of Conduct for Industrial Harmony*, op. cit., p. 31.
87. *Code of Conduct for Industrial Harmony*, op. cit., p. 31.
88. *Code of Conduct for Industrial Harmony*, op. cit., p. 32.
89. Département des relations du Travail (ministère malais des Ressources humaines), *Harmony at the workplace [L'harmonie au Travail]*, 2008 (téléchargeable à partir du lien [http://jpp.mohr.gov.my/images/stories/jppm/Keharmonian\\_Di\\_Tempat\\_Pekerjaan.pdf](http://jpp.mohr.gov.my/images/stories/jppm/Keharmonian_Di_Tempat_Pekerjaan.pdf) – consulté le 10 décembre 2010).
90. British American Tobacco PLC, *Déclaration des principes d'emploi* (disponible sur [www.bat.com/group/sites/uk\\_\\_3mnfen.nsf/vwPagesWebLive/DO725ECW/\\$FILE/medMD623F3V.pdf?openelement](http://www.bat.com/group/sites/uk__3mnfen.nsf/vwPagesWebLive/DO725ECW/$FILE/medMD623F3V.pdf?openelement) – consulté le 10 décembre 2010).
91. British American Tobacco PLC, *Our philosophy of supplier partnerships*, p. 4 (disponible sur [www.bat.com/group/sites/uk\\_\\_3mnfen.nsf/vwPagesWebLive/DO725ECW/\\$FILE/medMD6RWDFP.pdf?openelement](http://www.bat.com/group/sites/uk__3mnfen.nsf/vwPagesWebLive/DO725ECW/$FILE/medMD6RWDFP.pdf?openelement) – consulté le 10 décembre 2010).
92. *Our philosophy of supplier partnerships*, op. cit., pp. 4-5.



ANNEXE I.2

*Déclarations et discours prononcés lors de la réunion  
du Conseil au niveau des ministres, dans le cadre  
du 50<sup>e</sup> anniversaire de l'OCDE*

## *Commémoration du 50<sup>e</sup> anniversaire de l'OCDE – Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*

**Mme Hillary Rodham Clinton, secrétaire d'État**

**Centre de Conférences de l'OCDE, Paris, France, 25 mai 2011**

Venons-en à la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Depuis plus de 35 ans, ces Principes occupent une place unique dans la sphère de la responsabilité sociale des entreprises. Il s'agit du seul texte traitant de cette question ayant été officiellement adopté par des États, 42 à ce jour. Ils fédèrent les Travailleurs, la société civile et les entreprises, suscitant ainsi l'émergence du plus large consensus possible. C'est véritablement là le fruit du Travail d'un réseau mondial en action.

Les Principes directeurs mis à jour cette année contiennent un nouveau chapitre important consacré aux droits de l'homme, qui s'inspire des travaux de John G. Ruggie, représentant spécial du secrétaire général des Nations Unies. Grâce aux Principes, il est plus facile aux entreprises d'éviter, dans leurs relations d'affaires avec d'autres entités, d'être la cause d'atteintes aux droits de l'homme ou d'y contribuer.

Permettez-moi maintenant d'inviter ceux qui vont officialiser cette avancée décisive, car, lorsqu'on lit le texte, on constate qu'il donne des orientations sur les changements à mettre en œuvre dans les chaînes d'approvisionnement afin d'empêcher les abus et les violences et d'y remédier. Nous allons examiner de nouvelles stratégies visant à convaincre les entreprises que la diligence raisonnable, en dépit des difficultés qu'elle induit, est absolument essentielle. Le moment est venu de nous tourner vers les personnes qui incarneront ce nouvel engagement. J'invite Joris Oldenziel, Rich Trumka et Charles Heeter à nous rejoindre à la tribune. Ils représentent respectivement les entreprises, les Travailleurs et la société civile et ils ont tous joué un rôle important dans la mise à jour des Principes directeurs.

Je suis particulièrement heureuse de constater qu'une des recommandations incite les entreprises à associer leurs efforts pour promouvoir un Internet libre et ouvert. Nous avons vu les résultats des tentatives pour réprimer la liberté d'expression sur l'Internet, aussi cette recommandation représente-t-elle un progrès considérable.

Les pays adhérant à la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales, à savoir tous les membres de l'OCDE ainsi que l'Argentine, le Brésil, l'Égypte, la Lettonie, la Lituanie, le Maroc, le Pérou et la Roumanie, adoptent la mise à jour des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales.

Par ailleurs, le Conseil de l'OCDE adopte aujourd'hui sa décision amendée sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. J'observe que l'Argentine, le Brésil, l'Égypte, la Lettonie, la Lituanie, le Maroc, le Pérou et la Roumanie adhèrent à cette Décision.

S'agissant maintenant de la Recommandation relative au Guide sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, le Conseil de l'OCDE adopte cette recommandation, et j'observe là encore que l'Argentine, le Brésil, la Lettonie, la Lituanie, le Maroc, le Pérou et la

Roumanie y souscrivent. Le Brésil a fait une déclaration qui sera intégrée dans le compte rendu succinct et dans le texte final de la recommandation.

Chacun de ces accords est le fruit d'une quête inlassable de consensus et d'un Travail acharné, et nous devons être particulièrement reconnaissants envers les personnes présentes à mes côtés. Je pense que nous sommes tous désireux de Travailler en étroite collaboration avec vous comme avec tous ceux qui s'emploient à renforcer les normes de responsabilité sociale des entreprises, dans le même esprit que celui qui nous anime aujourd'hui.

Merci beaucoup.

## *Déclaration du BIAC relative à l'adoption de la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales lors de la réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres le 25 mai 2011*

Le BIAC a toujours considéré les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales comme un instrument d'orientation important en ce qui concerne la responsabilité sociale des entreprises qui exercent des activités à l'échelle internationale. Les Principes directeurs constituent un document de référence reconnu internationalement dans ce domaine.

Le BIAC a été étroitement associé au processus de mise à jour des Principes directeurs en 2010 et 2011. À cette occasion, d'importantes modifications ont été apportées aux Principes, notamment dans les domaines des droits de l'homme, de la diligence raisonnable, des chaînes d'approvisionnement et des Lignes directrices de procédure. Par conséquent, ce processus s'apparente à une révision de fond. Bien que le nouveau texte impose des exigences supplémentaires aux entreprises sur un certain nombre d'aspects, les préoccupations fondamentales des entreprises ont été prises en compte de façon constructive. Le BIAC est donc en mesure d'accepter le texte final tel qu'il a été négocié par les pays membres de l'OCDE.

Le succès des Principes directeurs mis à jour dépendra dans une large mesure de leur capacité à contribuer à l'établissement de règles du jeu équitables entre les entreprises du monde entier. Cet enjeu est plus crucial aujourd'hui qu'en 2000, date de leur dernière révision. Les marchés mondiaux sont désormais très intégrés, et de nombreuses entreprises concurrentes sont implantées dans des pays qui n'adhèrent pas aux Principes directeurs.

Par conséquent, le BIAC demande à l'OCDE de redoubler d'efforts afin de promouvoir la convergence entre les Principes directeurs et la conduite d'entreprises situées dans des pays non adhérents. Le meilleur moyen de progresser sur cette voie consiste à associer un renforcement des activités de sensibilisation menées par l'OCDE, la reconnaissance des efforts individuels déployés par les pays non adhérents et le dialogue sur la convergence.

Le BIAC juge essentiel que les Principes directeurs continuent de faire partie de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales, car cela souligne leur appartenance à un processus d'engagement réciproque. D'une part, les pays adhérents s'engagent dans la Déclaration à promouvoir un climat d'investissement ouvert et prévisible en prenant des mesures qui, par exemple, garantissent aux entreprises multinationales l'application du traitement national et évitent de leur imposer des obligations contradictoires. D'autre part, les entreprises sont invitées à s'engager à appliquer les normes de responsabilité sociale définies dans les Principes directeurs.

Le BIAC est favorable à une application effective des Principes directeurs mis à jour. À cette fin, il entend aider de manière constructive les filiales à suivre les recommandations qui y sont formulées, complétant ainsi les efforts déployés par l'OCDE, les pays membres et les Points de contact nationaux pour promouvoir les Principes directeurs. Le BIAC est également déterminé à participer à l'élaboration d'un agenda proactif constructif pour aider les entreprises à mieux les comprendre et les appliquer.

## *Déclaration du TUAC sur la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales le 25 mai 2011*

L'achèvement du processus de « mise à jour » des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales est une opportunité pour l'OCDE. Les Principes directeurs nouvelle version contiennent un certain nombre d'améliorations, notamment un chapitre sur les droits de l'homme, une application sans équivoque des Principes aux fournisseurs et autres relations d'affaires, un périmètre élargi pour le chapitre sur l'Emploi, des règles plus rigoureuses quant au fonctionnement des Points de contact nationaux (PCN) et un rôle renforcé pour l'OCDE dans la mise en œuvre des Principes.

Pour le TUAC, ces améliorations contribuent significativement à la pertinence des Principes directeurs et à leur capacité à relever le niveau d'exigence en matière de comportement responsable des entreprises dans un contexte global. Toutefois, la réussite de cette mise à jour dépendra de sa mise en œuvre rapide et intégrale, tant par les États signataires que par l'OCDE-même.

Les États signataires doivent avant tout moderniser les structures et les procédures de leurs PCN. Les PCN sont la « face publique » des Principes directeurs. Leur mode de fonctionnement dans le cadre de cette mise à jour des Principes directeurs servira de repère pour mesurer leur réussite aux yeux de l'opinion publique mondiale. Les PCN doivent se défaire de leur réputation passé, marquée par des résultats irréguliers et souvent médiocres, et passer – tout ensemble – à la vitesse supérieure en s'appuyant sur les nouveaux principes d'impartialité et de prévisibilité. Le TUAC invite instamment les PCN, s'ils ne l'ont pas encore fait, à mettre en place des organes plurilatéraux consultatifs ou de surveillance. Il engage aussi les PCN à accepter le principe d'examen par les pairs et, en consultation avec des parties prenantes extérieures, à recenser les priorités en matière de partage d'expériences et à conduire des activités de promotion des Principes directeurs.

Les nouveaux Principes directeurs renforcent le rôle du Comité de l'investissement et du Secrétariat de l'OCDE pour ce qui est de la promotion dans les pays non signataires, le suivi et l'analyse, le partage d'expériences l'ouverture, le renforcement des capacités, l'examen par les pairs et la visibilité des Principes. Ces engagements ne peuvent être honorés en raison de l'insuffisance actuelle de ressources. Le TUAC appelle l'OCDE à augmenter le volume de financement afin qu'il soit à la hauteur de ces responsabilités élargies. Il lance également un appel au Comité de l'investissement afin qu'il évalue l'adéquation de ses structures actuelles et réfléchisse à la nécessité de créer un nouveau Groupe de Travail spécifiquement dédié à la mise en œuvre des Principes directeurs.

Le TUAC félicite le président du Groupe de Travail du Comité de l'investissement, le professeur R. Nieuwenkamp qui a invité le TUAC, le BIAC et OECD Watch à rejoindre le Groupe consultatif auprès de la Présidence créé lors du lancement du processus de mise à jour. Le TUAC estime que cette démarche a renforcé la légitimité du processus et invite l'OCDE à renouveler cette initiative à l'avenir comme complément – et non pas comme substitut – à un véritable processus de consultation publique. Le TUAC incite également le Comité de l'investissement à améliorer ses procédures de consultation et à prévoir la participation du TUAC, du BIAC et de OECD Watch aux sessions dédiées au partage

d'expériences, à l'examen par les pairs et aux initiatives de promotion et de visibilité des Principes.

Il incombe à l'OCDE et aux États signataires de veiller à ce que les Principes directeurs réalisent leur potentiel et favorisent un comportement plus responsable des entreprises dans un contexte global en conservant de ce fait leur statut de norme internationale de premier plan. Le TUAC, le BIAC et OECD Watch ont aussi un rôle important à jouer. Le TUAC, ses membres affiliés et les organisations syndicales internationales partenaires sont prêts.



## *Recommandations d'OECD Watch concernant la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*

### ***Vers un contenu et une portée accrues malgré de persistantes insuffisances procédurales***

#### **Sommaire et aspects fondamentaux**

OECD Watch salue les changements apportés aux Principes directeurs de l'OCDE qui en confirment et en élargissent la portée à l'ensemble des activités et des relations commerciales des entreprises multinationales. Le nouveau texte introduit d'importantes dispositions concernant les droits de l'homme, le Travail et les salaires, ainsi que les changements climatiques. Il établit le fait que les entreprises doivent éviter de causer ou d'aggraver tout impact négatif du fait de leurs activités ou de leurs relations commerciales et recommande qu'elles exercent due diligence eu égard à leurs responsabilités. Néanmoins, malgré des références à l'impartialité et à l'égalité de traitement, les changements dans les procédures d'implémentation qui devraient constituer la pierre angulaire des Principes directeurs ne parviennent pas à en faire l'instrument crédible et efficace qu'ils devraient être. Cette mise à jour a manqué une occasion historique d'aboutir à un système susceptible de garantir le respect des principes directeurs par des prérogatives d'investigation et la capacité à imposer une forme ou une autre de sanction lorsque ces principes sont violés. Compte tenu de l'absence de standards minimaux capables de garantir l'application systématique des Principes directeurs, il reviendra aux Points de contact nationaux (PCN) de se montrer à la hauteur et de faire la preuve de leur volonté et de leur capacité à résoudre les litiges et à proposer des solutions à ceux qui pâtissent en premier lieu des abus des multinationales. OECD Watch continuera à rechercher et à proposer des instruments et mécanismes susceptibles d'engager effectivement la responsabilité des multinationales et de limiter les abus qu'elles commettent.

#### **Améliorations apportées aux Principes directeurs**

- Un principe général stipulant que les entreprises doivent systématiquement exercer due diligence dans les cas relevant des Principes directeurs.
- Un principe général stipulant que les entreprises doivent éviter de causer ou d'aggraver tout impact négatif.
- Un principe général stipulant que les entreprises doivent prendre des mesures susceptibles d'éviter tout impact négatif résultant de leurs relations commerciales, ce même si l'entreprise n'a pas directement causé ou contribué au dommage.
- Référence est faite à la nécessité d'impliquer significativement les acteurs et parties prenantes à l'entreprise.
- Confirmation du fait que les Principes directeurs s'appliquent à tous les secteurs de l'économie, y compris au secteur financier.
- Référence est faite à la nécessité pour les entreprises de publier leurs émissions de gaz à effet de serre ainsi que de les réduire.
- L'introduction des principes d'impartialité et d'égalité de traitement pour les PCN qui traitent les plaintes.

- Des dispositions renforcées sur l'impératif de transparence des PCN, y compris dans la publication de leurs rapports finaux.
- Permission pour OECD Watch de requérir des clarifications auprès de Comité sur l'Investissement sur les performances des PCN et l'interprétation des Principes directeurs.

#### **Insuffisances fondamentales**

- Un langage ambigu, plein de « si nécessaire » et d'exemptions diverses, qui fournit aux entreprises de nombreuses failles dans lesquelles s'engouffrer, et aux PCN individuels de vastes pouvoirs discrétionnaires.
- Incapacité à garantir la prédictibilité de l'instrument en requérant des PCN qu'ils s'expriment sur la validité d'une plainte et sur l'observance des Principes lorsque la médiation a échoué.
- Absence de spécifications des conditions selon lesquelles les PCN suivent et surveillent les accords et recommandations.
- Incapacité à garantir que la violation des Principes ou le refus d'entamer un processus de médiation aura des conséquences pour l'entreprise.
- Pas de garanties effectives sur les performances des PCN via une supervision obligatoire ou un système d'apprentissage mutuel.
- Aucune garantie que l'organisation des PCN n'aboutit pas à des conflits d'intérêt.
- Aucune référence explicite au droit des Populations Autochtones à un consentement préalable, libre et éclairé.
- Aucune référence à un reporting pays par pays.
- Absence de toute obligation de divulgation en matière sociale et environnementale qui soit en accord avec les meilleures pratiques internationales en vigueur (best practice).

#### **Contexte de la mise à jour**

À la réunion ministérielle de l'OCDE du 25 mai 2011, l'OCDE célèbre son 50<sup>e</sup> anniversaire et se penche sur ses nombreux succès. La session anniversaire inclura l'adoption de la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. L'objectif de cette mise à jour était de renforcer le rôle des Principes directeurs en tant qu'instrument international dédié à la promotion de pratiques commerciales responsables.

OCDE Watch, un réseau global regroupant plus de 80 organisations de la société civile, salue cette mise à jour en tant qu'elle constitue une amélioration nécessaire et bienvenue d'un instrument qui n'est jamais parvenu à atteindre son plein potentiel eu égard au traitement de l'impact négatif des entreprises multinationales sur les individus, les communautés et l'environnement. Au cours de la décennie précédente, OECD Watch a régulièrement identifié des manquements et insuffisances et émis des suggestions constructives susceptibles d'améliorer la mise en œuvre des Principes directeurs.

De plus, de récents événements dans le domaine de la responsabilité internationale des entreprises ont confirmé l'évaluation effectuée par OECD Watch sur l'efficacité limitée des Principes directeurs. Par exemple, les récents travaux du représentant spécial pour les

Nations Unies John Ruggie ont permis de mettre en évidence un déficit global de gouvernance eu égard à la responsabilité des entreprises en matière de violations des droits de l'homme, et de noter que les instruments tels que les Principes directeurs ne parviennent pas à combler ce déficit. Il était donc clair dès l'origine du processus de mise à jour qu'un pas de géant serait nécessaire si l'on souhaitait conserver aux Principes directeurs de l'OCDE leur pertinence et leur conférer une réelle efficacité dans la résolution des problèmes.

### **Le processus de mise à jour**

OECD Watch apprécie à sa juste valeur l'occasion fournie par le Comité sur l'Investissement de l'OCDE de contribuer au processus de mise à jour et de participer au groupe consultatif sur la question. La façon exemplaire dont le Comité sur l'investissement a consulté les acteurs et parties prenantes n'avait été mise en œuvre par aucune des autres entités de l'OCDE chargées de la mise à jour des chapitres spécialisés des Principes directeurs. Le processus de consultation avec OECD Watch, les autres acteurs et parties prenantes ainsi qu'avec des experts extérieurs devrait constituer d'avantage qu'un simple geste de principe, et permettre une implication substantielle. Un autre souci exprimé par OECD Watch, et partagé par divers acteurs et organisations internationales, concernait le manque de débat public et la relative hâte avec laquelle le processus de mise à jour devait être mené. De ce fait, aucune discussion publique plus globale sur les mérites des différentes propositions n'a pu avoir lieu sur des sujets aussi cruciaux que les droits des populations autochtones ou les évaluations (intégrées) sociales et environnementales et les provisions concernant leur communication au cours du nouveau siècle. Du fait de contraintes de temps, l'alignement escompté des Principes directeurs sur les derniers instruments et pratiques pertinents en matière de responsabilité des entreprises (comme la référence à un consentement préalable, libre et éclairé tel que mentionné dans les International Finance Corporation Performance Standards) est demeuré incomplet.

### **Améliorations et occasions manquées sur le contenu et la portée**

La mise à jour a eu pour résultat d'apporter un certain nombre d'avancées significatives dans les Principes directeurs, en particulier eu égard à **l'accroissement de la portée des dits Principes** jusqu'à les faire inclure l'ensemble des relations commerciales, et non pas seulement celles relevant de l'investissement. La mise à jour a confirmé et accru la portée de l'application des principes directeurs aux activités globales des entreprises multinationales, de leurs filiales et de leurs relations commerciales, incluant ainsi un nombre plus important d'employés et Travailleurs.

Les nouvelles politiques générales affirment clairement que les entreprises devraient toujours **appliquer la due diligence** de façon à éviter de causer ou de contribuer à des impacts négatifs ainsi que de traiter de tels impacts lorsqu'ils se produisent. Les Principes directeurs stipulent également que les entreprises ne peuvent feindre d'ignorer les impacts négatifs apparents au travers de leurs relations commerciales, ce même lorsqu'elles n'en sont pas à l'origine, mais qu'elles doivent au contraire s'efforcer de les prévenir ou de les atténuer.

Une application large du principe de due diligence **dans toutes les activités et relations commerciales de l'entreprise** sur l'ensemble des questions couvertes par les Principes directeurs est une avancée majeure. Davantage que de simplement s'efforcer de

ne pas nuire, les entreprises doivent agir et prendre les mesures préventives adéquates de façon à éviter de causer ou d'aggraver les impacts négatifs. Les entreprises devront accroître substantiellement leurs efforts visant à prendre en compte leur impact social et environnemental dans leur politique d'investissement et leurs relations commerciales.

OECD Watch salue l'ajout d'un paragraphe concernant **l'implication significative des acteurs et parties prenantes** à l'entreprise, paragraphe qui devrait être considéré comme faisant partie intégrale des processus appropriés de due diligence et, en conséquence, qui devrait être lu à l'aune de ces paragraphes. L'engagement significatif des acteurs et parties prenantes inclue la consultation des parties prenantes affectées ou potentiellement affectées dans le cadre des processus de prise de décision au travers de l'ensemble du cycle d'activités de l'entreprise et implique que les entreprises doivent fournir au public et aux parties prenantes des informations appropriées, mesurables, vérifiables et pertinentes sur l'impact réel ou potentiel des activités de l'entreprise.

Une insuffisance fondamentale demeure **l'absence d'une référence explicite à la consultation des communautés concernées et aux processus de consentement**. Compte tenu des dommages disproportionnés et souvent irrémédiables causés par les sociétés commerciales, en particulier dans le domaine des industries extractives, aux intérêts des populations autochtones, une référence aux standards internationaux et au droit à un Consentement préalable libre et éclairé aurait du être incluse.

La mise à jour **n'est pas parvenue à améliorer de façon significative le chapitre sur la divulgation**. Il est tout particulièrement décevant qu'aucune ligne directrice sur le reporting pays par pays n'ait été incluse. Compte tenu de la législation existante sur cette question aux États-Unis et de la tendance en Europe concernant le reporting pays par pays pour les entreprises européennes, il semble bien que les Principes directeurs seront déjà dépassés eu égard aux questions de transparence des entreprises et d'obligation de divulgation avant même de sortir de presse. De la même façon, la mise à jour n'est pas parvenue à inclure d'obligation de divulgation en matière sociale et environnementale qui soit en accord avec les meilleures pratiques internationales.

L'ajout **d'un chapitre distinct sur les droits de l'homme** qui détaille les standards minimums de conduite auxquels doivent adhérer les entreprises en matière de droits de l'homme constitue un important pas en avant. Ce chapitre précise que les entreprises doivent respecter les droits internationalement reconnus et fait référence à la complicité des entreprises et au respect du droit international humanitaire. Le nouveau texte stipule que les entreprises doivent respecter les droits de l'homme où qu'elles opèrent et qu'elles doivent s'efforcer d'éviter de causer ou de contribuer à toute violation des droits de l'homme. Une disposition spécifique de due diligence en matière de droits de l'homme reconnaît la nécessité d'impliquer les titulaires de ces droits dans le but d'identifier, de prévenir ou de réduire les risques posés par l'entreprise aux droits humains des individus et des communautés. Le texte fait référence, de manière non exclusive, à la Charte internationale des droits de l'homme et aux instruments des Nations Unies dédiés aux droits des populations autochtones, des personnes appartenant à des minorités nationales, ethniques, religieuses et linguistiques, des femmes, des enfants, des personnes handicapées et des Travailleurs migrants et de leurs familles.

La terminologie employée dans le **chapitre sur l'emploi** a été alignée sur la déclaration de principes tripartite du BIT de 1977 sur les entreprises multinationales et la politique

sociale (révisée en 2006) avec comme résultat de rendre **les Principes directeurs désormais applicables à un vaste groupe de Travailleurs**. Un autre ajout très positif consiste en l'introduction d'une clause stipulant que les salaires versés doivent au minimum satisfaire **les besoins de base des Travailleurs** et de leurs familles. Bien que ne recouvrant pas la notion de « salaire de vie », cette clause se révélera précieuse dans le traitement des problèmes liés aux chaînes d'approvisionnement globales et au secteur informel, cas dans lesquels les salaires bas conduisent souvent à des temps de Travail excessifs ainsi qu'au Travail des enfants.

Des changements minimaux ont été introduits dans le **chapitre sur l'environnement**, mais une amélioration importante a été d'inclure des dispositions encourageant les entreprises à **réduire et à publier leurs émissions de gaz à effet de serre** dans le cadre de la lutte contre les changements climatiques. Ces dispositions doivent être appréciées dans le cadre de la Convention-Cadre des Nations Unies sur les changements climatiques et des autres « engagements environnementaux internationaux ». Un autre ajout positif consiste en une clause qui stipule que les entreprises doivent éviter tout impact négatif sur l'environnement ou, lorsqu'un tel impact est inévitable, le réduire autant que possible. La mise à jour a malheureusement raté l'occasion d'aligner les Principes directeurs sur les meilleures pratiques internationales en vigueur en matière d'évaluation cumulative de l'impact environnemental et de systèmes d'alerte avancés.

Le chapitre sur la corruption a bénéficié de l'inclusion d'éléments-clés des « Recommandations du Conseil visant à renforcer la lutte contre la corruption d'agents public étrangers dans les transactions commerciales internationales » édictées par l'OCDE en 2009. Pour autant, la mise à jour n'est pas parvenue à encourager les entreprises à adopter des politiques visant à **interdire toute forme de corruption et de pots-de-vin** et à contraindre leur direction à adopter publiquement un engagement à ne tolérer aucune forme de pot-de-vin ou corruption pour conserver ou acquérir des marchés.

En limitant les Principes directeurs à une réprobation des pots-de-vin sans inclure une définition plus large des actes de corruption, les Principes mis à jour se montrent inférieurs à la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Une attention croissante est portée aux questions de **taxation** en tant qu'éléments importants d'une conduite commerciale responsable, et le fait que les Principes mis à jours incluent désormais une nouvelle disposition encourageant les entreprises à traiter la **gouvernance et la conformité fiscales comme des éléments importants de leur système de surveillance et de management des risques** est une très bonne chose. Il est clair que le domaine fiscal devient de plus en plus un élément de risque pour les entreprises, et leurs conseils d'administration devraient considérer les impôts payés comme une partie de la contribution de ces entreprises aux sociétés au sein desquelles elles opèrent. OECD Watch salue également l'amendement au chapitre sur la taxation des Principes directeurs qui suggère que les entreprises doivent se conformer à la fois à la lettre et à l'esprit du Droit. OECD Watch en appelle aux gouvernements adhérents pour qu'ils empêchent les entreprises d'exploiter des failles légales de façon à échapper à l'impôt.

OECD Watch a systématiquement rappelé l'importance d'une amélioration des procédures des Points de contact nationaux, en particulier dans leur traitement des instances spécifiques. Les changements positifs apportés au texte pourraient bien n'avoir que peu d'impact sur le terrain s'ils ne s'appuient pas sur des procédures plus crédibles et

plus prévisibles susceptibles de permettre aux PCN un fonctionnement à la fois plus efficace et plus cohérent.

La mise à jour a eu pour résultat de nombreuses améliorations dans la conduite procédurale, dont des dispositions portant sur : **des délais indicatifs** pour le traitement des dossiers ; une meilleure **coopération entre PCN du pays d'origine et du pays d'accueil** ; des dispositions renforcées sur les conditions de **transparence** pour les PCN, y compris dans leurs rapports finaux, dans leur développement capacitatif et dans la promotion des Principes directeurs. La mise à jour a confirmé que **les gouvernements adhérents s'engageaient solennellement et de façon contraignante** à mettre en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE, and qu'ils devaient déployer l'ensemble des ressources humaines et financières nécessaires à la réalisation de ces engagements.

Malgré l'inclusion de références à **l'impartialité et à l'égalité de traitement** vis-à-vis de l'ensemble des parties par les PCN, la mise à jour n'est pas parvenue à prescrire d'éléments de procédure aux PCN et à leur traitement des dossiers qui garantissent que ces principes sont pleinement appliqués par l'ensemble des PCN. Cela constitue une déception qui jette un doute sur l'efficacité future des Principes directeurs. OECD Watch réaffirme avec force que ces principes ne prendront tout leur sens que si les pays adhérents améliorent les procédures et arrangements institutionnels des PCN dans le sens d'une plus grande impartialité, équité et prédictibilité. Il va sans dire que les PCN monodépartementaux qui dépendent de sections financières, économiques ou dédiées à l'investissement, d'un gouvernement, dépourvus de surcroît d'instance de surveillance, ne jouissent pas de la crédibilité perçue et de l'impartialité qui sont désormais requis d'eux.

La prédictibilité de l'instrument dans son ensemble demeure incertaine du fait du manque de procédures susceptibles de permettre une implémentation effective et cohérente. C'est particulièrement vrai du fait de **l'incapacité de la mise à jour à clarifier le rôle des PCN l'évaluation de la conformité aux principes** lorsque la médiation a échoué. Une telle évaluation devrait se baser sur un examen des faits et des arguments. Les nouveaux Principes directeurs n'assurent toujours pas que les PCN produisent un rapport final sur la validité d'une plainte, un pré-requis pourtant minimal pour tout mécanisme de plainte crédible. De la même manière, les Principes mis à jour demeurent ambigus eu égard au **rôle des PCN dans le suivi et l'observation** de leurs propres recommandations et des accords conclus entre les diverses parties. Il aurait ainsi été possible de renforcer effectivement l'instrument tout en promouvant une meilleure applicabilité.

Les instances consultatives, ainsi désormais qu'OECD Watch, ont le droit de demander des clarifications au Comité sur l'Investissement sur les performances des PCN et sur l'interprétation des principes. Pour autant, cela ne saurait compenser le **manque d'une surveillance obligatoire ou d'un mécanisme d'apprentissage mutuel appliqué aux PCN**. En tout état de cause, OECD Watch n'hésitera pas à exercer son droit à des éclaircissements avec pour objectif d'améliorer les performances des PCN.

Enfin et surtout, la mise à jour n'est pas parvenue à garantir que les engagements contraignants les gouvernements adhérents à mettre en œuvre les principes directeurs soient atteints en prévoyant des **conséquences** à tout manquement aux principes. Une telle disposition aurait soutenu la position et l'intérêt du Comité sur l'Investissement sur les questions de cohérence politique. Il est regrettable qu'il n'existe toujours aucune sanction effective en cas de violation des Principes directeurs, situation qui compromet leur efficacité.

### La route à suivre

OECD Watch considère que le processus de révision a permis certains progrès importants, mais a aussi manqué une occasion de garantir que les Principes directeurs puissent devenir l'instrument international dominant dans la promotion de la responsabilité des entreprises et dans la lutte contre l'impact négatif des opérations et décisions commerciales. En conséquence, les organisations de la société civile ne peuvent se fier à cet instrument ni pour garantir des pratiques commerciales responsables ni pour apporter de réelles solutions. OECD Watch continuera à promouvoir et à défendre des instruments et mécanismes plus capables qui permettraient de réellement développer la responsabilité des entreprises. En même temps, OECD Watch en appelle aux PCN individuellement pour qu'ils prennent des mesures concrètes capables d'accroître leurs performances.

Malgré des insuffisances procédurales fondamentales, OECD Watch croit que la mise à jour implique à la fois une obligation et une occasion pour l'OCDE et les pays adhérents d'accroître l'efficacité de cet instrument unique de manière à promouvoir des pratiques commerciales responsables dans un contexte plus vaste. Pour autant, tout dépend encore de la volonté politique des gouvernements adhérents, de leurs PCN, et du Comité sur l'Investissement de promouvoir l'adhésion des entreprises multinationales aux Principes directeurs. La société civile pourra prendre la mesure ultime du succès de la mise à jour à l'aune de l'efficacité pratique des Principes directeurs dans l'évitement et la résolution des conflits entre multinationales, communautés, individus et Travailleurs, et dans le développement de solutions réelles pour les victimes des abus des entreprises.

OECD Watch continuera à surveiller le fonctionnement des PCN, en particulier leurs efforts dans le traitement des instances spécifiques de violation des Principes directeurs, ainsi que leurs efforts proactifs dans la prise, par les entreprises, des mesures nécessaires pour identifier, prévenir et minimiser tout impact négatif de leurs activités. L'alignement des Principes directeurs mis à jour avec le *Protect, Remedy and Respect Framework and Guiding Principles* du représentant spécial du secrétaire général des Nations Unies rend désirable que la future implémentation des Principes directeurs soit scrupuleusement surveillée et évaluée par une procédure spéciale choisie, quelle qu'elle soit, par le Conseil des droits de l'homme en remplacement du mandat du professeur Ruggie.

## *Déclaration de la GRI au sujet du lancement des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*

L'OCDE présentera la mise à jour de ses Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales le 25 mai 2011 lors de la réunion du Conseil au niveau des ministres en présence de Mme Hillary Clinton, secrétaire d'État des États-Unis et présidente de la réunion ministérielle, et de M. Nicolas Sarkozy, président de la république française. L'initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative, GRI) a soutenu le processus de mise à jour en participant aux consultations engagées à ce titre. La GRI se félicite des modifications apportées à l'occasion de cette mise à jour et espère qu'elles contribueront à modifier les comportements et à encourager la transition vers une économie mondiale durable, dans le droit fil de la vision qui est la sienne. La GRI attend maintenant avec impatience la mise en œuvre des Principes directeurs ainsi mis à jour.

En décembre 2010, la GRI a annoncé la conclusion d'un partenariat avec l'OCDE afin d'offrir à toutes les entreprises dans le monde des orientations plus nombreuses et un soutien plus ferme sur la manière dont elles peuvent mener leurs activités de manière responsable et rendre compte de leurs performances en matière de développement durable. Ce partenariat a ainsi pour objet d'aider les entreprises à utiliser davantage les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le cadre GRI pour le reporting développement durable, dans le souci d'accroître la cohérence et la convergence des efforts qu'elles déploient pour agir de manière plus responsable et favoriser la transparence des actions qu'elles mènent sur le front du développement durable.

La GRI est d'avis que les mises à jour apportées au Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui se caractérisent par un chapitre élargi sur les droits de l'homme, une nouvelle approche de la diligence raisonnable et des chaînes d'approvisionnement et des références à la publications d'informations, sont le signe d'une évolution importante dans le domaine du développement durable et d'une conduite responsable des entreprises.

Mme Teresa Fogelberg, directrice adjointe de la Global Reporting Initiative, a déclaré : « Les modifications apportées aujourd'hui sont à marquer d'une pierre blanche, pour l'OCDE et pour le développement durable en général. Les Principes directeurs sont aujourd'hui, dans le domaine du développement durable, le seul cadre conçu par des gouvernements à l'intention des entreprises et la publication d'informations y joue désormais un rôle fondamental. C'est une excellente nouvelle et nous sommes convaincus qu'il favorisera la transparence et qu'il contribuera, à terme, à l'avènement d'une économie mondiale durable. Toutefois, j'avais espéré que les dispositions relatives à la publication d'informations seraient plus rigoureuses. »

En particulier, la GRI souhaite formuler les commentaires suivants :

- **La GRI salue l'élargissement de la portée des Principes directeurs** qui se manifeste par l'ajout d'un nouveau chapitre sur les droits de l'homme conforme au cadre mis en place 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 M. John Ruggie.



En mars 2011, la GRI a lancé des lignes directrices élargies concernant la publication d'informations en matière de droits de l'homme qui s'inspirent de ce cadre. Une nouvelle introduction et de nouvelles dispositions relatives à la diffusion d'informations sur l'approche des dirigeants (« Disclosure on Management Approach ») insistent à nouveau sur le rôle des droits de l'homme dans le développement durable. De nouveaux indicateurs concernent l'évaluation des activités et les réparations en cas de réclamation.

- **La GRI salue les dispositions relatives à la publication d'informations financières et non financières**, qui joue un rôle fondamental dans le chapitre III des Principes directeurs mis à jour. La GRI se félicite également de l'ajout de précisions utiles dans le chapitre sur la publication d'informations, notamment l'alignement sur les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE.
- **Les Lignes directrices de la GRI pour le reporting développement durable** contiennent des orientations applicables au niveau international, ainsi qu'indiqué dans les commentaires sur les Principes directeurs de l'OCDE. Il est donc regrettable de lire au paragraphe 4 du chapitre III des Principes directeurs mis à jour que : « Les entreprises devraient respecter des normes de haute qualité en matière de publication d'informations [...] non financières, y compris d'informations environnementales et sociales le cas échéant. »
- **La GRI note avec satisfaction que dans leur version mise à jour, les Principes directeurs invitent** le Comité de l'investissement de l'OCDE à continuer à Travailler en collaboration étroite avec les parties prenantes et les organisations partenaires, et qu'il s'attachera à définir un agenda proactif destiné à promouvoir une utilisation efficace des principes et des normes énoncés dans les Principes directeurs.
- **La GRI attend avec impatience le document de référence** qui présentera un large éventail d'instruments et d'initiatives potentiellement utiles pour les Principes directeurs mis à jour, notamment les Lignes directrices de la GRI pour le reporting développement durable, et y renverra par des liens appropriés.
- **La GRI salue l'annonce que le Comité recherchera les possibilités de collaborer** avec les organes consultatifs, avec OECD Watch et avec d'autres partenaires et parties prenantes internationaux pour favoriser les contributions positives que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique, environnemental et social dans le but de promouvoir le développement durable.

*La Global Reporting Initiative est déjà citée dans les commentaires sur les Principes directeurs de l'OCDE.*

- **La GRI se félicite que le président du Groupe de Travail** du Comité de l'investissement de l'OCDE encourage le Comité à intensifier sa coopération avec les économies émergentes pour créer des règles du jeu équitables.

*Les Lignes directrices de la GRI pour le reporting développement durable sont appliquées au niveau mondial et leur portée géographique va au-delà des 43 pays adhérant aux Principes directeurs de l'OCDE. La GRI possède des représentations régionales, les « Focal Points » (points de contact), en Australie, au Brésil, en Chine, en Inde et aux États-Unis. Elle envisage actuellement d'ouvrir une représentation régionale en Afrique du Sud.*

## *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<sup>e</sup> 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.

## *Allocution du professeur John G. Ruggie, Représentant spécial du secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises devant le Comité de l'investissement de l'OCDE*

**Paris, le 4 octobre 2010**

Je suis très heureux et honoré d'être ici parmi vous cet après-midi. J'ai lu attentivement les propositions du président relatives à la mise à jour des Principes directeurs, et je vous félicite des progrès déjà accomplis dans un laps de temps relativement court. Naturellement, alors que la mise à jour des Principes directeurs est sur le point d'aboutir, je ne peux que vous encourager à poursuivre dans cette voie et au même rythme.

Je tiens en haute estime l'OCDE qui, dès 1976, a publié les Principes directeurs, qui a révisé en 2000 les normes et procédures qu'ils établissent et qui les remanie aujourd'hui pour tenir compte des évolutions intervenues dans les modèles économiques, dans les besoins et les pratiques des entreprises et dans les normes internationales au cours de la décennie écoulée. La relation entre mon mandat aux Nations Unies et l'OCDE a été très étroite au cours de cette dernière phase du projet de mise à jour des Principes directeurs de l'Organisation. Il est très encourageant pour moi de constater que le Travail que j'ai accompli sous les auspices du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies vous a été utile pour rédiger un nouveau chapitre consacré aux droits de l'homme, formuler des propositions en matière de conduite responsable de la chaîne d'approvisionnement et élaborer votre projet d'amélioration des procédures.

Permettez-moi de présenter rapidement mon mandat, puis de formuler quelques remarques sur la mise à jour des Principes directeurs.

Mon mandat a été établi en 2005 par ce qui était alors la Commission des droits de l'homme des Nations Unies, après l'échec de la tentative d'un organe subsidiaire de rédiger un instrument appelé « Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises ». Il s'agissait pour l'essentiel d'étendre aux entreprises, en application directe du droit international, la même série d'obligations en matière de droits de l'homme que celles que les États contractent pour eux-mêmes lorsqu'ils ratifient des traités. La Commission n'ayant pas voulu donner suite à cette proposition, celle-ci a perdu toute substance et à la place, Kofi Annan, le secrétaire général de l'époque, a été chargé de désigner un représentant spécial chargé d'engager un nouveau processus.

Mon objectif était double. Le premier volet consistait à réduire au minimum et le plus rapidement possible les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises. Par conséquent, mon point de départ ne devait pas être une conception idéalisée d'un système réglementaire mondial parfait. J'ai donc adopté une approche concrète et cherché à déterminer les moyens d'améliorer sensiblement les résultats alors obtenus par les États et les entreprises en matière de droits de l'homme. Cela m'a conduit à lancer un vaste programme d'études et à organiser des consultations de grande ampleur : plus de 40, sur cinq continents, depuis 2005. J'ai écouté attentivement les points de vue de mes

interlocuteurs et je me suis inspiré très largement des vues et des expériences dont m'ont fait part toutes les parties prenantes.

Le deuxième volet visait à contribuer à établir des règles du jeu identiques pour tous. En dépit de l'augmentation rapide du nombre d'initiatives, tant publiques que privées, portant sur les entreprises et les droits de l'homme, aucune n'avait atteint l'ampleur nécessaire pour parvenir à un seuil critique et faire véritablement évoluer les marchés. Cet échec s'expliquait principalement par l'absence de point de référence fiable autour duquel auraient pu s'articuler toutes les attentes et les initiatives des acteurs concernés, qu'il s'agisse des États, des entreprises, des personnes et des populations touchées, ou de la société civile au sens large.

C'est pourquoi, lorsqu'on m'a demandé de soumettre des recommandations au Conseil des droits de l'homme en 2008, je n'en ai formulé qu'une seule : qu'il valide le cadre stratégique et conceptuel « Protéger, respecter, réparer ». En soi, ce cadre ne pouvait guère résoudre tous les problèmes existants dans la sphère des entreprises et des droits de l'homme, mais j'espérais qu'il constituerait un socle commun à partir duquel les réflexions et les actions de l'ensemble des parties prenantes engendreraient peu à peu des progrès cumulés. Le Conseil a adopté ce cadre à l'unanimité et reconduit mon mandat pour trois années supplémentaires, me chargeant de le rendre « opérationnel » et de le « promouvoir ».

Ce cadre repose sur trois piliers : l'obligation de protection incombant à l'État lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme, ce qui suppose des politiques, des règles et des recours appropriés ; la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme, c'est-à-dire de faire preuve de diligence raisonnable pour éviter de porter atteinte aux droits d'autrui et pour remédier à de telles incidences négatives lorsqu'elles se produisent, et le devoir d'assurer aux victimes un meilleur accès à des recours efficaces, tant judiciaires que non judiciaires.

La contribution normative de ce cadre ne consiste pas à créer de nouvelles obligations juridiques, mais à préciser les conséquences découlant des normes et pratiques existantes pour les États et les entreprises ; à intégrer ces normes et pratiques dans un modèle unique et logiquement cohérent ; à nous aider à recenser les cas où les devoirs des États et les responsabilités des entreprises tels qu'ils sont conçus se montrent insuffisants ; et à voir comment il convient de les améliorer.

À la suite d'une série de consultations des parties prenantes organisées ce mois-ci, je vais préparer les orientations concrètes demandées par le Conseil des droits de l'homme pour la mise en œuvre du cadre – un ensemble de Principes directeurs relatifs à la mise en œuvre du cadre « Protéger, respecter et réparer ». Elles seront publiées sur l'Internet pour commentaires, puis finalisées au début de l'année prochaine. Je suis également en train de rédiger un document de réflexion à l'intention du Conseil sur les suites les plus efficaces à donner à mon mandat lorsque celui-ci viendra à échéance en juin 2011.

Je crois savoir que vous vous êtes interrogés sur la synchronisation de nos efforts respectifs. Devez-vous suspendre vos travaux jusqu'à ce que les miens arrivent à leur terme ? Ce serait inutile. Tous les principes envisagés dans la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE sont déjà énoncés dans le cadre « Protéger, respecter et réparer » de 2008. Certains de vos commentaires seront plus détaillés que les miens parce que vous travaillez sur un instrument auquel adhèrent 42 États et qui porte sur la responsabilité des

sociétés transnationales, alors que mon mandat concerne les obligations de tous les États et les responsabilités de tous les types d'entreprises.

En résumé, il n'est pas nécessaire que vous attendiez le terme de mon mandat pour achever vos travaux.

Permettez-moi d'énumérer rapidement certains points supplémentaires essentiels dont nous pourrions débattre.

1. Aux termes de mon mandat, je dois m'intéresser à un large éventail d'interventions réglementaires de l'État, y compris les mesures judiciaires. Votre mandat, de définition plus étroite, couvre les recommandations que les pouvoirs publics adressent aux entreprises. Néanmoins, il serait très souhaitable que les Principes directeurs mis à jour rappellent aux États qu'ils sont les principaux garants du respect des droits de l'homme en vertu du droit international et que la responsabilité des entreprises ne saurait se substituer à des politiques, des réglementations et des recours appropriés de la part des États.
2. Mon interprétation de la diligence raisonnable est un peu plus stricte que la vôtre. Les commentaires figurant dans la proposition du Président « encouragent » les entreprises et indiquent des mesures qui « peuvent » être envisagées. Je ne voudrais pas non plus être trop directif quant aux mesures détaillées. Néanmoins, ma vision du principe est très claire : si une entreprise ne sait pas si elle respecte les droits de l'homme et ne peut pas le démontrer, prétendre qu'elle les respecte est une simple allégation, et pas un fait. Or, une allégation qui n'est pas corroborée par des faits peut avoir des conséquences préjudiciables pour l'entreprise comme pour les parties prenantes qui la tiennent pour une vérité. Il est impossible à une entreprise de savoir et de démontrer qu'elle respecte des droits si elle n'a pas établi de processus permettant d'évaluer et de maîtriser les risques que ses activités et ses relations d'affaires font peser sur les droits de l'homme. Ce n'est pas une question de droit, mais de logique. Naturellement, l'ampleur et la complexité de ces processus dépendront de la taille de chaque entreprise et des circonstances propres à ses activités.
3. Une diligence raisonnable renforcée est requise dans les zones à déficit de gouvernance, dans les zones touchées par un conflit, et lorsque les droits de groupes vulnérables peuvent être particulièrement menacés. En pareils cas, les entreprises doivent être conscientes des implications du droit et des normes humanitaires pour des groupes « à risque » particuliers. Je salue les efforts accomplis en ce sens dans la proposition de mise à jour des Principes directeurs.
4. Les Commentaires mentionnent des mécanismes de réclamation au sein de l'entreprise, mais au regard de leur importance pour l'obligation de respect, ils devraient être reconnus dans les Principes directeurs proprement dits.

Pour les personnes et les populations affectées, ces mécanismes sont essentiels pour permettre une réaction et un recours rapides face au préjudice subi, et pour éviter les délais qui rendent souvent toute réparation beaucoup plus difficile.

Pour les entreprises, les mécanismes de réclamation jouent deux rôles essentiels. Premièrement, ils servent de signaux d'alerte précoce et leur fournissent en continu des informations, émanant des personnes affectées, sur les incidences actuelles ou potentielles de leurs activités sur les droits de l'homme. En analysant les tendances et les caractéristiques des plaintes, les entreprises peuvent identifier les problèmes systémiques et adapter leurs pratiques en conséquence. Deuxièmement, en traitant directement au

moins une partie des réclamations, les entreprises évitent qu'elles ne dégèrent en campagnes et procès.

De plus, pour l'OCDE dans son ensemble, l'existence de mécanismes de réclamation efficaces et légitimes au sein des entreprises offre l'avantage probable d'alléger la charge qui pèse sur les Points de contact nationaux.

S'il existait une situation triplement gagnante – pour les victimes, les entreprises et les PCN –, les mécanismes de réclamation à l'échelle des entreprises en seraient l'incarnation.

Bien évidemment, ces mécanismes de réclamation ne doivent pas saper le rôle d'organisations syndicales légitimes et de mécanismes efficaces de dialogue social, ni empêcher l'accès à d'autres voies de recours.

Je souhaite formuler deux commentaires concernant les chaînes d'approvisionnement. Premièrement, il serait utile de rappeler dans les Principes directeurs que les fournisseurs sont soumis à la même obligation de respect des droits de l'homme que n'importe quelle autre entreprise commerciale. Deuxièmement, dans la relation entre fournisseur et acheteur, il faut souligner clairement que l'obligation de respecter les droits de l'homme s'applique dans tous les cas, que l'acheteur exerce ou non une influence sur le fournisseur. L'obligation de respect est induite par le fait qu'une entreprise peut être la cause d'incidences négatives sur les droits de l'homme ou y contribuer, par ses activités ou ses relations avec d'autres parties, fournisseurs compris. L'influence intervient une fois l'existence d'incidences négatives établie, afin de déterminer comment l'acheteur peut réagir. Un acheteur ne peut pas exercer une influence qu'il n'a pas ; par conséquent, il doit trouver d'autres moyens de satisfaire à son obligation de respect.

Sur les questions de procédure, je me réjouis que le Président fasse référence, dans ses propositions, aux critères que les mécanismes de réclamation non judiciaires doivent remplir pour être efficaces et crédibles – les PCN sont bien évidemment concernés. Permettez-moi d'ajouter deux réflexions.

Premièrement, les États peuvent faire beaucoup plus pour s'entraider et soutenir les entreprises commerciales en partageant l'information et en affrontant ensemble les situations qui posent de véritables dilemmes, comme les activités des entreprises dans des zones à déficit de gouvernance ou en conflit. Les bonnes pratiques comme les mauvaises expériences devraient éclairer la conduite à tenir à l'avenir. Le mécanisme des PCN serait beaucoup plus utile à l'ensemble des parties prenantes s'il se transformait en un réseau d'apprentissage plus dynamique et intégré.

Deuxièmement, les propositions du Président font indirectement référence aux suites que les pouvoirs publics pourraient donner aux problèmes éventuellement décelés par les PCN. Je suis enclin à un peu plus de prudence concernant cette question fondamentale. En l'état actuel des choses, même lorsqu'un PCN détecte une violation flagrante, l'entreprise, aux termes de nombreux dispositifs en vigueur, peut continuer de bénéficier sans conditions de différentes formes de soutien public (crédits à l'exportation, garantie des investissements par exemple). Ignorer totalement ces violations risque bien d'aller à l'encontre de l'obligation impartie aux États d'encourager les entreprises à respecter les Principes directeurs. En outre, récompenser implicitement les entreprises en infraction pénalise celles qui observent les règles.

Officiellement, les conclusions négatives d'un PCN ne doivent pas forcément aboutir à des sanctions. En fonction du cas d'espèce, l'État pourrait aider l'entreprise à élaborer des



règles et pratiques adéquates. Néanmoins, pour les violations flagrantes ou pour les entreprises qui refusent de coopérer avec l'État, il faut certainement que la suppression du soutien public reste une option.

Je m'arrêterai là pour l'instant. Je vous remercie de nouveau pour votre excellent Travail et pour l'occasion que vous m'avez donnée de partager ces réflexions avec vous aujourd'hui. Je me réjouis à la perspective de nos débats.

*John G. Ruggie occupe la chaire Berthold Beitz spécialisée dans les droits de l'homme et les affaires internationales à la Kennedy School of Government de Harvard et est professeur associé en études juridiques internationales à la Faculté de droit de Harvard. Il est aussi le représentant spécial auprès du secrétaire général des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme. De 1997 à 2001, il a été Sous-secrétaire général des Nations Unies pour la planification stratégique, et a conseillé le secrétaire général de l'époque Kofi Annan sur les efforts de renouveau institutionnel pour lequel M. Annan et les Nations Unies se sont vu attribuer conjointement le prix Nobel de la paix en 2001. Il a également été l'un des architectes du Pacte mondial de l'ONU et l'instigateur des Objectifs du Millénaire pour le développement.*

## ANNEXE I.3

### *Protocole d'accord entre l'OCDE et la Global Reporting Initiative (GRI)*

L'OCDE et la GRI,

*Considérant* que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (appelés ci-après « Principes directeurs de l'OCDE »)<sup>1</sup>, qui font partie intégrante de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales (appelée ci-après « la Déclaration de l'OCDE »), constituent des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales, et énoncent des principes et des normes volontaires de conduite responsable des entreprises ;

*Considérant* que la Décision de l'OCDE sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales du 27 juin 2000 a doté les Principes directeurs de l'OCDE d'un mécanisme de mise en œuvre unique en son genre, sous la forme de Points de contact nationaux dans chacun des pays adhérents, qui sont chargés, notamment, de promouvoir les Principes directeurs et de faciliter l'accès à des moyens consensuels et non contentieux, tels que la conciliation ou la médiation, afin d'aider les parties à résoudre les problèmes posés par la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques ;

*Considérant* que la GRI est un réseau mondial multipartite d'experts d'entreprises, de la société civile, d'organismes de médiation et d'organisations syndicales, qui a été le premier à élaborer et appliquer un cadre international relatif à l'établissement de rapports sur le développement durable par les organisations publiques et privées concernant les incidences économiques, sociales et environnementales de leurs activités (appelé ci-après « Cadre GRI pour les rapports sur le développement durable »)<sup>2</sup> ;

*Considérant* que la GRI bénéficie du soutien et des contributions d'un grand nombre de pays, y compris des pays membres de l'OCDE ;

*Considérant* que les Principes directeurs de l'OCDE et le Cadre GRI pour les rapports sur le développement durable sont basés sur les mêmes normes et principes reconnus internationalement en matière de conduite responsable des entreprises, notamment en ce qui concerne les droits sociaux, les droits de l'homme et les questions économiques et environnementales, et qu'ils encouragent tous deux l'implication de nombreuses parties prenantes ;

*Considérant* que le Cadre GRI pour les rapports sur le développement durable voit dans les Principes directeurs de l'OCDE une référence essentielle pour les rapports sur la

conduite responsable des entreprises et que les Commentaires sur les Principes directeurs de l'OCDE considèrent la GRI comme un exemple de normes de reporting qui renforcent la capacité des entreprises à communiquer sur l'effet de leurs activités sur le développement durable ;

*Considérant* que les Principes directeurs de l'OCDE et le Cadre GRI pour les rapports sur le développement durable ont été reconnus au niveau international le plus élevé, y compris par le G8 et les Nations Unies, qu'ils font partie des instruments les plus couramment cités dans le monde dans le domaine de la responsabilité des entreprises, et que de grandes entreprises les utilisent largement pour élaborer leur propre code de conduite ;

*Rappelant* que l'échange de lettres intervenu en 2003 entre la GRI et le secrétaire général de l'OCDE reconnaissait l'existence d'importantes synergies et complémentarités entre les deux instruments et l'intérêt de les exploiter davantage<sup>3</sup> ; et que la GRI et l'OCDE ont élaboré conjointement un document public en 2004<sup>4</sup> qui souligne ces complémentarités et donne des indications pour mettre leurs synergies à profit ;

*Observant* que le mandat convenu pour la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE en 2010-11 [DAF/INV(2010)5/FINAL] prévoit la participation de la GRI, notamment au regard des dispositions relatives à la publication d'information contenues dans les Principes directeurs, que la GRI a déjà fait connaître ses vues concernant la mise à jour des Principes directeurs, et que la GRI sera associée à la mise en œuvre et à la diffusion des Principes directeurs de l'OCDE mis à jour ;

*Considérant* qu'il existe des domaines connexes dans lesquels une coopération plus étroite entre l'OCDE et la GRI serait profitable, notamment pour les travaux concernant la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement ;

*Convient* qu'il est dans l'intérêt mutuel de l'OCDE et de la GRI (désignées individuellement par « Partie » et collectivement par « Parties ») de conclure le Protocole d'accord suivant (ci-après « le Protocole d'accord ») :

## **Article I**

### **Objet et portée**

L'objet du Protocole d'accord est de mettre en place un programme de coopération pour une période initiale de trois ans afin de promouvoir la compréhension, la visibilité et l'utilisation des Principes directeurs de l'OCDE et du Cadre GRI pour les rapports sur le développement durable, en vue de tirer parti des synergies et complémentarités entre ces deux instruments et de développer la coopération entre les Parties dans d'autres domaines d'intérêt commun. Toutes les activités menées dans le cadre de ce Protocole d'accord sont subordonnées à leur incorporation dans le programme de Travail et budget respectif des Parties et devront être effectuées conformément à leurs règles et pratiques respectives.

## **Article II**

### **Contenu du programme de coopération**

Sous réserve de ressources suffisantes, chaque Partie saisira toutes les occasions pour soutenir et faire connaître les travaux de l'autre Partie et encourager leur utilisation. Les principales initiatives ou activités envisagées dans le programme de coopération incluent :

*De la part de la GRI :*

- renforcer les efforts afin d'inciter les EMN à se référer aux Principes directeurs de l'OCDE en ce qui concerne le comportement responsable des entreprises et les rapports sur le développement durable ;
- redoubler d'efforts pour inciter les EMN à faire savoir qu'elles appliquent les Principes directeurs de l'OCDE en utilisant le Cadre GRI pour les rapports sur le développement durable ;
- fournir des informations, un soutien générique et des conseils aux Points de contact nationaux (PCN) concernant le Cadre GRI pour les rapports sur le développement durable et le rôle que le Cadre peut jouer pour promouvoir et faciliter l'utilisation effective des Principes directeurs ;
- contribuer à la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE ;
- diffuser les Principes directeurs de l'OCDE sur le site Internet de la GRI ainsi que lors des manifestations, dans les supports de formation et les publications de la GRI ;
- inviter l'OCDE à être représentée au sein du Groupe consultatif gouvernemental de la GRI, composé de représentants de haut niveau de pays membres et non membres de l'OCDE et d'organisations gouvernementales internationales ;
- apporter sa contribution à d'autres initiatives de l'OCDE présentant un intérêt mutuel, notamment le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque ; et
- inviter l'OCDE à participer à d'autres activités ou manifestations organisées par la GRI présentant un intérêt commun, comme les réunions du Groupe de Travail de la GRI sur les chaînes d'approvisionnement.

*Du côté de l'OCDE :*

- encourager les pays adhérents aux Principes directeurs de l'OCDE et les PCN à promouvoir, s'il y a lieu et en conformité avec les Commentaires sur les Principes directeurs, l'utilisation du Cadre GRI pour les rapports sur le développement durable en lien avec la communication d'informations et l'établissement de rapports sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE ;
- inviter la GRI à rendre compte au Groupe de Travail du Comité de l'investissement et/ou aux PCN, selon le cas, des évolutions concernant les rapports sur le développement durable et l'application concrète des Principes directeurs de l'OCDE ;
- impliquer activement la GRI dans le processus de consultations relatives à la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE ;
- inviter la GRI aux Tables rondes annuelles de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises ;
- présenter s'il y a lieu le Cadre GRI pour les rapports sur le développement durable sur le site Internet de l'OCDE ainsi que lors des manifestations et dans les publications que l'OCDE consacre à la question de la responsabilité des entreprises ;
- référencer le Cadre GRI pour les rapports sur le développement durable, s'il y a lieu, dans d'autres initiatives de l'OCDE, comme le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque ; et

- inviter la GRI à participer à d'autres activités et manifestations de l'OCDE d'intérêt commun, y compris les réunions du Groupe de Travail hébergé par l'OCDE sur le devoir de diligence dans le secteur minier et des minerais.

### **Article III**

#### **Statut du Protocole d'accord**

Sur le plan légal, aucune disposition du présent Protocole d'accord ne doit être interprétée comme instituant une coentreprise, une relation d'agent ou un partenariat juridique entre les Parties. Aucune disposition du présent Protocole d'accord ne doit être interprétée comme restreignant d'une quelconque manière le pouvoir de décision des Parties au regard de leurs propres travaux et activités. Chaque Partie supportera ses propres coûts induits par la mise en œuvre du Protocole d'accord. Ce Protocole d'accord ne constitue pas un engagement de financement de l'une ou l'autre des Parties.

### **Article IV**

#### **Consultations**

Chaque Partie accepte de consulter sans délai l'autre Partie, à sa demande, concernant toute question relative au présent Protocole d'accord.

### **Article V**

#### **Cadre institutionnel**

Après la signature du présent Protocole d'accord, chaque partie désignera un agent qui servira de point de coordination pour la mise en œuvre du Protocole d'accord. Il veillera à appliquer le programme de coopération et à faciliter l'échange d'informations entre les Parties sur les questions d'intérêt commun.

### **Article VI**

#### **Droits de la propriété intellectuelle**

Les Parties reconnaissent l'importance de protéger et de respecter les droits de la propriété intellectuelle. L'OCDE conservera l'intégralité des droits de la propriété intellectuelle relatifs aux Principes directeurs de l'OCDE et aux autres instruments de l'OCDE, tandis que la GRI conservera l'intégralité des droits de la propriété intellectuelle relatifs au Cadre GRI pour les rapports sur le développement durable.

### **Article VII**

#### **Mise en œuvre, reconduction, modification et résiliation**

Ce Protocole d'accord est conclu pour une période de trois ans à compter de la date de signature par les deux Parties. Il peut être reconduit par accord mutuel écrit entre les Parties.

Ce Protocole d'accord peut être modifié par écrit par accord mutuel des Parties. Il peut être résilié par l'une ou l'autre des Parties sous réserve d'un préavis écrit de trois mois.

Signé en deux exemplaires originaux en anglais.

Signé pour le compte de l'OCDE

M. Richard Boucher  
Secrétaire général adjoint  
Organisation de coopération  
et de développement économiques

Date 13 décembre 2010

Signé pour le compte de la GRI

Mervyn King  
Président du Conseil d'administration  
Global Reporting Initiative

Date 13 décembre 2010

### Notes

1. Le texte des Principes directeurs de l'OCDE peut être consulté à l'adresse suivante : [www.oecd.org/daf/investment/guidelines](http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines).
2. On trouvera des informations sur le Cadre GRI pour les rapports sur le développement durable ainsi que la dernière version des Lignes directrices de la GRI (les Lignes directrices G3) à l'adresse suivante : [www.globalreporting.org/ReportingFramework](http://www.globalreporting.org/ReportingFramework).
3. Voir le *Rapport annuel 2003 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, pp. 81-84.
4. Disponible à l'adresse : [www.oecd.org/dataoecd/25/26/35150230.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/25/26/35150230.pdf).

## ANNEXE I.4

## *Protocole d'accord entre l'OCDE et la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL)*

### Contexte

#### **i) Initiatives de l'OCDE**

Le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (ci-après « Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence »), élaboré dans le cadre du Projet pilote de l'OCDE sur le devoir de diligence dans le secteur minier et des minerais (ci-après « Projet pilote de l'OCDE »), entend clarifier les responsabilités qui incombent au secteur privé dans les zones touchées par des conflits et à haut risque et donner des orientations pratiques sur la façon dont les entreprises peuvent s'acquitter de leurs obligations en la matière.

Le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence s'appuie sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et est conforme à ces Principes, qui constituent des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales, et énoncent des principes et des normes volontaires de conduite responsable des entreprises.

Le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence constitue le premier exemple d'une initiative concertée faisant intervenir de multiples parties prenantes soutenue par les pouvoirs publics pour une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement en minerais provenant de zones de conflit. Son objectif est de favoriser des chaînes d'approvisionnement en minerais transparentes et durables en vue de permettre aux pays de générer des revenus, de la croissance et de la prospérité, de fournir des moyens d'existence et de favoriser le développement local par l'extraction et le Commerce de leurs ressources minérales naturelles.

#### **ii) Initiative de la CIRGL contre l'exploitation illégale de ressources naturelles**

Le Pacte de la CIRGL sur la sécurité, la stabilité et le développement dans la Région des Grands Lacs (ci-après « Pacte de la CIRGL »), signé par les onze chefs d'État des pays membres de la CIRGL le 15 décembre 2006, voit dans l'exploitation illégale de ressources naturelles dans la Région des Grands Lacs un important facteur d'insécurité, d'instabilité et de conflit, ainsi qu'un obstacle majeur au développement. Le Pacte inclut un Protocole sur la lutte contre l'exploitation illégale des ressources naturelles qui en fait partie intégrante.

La CIRGL a lancé une Initiative régionale contre l'exploitation illégale de ressources naturelles (ci-après « Initiative régionale de la CIRGL ») dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte de la CIRGL et du Protocole susmentionné.

### **iii) Synergies et complémentarités entre l'OCDE et la CIRGL**

Le Projet pilote de l'OCDE et l'Initiative régionale de la CIRGL partagent l'objectif d'empêcher que l'extraction et le Commerce des minerais ne soient une source de conflit et d'insécurité, tout en créant les conditions pour que le secteur privé contribue positivement au développement durable.

La Déclaration des chefs d'État lors du Sommet du G8 à L'Aquila en 2009 saluait les efforts déployés par la CIRGL pour lutter contre l'exploitation illégale de ressources naturelles et encourageait l'OCDE et d'autres partenaires à collaborer avec la CIRGL et à engager un dialogue avec les parties prenantes en vue d'élaborer des orientations pratiques pour les entreprises opérant dans des zones de conflit ou à haut risque.

En 2009, le secrétaire exécutif de la CIRGL et le secrétaire général de l'OCDE ont échangé des lettres reconnaissant l'existence d'importantes synergies et complémentarités entre l'Initiative régionale de la CIRGL et le Projet pilote de l'OCDE, ainsi que l'intérêt d'analyser de nouvelles possibilités de coopération.

Depuis lors, la CIRGL est devenue membre du groupe de Travail hébergé par l'OCDE sur le devoir de diligence dans le secteur minier et des minerais, et a activement participé à l'élaboration du Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence.

L'OCDE et la CIRGL ont reconnu les synergies et complémentarités qui existent entre le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence et les six outils élaborés par l'Initiative régionale de la CIRGL lors de la consultation conjointe CIRGL-OCDE sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement en minerais provenant de zones de conflit qui s'est tenue à Nairobi les 29 et 30 septembre 2010.

Le document final de la réunion des ministres de la CIRGL chargés des ressources minérales, publié le 1<sup>er</sup> octobre 2010, reconnaît les complémentarités entre le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence et les outils de l'Initiative régionale de la CIRGL, recommande que le Sommet spécial des chefs d'État de la CIRGL adopte le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence en tant que 7<sup>e</sup> outil de l'Initiative régionale de la CIRGL, et que la CIRGL et l'OCDE concluent un Protocole d'accord afin d'établir un cadre de coopération.

À la lumière de ce qui précède, l'OCDE et la CIRGL (désignées individuellement par « Partie » et collectivement par « Parties ») conviennent qu'il est dans leur intérêt commun de conclure le Protocole d'accord suivant (ci-après « le Protocole d'accord ») :

#### **Article I**

##### **Objet et portée**

L'objet du Protocole d'accord est de mettre en place un programme de coopération pour une période initiale de deux ans afin de promouvoir la compréhension, la visibilité et l'utilisation du Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence et de l'Initiative régionale de la CIRGL, en vue de tirer parti des synergies et complémentarités entre ces deux initiatives et de développer la coopération entre les Parties dans les domaines d'intérêt commun.



## **Article II**

### **Contenu du programme de coopération**

Sous réserve de ressources suffisantes, chaque Partie saisira toutes les occasions pour soutenir et faire connaître les travaux de l'autre Partie et encourager leur utilisation. Les principales initiatives ou activités envisagées dans le programme de coopération incluent :

*De la part de la CIRGL :*

- ajouter le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence aux six outils de l'Initiative régionale de la CIRGL ;
- s'associer et participer à la phase de mise en œuvre du Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence, y compris pour la préparation des rapports de mise en œuvre ;
- sensibiliser et encourager les entreprises et acteurs opérant dans le secteur de l'extraction et du Commerce de minerais dans la Région des Grands Lacs à mettre en œuvre le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence ;
- diffuser le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence sur le site Internet de la CIRGL ainsi que lors des manifestations, dans les outils et les publications de la CIRGL ;
- inviter l'OCDE à être représentée lors des réunions de l'Initiative régionale de la CIRGL qui rassemblent des représentants de haut niveau des pays membres de la CIRGL ;
- inviter l'OCDE à participer à d'autres activités ou manifestations organisées par la CIRGL présentant un intérêt commun.

*Du côté de l'OCDE :*

- inviter la CIRGL à participer aux travaux futurs du Projet pilote de l'OCDE, notamment à la mise en œuvre du Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence et à la rédaction d'un Supplément sur l'or et/ou d'autres métaux précieux ;
- étudier, en coopération avec la CIRGL, la faisabilité d'un mécanisme institutionnel destiné à faciliter l'exercice du devoir de diligence par les entreprises, en s'appuyant sur le dispositif de contrôle qui doit être établi dans le cadre du Mécanisme de certification régionale de la CIRGL ;
- présenter les outils de l'Initiative régionale de la CIRGL sur le site Internet du Projet pilote de l'OCDE ainsi que lors des manifestations, dans les outils et les publications de l'OCDE ;
- inviter la CIRGL à participer à d'autres activités ou manifestations de l'OCDE d'intérêt commun qui se rattachent à l'objectif du Protocole d'accord, notamment les Tables rondes annuelles de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises ;
- impliquer la CIRGL dans les travaux que l'OCDE consacre aux sources internationales de conflit et de fragilité, notamment par le biais du Réseau international du CAD sur les situations de conflit et de fragilité.

## **Article III**

### **Statut du Protocole d'accord**

Sur le plan légal, aucune disposition du présent Protocole d'accord ne doit être interprétée comme instituant une coentreprise, une relation d'agent ou un partenariat juridique entre les Parties. Aucune disposition du présent Protocole d'accord ne doit être interprétée comme restreignant d'une quelconque manière le pouvoir de décision des

Parties au regard de leurs propres travaux et activités. Chaque Partie supportera ses propres coûts induits par la mise en œuvre du Protocole d'accord. Ce Protocole d'accord ne constitue pas un engagement de financement de l'une ou l'autre des Parties.

Toutes les activités menées dans le cadre de ce Protocole d'accord sont subordonnées à leur incorporation dans le programme de Travail et budget respectif des Parties et devront être effectuées conformément à leurs règles et pratiques respectives.

#### **Article IV** **Consultations**

Chaque Partie accepte de consulter sans délai l'autre Partie, à sa demande, concernant toute question relative au présent Protocole d'accord.

#### **Article V** **Cadre institutionnel**

Après la signature du présent Protocole d'accord, chaque partie désignera un agent qui servira de point de coordination pour la mise en œuvre du Protocole d'accord. Il veillera à appliquer le programme de coopération et à faciliter l'échange d'informations entre les Parties sur les questions d'intérêt commun.

#### **Article VI** **Droits de la propriété intellectuelle**

Les Parties reconnaissent l'importance de protéger et de respecter les droits de la propriété intellectuelle. Chaque Partie conservera l'intégralité des droits de la propriété intellectuelle sur ses travaux respectifs.

#### **Article VII** **Mise en œuvre, reconduction, modification et résiliation**

Ce Protocole d'accord est conclu pour une période de deux ans à compter de la date de signature par les deux Parties. Il peut être reconduit par accord mutuel écrit entre les Parties.

Ce Protocole d'accord peut être modifié par écrit par accord mutuel des Parties. Il peut être résilié par l'une ou l'autre des Parties sous réserve d'un préavis écrit de trois mois.

Signé en deux exemplaires originaux en anglais.

Signé pour le compte de l'OCDE  
\_\_\_\_\_  
M. Richard Boucher  
Secrétaire général adjoint  
Organisation de coopération  
et de développement économiques  
Date 3 décembre 2010

Signé pour le compte de la CIRGL  
\_\_\_\_\_  
Ambassadeur Liberata Mulamula  
Secrétaire exécutif  
Conférence internationale  
de la Région des Grands Lacs  
Date 13 décembre 2010

PARTIE II

**La Table ronde annuelle  
sur la responsabilité  
des entreprises  
2011**



PARTIE II  
*Chapitre 1*

## **Remerciements**

**L**es Points de contact nationaux (PCN) et le Comité de l'investissement de l'OCDE souhaitent remercier les participants conviés représentant les pouvoirs publics, les entreprises, les syndicats, des organisations internationales et des organisations non gouvernementales, en particulier les principaux orateurs et intervenants, qui ont contribué activement à la Table ronde de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises, laquelle s'est tenue à Paris le 29 juin 2011, parallèlement à la onzième réunion des PCN. Ils tiennent notamment à leur exprimer leur reconnaissance pour le soutien apporté à la mise en œuvre efficace de la mise à jour 2011 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

**Motoko Aizawa**, conseillère en durabilité, Services de conseils aux entreprises, Société financière internationale

**Shirley van Buiren**, directrice, Groupe de Travail sur la responsabilité des entreprises, Transparency International, Allemagne

**Carla Coletti**, présidente, Groupe de Travail de la Commission syndicale consultative (TUAC) sur le Commerce mondial et l'investissement

**Kirstine Drew**, Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC)

**Conrad Eckenschwiller**, délégué général, Pacte mondial des Nations Unies, France

**Adam Greene**, Comité sur les entreprises multinationales du Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC)

**Ricardo de Guerra de Araujo**, chef du bureau de liaison avec l'OCDE, Ambassade du Brésil en France

**Paul Lidehäll**, secrétaire international, Confédération suédoise des associations professionnelles

**Serena Lillywhite**, conseillère en exploitation minière, Oxfam Australie

**Ricarda McFalls**, responsable du Programme des entreprises multinationales, Organisation internationale du Travail

**Isabela Moori de Andrade**, Point de contact national du Brésil

**Susan Morgan**, directeur exécutif, Initiative mondiale des réseaux TIC (Global Network Initiative)

**Roel Nieuwenkamp**, directeur des échanges et de la mondialisation, ministère des Affaires économiques (Pays-Bas) et président de la Mise à jour des Principes directeurs

**Claire Methven O'Brien**, Institut danois pour les droits de l'homme

**Joris Oldenziel**, chargé de recherches, Centre de recherche sur les entreprises multinationales (SOMO) et coordonnateur, OECD Watch

**Isabella Pagotto**, directrice, Relations avec les pouvoirs publics et les organisations internationales, Global Reporting Initiative

**Julian Paisey**, analyste des politiques, Division des crédits à l'exportation, OCDE

**Winand Quaedvlieg**, président du Comité du BIAC sur l'investissement international et les entreprises multinationales

**Victor Ricco**, Centre des droits de l'homme et de l'environnement (CEDHA)

**Manfred Schekulin**, directeur, Politique des exportations et de l'investissement, ministère australien de l'Économie, de la Famille et de la Jeunesse, Président du Comité de l'investissement de l'OCDE

**Brett Solomon**, directeur exécutif, Access

**Lisa Emelia Svensson**, représentante de la Suède pour la responsabilité sociale des entreprises, Point de contact national de la Suède

**Yanti Triwadiantini**, directeur exécutif, Indonesia Business Links

**Lene Wendland**, conseiller spécial auprès du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

**Lucia van Westerlaak**, conseiller politique, Fédération syndicale néerlandaise





PARTIE II

*Chapitre 2*

**Principales conclusions  
de la Table ronde 2011  
sur la responsabilité des entreprises**

**L**es Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) constituent un code de conduite volontaire des entreprises, le plus complet défini à ce jour par les pouvoirs publics, qui devrait être respecté par les entreprises multinationales, quel que soit l'endroit où elles exercent leurs activités. 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 de l'investissement étranger et à accroître la contribution des entreprises multinationales au développement durable.

Les Principes directeurs comprennent des recommandations détaillées sur les droits de l'homme, la gestion de la chaîne d'approvisionnement, les relations professionnelles, l'environnement, la lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion, les intérêts des consommateurs, la concurrence et la fiscalité. Ils se caractérisent par leur mécanisme d'application unique, la procédure des « circonstances spécifiques », selon laquelle les Points de contact nationaux (PCN) – organismes chargés par les pouvoirs publics de la mise en œuvre des Principes directeurs – peuvent offrir leurs bons offices pour résoudre les conflits liés au non-respect présumé des Principes directeurs.

Depuis 2001, l'OCDE organise, parallèlement à la réunion des PCN, une Table ronde annuelle sur la responsabilité des entreprises. Cette rencontre a pour finalité d'aider les PCN à mener à bien leurs missions en prenant en considération les questions qui se font jour et les évolutions de l'action gouvernementale survenues dans le domaine de la responsabilité des entreprises. La Table ronde, qui s'est tenue cette année à Paris le 29 juin 2011, portait sur la mise en œuvre de la mise à jour 2011 des Principes directeurs. La mise à jour des Principes directeurs, fruit d'un processus de Travail intense qui s'est déroulé sur une année et a bénéficié des résultats des nombreuses consultations menées auprès des parties prenantes, a été adoptée par les 42 États adhérents<sup>1</sup> lors de la Réunion ministérielle de l'OCDE du 25 mai 2011. C'est la cinquième fois<sup>2</sup> que les Principes directeurs sont ainsi réexaminés, afin de suivre les évolutions de l'environnement de l'investissement international et de garantir la pérennité du rôle des Principes directeurs en tant que principal instrument international de promotion d'un comportement responsable des entreprises dans un contexte mondial.

La mise à jour 2011 des Principes directeurs comprend notamment les éléments suivants :

- Un nouveau chapitre sur les droits de l'homme, conforme aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies.
- Une approche totalement nouvelle de la diligence raisonnable et de la gestion de la chaîne d'approvisionnement.

- D'importants changements dans de nombreux chapitres spécialisés, tels que l'emploi et les relations professionnelles, la lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion, l'environnement, les intérêts des consommateurs, la publication d'informations et la fiscalité.
- Des lignes directrices de procédure plus précises et plus claires, afin de renforcer le rôle des PCN, d'améliorer leurs résultats et de favoriser leur équivalence fonctionnelle.
- Une démarche de mise en œuvre volontariste permettant d'aider les entreprises à assumer leurs responsabilités lorsqu'elles sont confrontées à de nouveaux défis.

Les débats de la Table ronde se sont déroulés en deux parties. La première a porté sur les principales améliorations apportées par la mise à jour 2011 et la seconde, sur leur mise en œuvre. Ils ont été organisés en quatre séances portant sur les thèmes suivants :

- nouveaux éléments ajoutés aux chapitres des Principes directeurs mis à jour proprement dits ;
- nouveaux éléments ajoutés aux procédures d'application des Principes directeurs ;
- mobilisation autour du chapitre sur les droits de l'homme ;
- l'agenda proactif : points de vue des parties prenantes, des organisations partenaires et des économies émergentes.

Ces débats visaient à conduire une réflexion et à recueillir des informations concrètes de la part des représentants des entreprises, des organisations syndicales, des organisations non gouvernementales, des organisations internationales, des gouvernements n'ayant pas souscrits aux Principes directeurs et des universitaires sur la manière de mettre en œuvre les Principes directeurs ainsi mis à jour.

La Table ronde a été suivie par plus de 200 participants représentant 45 pays. Chaque séance comprenait une allocution de la part des principaux orateurs, puis un débat avec un groupe de représentants des pouvoirs publics, des entreprises, des syndicats, des organisations internationales et des organisations non gouvernementales. La synthèse des débats figurant ci-après s'articule autour des thèmes centraux de chaque séance. La Table ronde a suivi la règle dite de Chatham House et cette synthèse s'y conforme.

## 1. Nouveaux éléments dans les chapitres de substance de la mise à jour des Principes directeurs

### 1.1. Convergence opportune des principes internationaux de responsabilité des entreprises

Les débats sur la mise à jour des Principes directeurs se sont ouverts sur le constat général d'une convergence exceptionnelle des principes dans le domaine de la responsabilité des entreprises au cours de l'année écoulée. De fait, outre la réussite de la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE, l'approbation à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies d'un nouvel ensemble de Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme élaborés par le professeur John Ruggie, la mise à jour du cadre de durabilité par la Société financière internationale et l'adoption de la norme ISO 2600 : Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale des organisations, tout indique qu'une nouvelle action mondiale en faveur de la responsabilité des entreprises se dessine. Elle se fonde sur le point de vue largement partagé selon lequel la conduite responsable des entreprises n'est plus simplement une question de bonne volonté, mais qu'il existe à tout le moins une responsabilité de ne pas provoquer une

dégradation des conditions économiques, environnementales et sociétales des pays hôtes, ou de ne pas y contribuer activement. Cette responsabilité est indépendante de l'action des pouvoirs publics et/ou des parties prenantes. En tant que code de conduite volontaire des entreprises le plus complet défini par les pouvoirs publics à ce jour, les Principes directeurs de l'OCDE occupent une position unique pour appuyer cette démarche internationale. La mise à jour 2011 des Principes directeurs n'aurait pu avoir lieu à un moment plus approprié.

### **1.2. Améliorations concrètes importantes**

Il a été communément admis que la mise à jour 2011 avait modifié de façon importante la portée et l'application des Principes directeurs. L'un des facteurs essentiels de ce résultat positif repose sur *l'engagement des parties prenantes*, notamment l'implication du Groupe consultatif auprès de la présidence du processus de mise à jour, composé de représentants du Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC), de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) et d'OECD Watch. Par ailleurs, les consultations menées auprès d'experts et des Comités de l'OCDE sur des sujets tels que la fiscalité, la corruption, l'environnement et les intérêts des consommateurs ont joué un rôle majeur pour garantir que la mise à jour des Principes directeurs aboutisse à la réalisation d'un outil pertinent permettant de répondre aux défis modernes que pose la responsabilité des entreprises.

### **1.3. Nouveau chapitre sur les droits de l'homme**

Concernant les modifications de fond, le résultat le plus important de la mise à jour 2011 des Principes directeurs porte sur l'ajout d'un chapitre entier consacré aux droits de l'homme. Alors qu'ils constituent le code de conduite volontaire le plus complet défini à ce jour par les pouvoirs publics, les Principes directeurs ne comportaient jusqu'alors qu'une recommandation générale succincte sur les droits de l'homme.

Les éléments de fond du chapitre sur les droits de l'homme suivent une approche du respect des droits de l'homme articulée autour de trois grands axes. Premièrement, il est demandé aux entreprises de respecter les droits de l'homme, c'est-à-dire qu'elles doivent d'une part éviter de porter atteinte aux droits d'autrui et d'autre part, parer aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part. Deuxièmement, dans le cadre de leurs activités, les entreprises doivent éviter d'exercer une incidence négative sur les droits de l'homme, ou d'y contribuer, et remédier à ces conséquences lorsqu'elles surviennent. Troisièmement, les entreprises doivent rechercher des moyens de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu d'une relation d'affaires, et ce même si elles ne contribuent pas elles-mêmes à ces incidences.

Les entreprises devraient également exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en fonction de leur taille, de la nature et du contexte de leurs activités et de la gravité des risques d'incidences négatives sur ces droits. Cet élément se fonde sur le principe de la gestion des risques et sa portée dépend fortement de sa souplesse, un facteur particulièrement important pour la mise en œuvre efficace des dispositions de ce chapitre.

L'adoption à l'unanimité, par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme élaborés par le professeur John Ruggie, sur lesquels se fonde le chapitre sur les droits de l'homme des

Principes directeurs, reflète un consensus mondial sans précédent sur un sujet qui, jusqu'il y a très récemment, était source de tensions et de divisions. L'ajout d'un chapitre sur les droits de l'homme aux Principes directeurs marque une avancée importante vers l'élaboration d'une norme internationale sur la responsabilité des entreprises et la prise en compte des droits de l'homme. Cette norme globale qui se dessine permettra de fournir aux entreprises des informations claires sur leurs responsabilités en matière de droits de l'homme et devrait également aplanir les difficultés de mise en œuvre, un point particulièrement important.

#### **1.4. Chaîne d'approvisionnement et diligence raisonnable**

« La diligence raisonnable, même si elle n'est pas toujours facile, est absolument indispensable », a déclaré la secrétaire d'État américaine, Hillary Clinton, lors de l'adoption de la mise à jour 2011. Il a été souligné que la question de la diligence raisonnable et la logique de la chaîne d'approvisionnement, mises en évidence dans les débats sur le chapitre sur les droits de l'homme, ont également été appliqués à d'autres sujets traités par les Principes directeurs (par exemple, l'environnement, la corruption, l'emploi et les relations professionnelles). Le principe opérationnel de diligence raisonnable est devenu de ce fait l'une des principales améliorations de fond des Principes directeurs.

Il a été confirmé que cette approche de la diligence raisonnable et de la chaîne d'approvisionnement élargit le champ d'application des Principes directeurs de l'investissement aux relations d'affaires, notamment les fournisseurs, les agents et les franchises, et intègre la diligence raisonnable à l'ensemble des outils de gestion des risques de l'entreprise. Selon les Principes directeurs mis à jour, les entreprises doivent exercer une diligence raisonnable en fonction des risques pour identifier, prévenir et atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, et rendre compte de la manière dont elles agissent lorsque ces incidences se produisent. Elles doivent en outre chercher à prévenir ou à atténuer les incidences négatives dans les cas où elles n'y ont pas contribué mais où celles-ci sont néanmoins directement liées à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu de relations d'affaires.

#### **1.5. Engagement des parties prenantes et salaires corrects**

Il a été proposé que, parmi les nombreux éléments de fond ajoutés aux Principes directeurs, deux sujets fassent l'objet d'une étude plus particulière. Premièrement, les Principes directeurs mis à jour invitent les entreprises à tout mettre en œuvre pour que, lorsqu'elles planifient des projets ou d'autres activités susceptibles d'avoir une incidence sur des parties prenantes, le point de vue de ces dernières puisse être suffisamment pris en compte. Issu initialement des industries extractives, ce concept s'appliquera désormais à d'autres secteurs. Deuxièmement, les Principes directeurs mis à jour demandent aux entreprises de fournir les meilleurs salaires, prestations et conditions de Travail possibles dans les pays en développement dans lesquels il peut ne pas exister d'autres employeurs comparables. Cette disposition est conforme aux normes de l'Organisation internationale du Travail, mais sa signification concrète aux termes des Principes directeurs reste à définir.

#### **1.6. Liberté sur l'Internet**

Cette nouvelle disposition, qui encourage les entreprises à œuvrer en faveur de la liberté sur l'Internet, figure parmi les propositions les plus novatrices des Principes

directeurs et se distingue qui plus est des autres outils utilisés pour la responsabilité des entreprises. Elle a été motivée par la nécessité de garantir que les droits fondamentaux protégés hors ligne (tels que la liberté d'expression, notamment la liberté de rechercher des informations et la liberté d'association et de réunion) le sont également en ligne. L'adoption des mêmes principes par le Rapporteur spécial des Nations Unies dans son Rapport 2011 au Conseil des droits de l'homme sur la promotion et la protection du droit de la liberté d'opinion et d'expression a été saluée. La nouvelle disposition des Principes directeurs vient ainsi contribuer opportunément à un sujet d'ordre international. Les événements qui se sont déroulés récemment au Moyen-Orient et en Afrique du Nord ont été cités. Il a été noté à cet égard que, si les médias sociaux ont joué un rôle important dans l'organisation des manifestations, ils ont servi d'outils et n'ont en aucun cas été la source du mécontentement. C'est pourquoi il a été proposé de mettre en place entre les parties prenantes une collaboration approfondie et constructive portant sur l'ensemble de la chaîne de valeur et d'approvisionnement des entreprises du secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) afin de préciser les moyens de protéger la liberté sur Internet. Il a été également souligné qu'il devait s'agir là d'un processus impliquant les différentes parties prenantes et reposant sur des codes de conduite volontaires.

### **1.7. Réactions des parties prenantes**

Les parties prenantes ont généralement reconnu la réussite du processus de mise à jour et le fait que les Principes directeurs ainsi mis à jour représentent une avancée notable dans le domaine de la responsabilité des entreprises.

Les représentants des entreprises ont salué les nouveaux éléments de fond ajoutés aux Principes directeurs car ils reflètent ce que les entreprises font déjà. La formulation prudente des nouvelles dispositions et les conditions auxquelles elles sont soumises, en sus du caractère non contraignant des Principes directeurs, offrent une certaine souplesse d'interprétation et d'application, un critère essentiel pour les entreprises. Les représentants des entreprises ont également salué les éclaircissements apportés par les nouvelles dispositions relatives aux obligations contradictoires (notamment en ce concerne la liberté sur l'Internet), l'ajout d'une disposition générale de diligence raisonnable non assortie d'obligations formelles et ne s'appliquant pas à tous les chapitres, et le fait que la responsabilité d'éviter les conséquences négatives dans la chaîne d'approvisionnement soit limitée aux cas où il existe une implication directe de l'entreprise. En ce qui concerne le troisième niveau d'implication (lien direct par le biais d'une relation d'affaires), il a été noté qu'il conviendrait de fournir aux entreprises des conseils pratiques sur les situations relevant de ces cas. Il a par ailleurs été également demandé de préciser le calendrier de mise en œuvre des Principes directeurs, notamment dans la mesure où les Principes directeurs des Nations Unies considèrent la mise en œuvre comme un processus<sup>3</sup>.

Les représentants syndicaux ont salué les nouvelles dispositions des Principes directeurs, estimant qu'elles donnent à ces derniers davantage de poids et en font un outil plus solide, plus moderne, plus clair et plus convaincant. Ils considèrent comme des avancées majeures l'introduction du chapitre sur les droits de l'homme, l'élargissement du champ d'application des Principes directeurs aux chaînes d'approvisionnement, le renforcement du chapitre sur l'emploi et les relations professionnelles et le lien direct établi avec les droits de l'homme. Ces améliorations nécessiteront toutefois un Travail

important pour être mises en œuvre. Le concept de diligence raisonnable doit par exemple être parfaitement compris et des précisions sur la manière de le mettre en pratique devront être apportées, afin de répondre aux besoins des PCN et des entreprises en la matière. Cela vaut également pour la disposition relative aux salaires corrects, qu'il s'agit maintenant de pouvoir appliquer. Il a été reconnu que l'OIT avait déjà accompli des progrès notables dans ce domaine et que l'OCDE devrait s'en inspirer pour définir plus précisément cette disposition. Il a été également avancé que l'implication permanente des parties prenantes était vivement souhaitée dans ce domaine. Enfin, en ce qui concerne la promotion des droits de l'homme par le biais de la liberté sur l'Internet, les représentants syndicaux se sont dit particulièrement intéressés de connaître la place qui sera réservée à cet égard aux droits de la main-d'œuvre.

Les représentants des organisations non gouvernementales (ONG) ont eux aussi salué les mises à jour mentionnées ci-dessus et ont par ailleurs mis l'accent sur quelques autres points qui n'avaient pas encore été cités. Ils ont ainsi déclaré que le nouveau sous-titre des Principes directeurs rappelait à raison que ces derniers s'appliquent à l'échelle internationale et que l'introduction des commentaires à la suite des chapitres concernés constituait une réelle amélioration pour tous les utilisateurs des Principes directeurs. Ils ont aussi souligné que, bien que les Principes directeurs demeurent volontaires, les pays adhérents s'engagent à les mettre en œuvre, une caractéristique qui distingue les Principes directeurs des autres outils de responsabilité des entreprises existant. Ils considèrent la nouvelle recommandation visant à fournir aux PCN des ressources adaptées comme une bonne initiative pour qu'ils puissent fonctionner efficacement. Selon eux, la nouvelle recommandation destinée à réduire les émissions de gaz à effet de serre, le remplacement du terme « employé » par « Travailleur » afin de tenir compte des personnes qui ne sont pas employées directement par une entreprise, et la nouvelle disposition relative aux salaires corrects feront des Principes directeurs un instrument plus solide et plus pertinent. Enfin, ils ont apprécié la possibilité qui leur a été offerte de demander des éclaircissements sur les Principes directeurs au Comité de l'investissement de l'OCDE.

Les représentants des ONG ont par ailleurs cité certains points qui n'ont pas été, selon eux, intégrés à la mise à jour. Ils concernent notamment le chapitre sur la publication d'informations, qui, de leur point de vue, ne rend pas compte des progrès accomplis au cours des dix dernières années dans le domaine de l'établissement de rapports sociaux et environnementaux. Ils ont également regretté que l'établissement de rapports par pays, sur la fiscalité par exemple, n'ait pas été rendu obligatoire, et ils ont déploré l'absence d'une disposition sur le consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause des peuples autochtones, alors même qu'une telle disposition a été ajoutée aux normes de performance de la SFI révisées récemment.

## 2. Nouveaux éléments dans les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs

### 2.1. Améliorations de procédure utiles

Un compte rendu détaillé des nouveaux éléments ajoutés aux procédures de mise en œuvre des Principes directeurs a été fourni aux participants et ils ont été invités à débattre de la manière de les appliquer.

La mise à jour apporte plusieurs améliorations de procédure. D'un point de vue théorique, de nouveaux critères (impartialité, prévisibilité, équité et conformité aux

Principes directeurs) encadrant la structure et le Travail des PCN ont été définis et il est entendu que les parties impliquées dans les plaintes doivent agir de bonne foi. Le mécanisme des circonstances spécifiques a été rendu plus transparent et plus prévisible. Il existe de nouvelles lignes directrices sur la publication des résultats du traitement d'une circonstance spécifique, quelle que soit l'issue de la procédure, et sur la manière de les communiquer à l'OCDE. En ce qui concerne le cas d'actions menées en parallèle, domaine qui suscitait auparavant beaucoup de confusion, les PCN doivent déterminer la valeur ajoutée apportée par leurs bons offices, tout en s'assurant qu'ils ne causeront ainsi pas un préjudice grave aux parties impliquées dans ces procédures parallèles. En se fondant sur des critères de prévisibilité, les PCN doivent définir un calendrier indicatif qui leur permet de proposer un délai dans lequel la résolution d'une circonstance spécifique peut être envisagée ou d'expliquer au contraire pourquoi cela ne sera pas possible. Une importance plus grande est apportée à la médiation et à l'assistance aux entreprises pour qu'elles puissent répondre aux nouveaux défis qui apparaissent en matière de responsabilité des entreprises. Le rôle de l'apprentissage mutuel, par le biais d'évaluations mutuelles volontaires ou d'apprentissage horizontal, a été renforcé pour favoriser l'équivalence fonctionnelle entre les PCN. Les parties prenantes pourront en outre contester la manière dont les PCN exercent leurs responsabilités lors du traitement des affaires.

## **2.2. Un rôle plus important pour l'OCDE**

La mise à jour 2011 des Principes directeurs renforce également le rôle de soutien de l'OCDE. La promotion et la mise en œuvre de normes volontaires acceptées d'un commun accord, telles que celles figurant dans les Principes directeurs, représentent l'essentiel du Travail de l'OCDE et sont inhérentes à sa structure institutionnelle. En sus de sa fonction traditionnelle de « contrôleur de la qualité » dans l'application des Principes directeurs, qui comprend la fourniture d'explications le cas échéant, le suivi des activités des PCN et l'organisation des réunions entre ces derniers et des tables rondes sur la responsabilité des entreprises, l'OCDE devra intensifier ses efforts pour encourager l'apprentissage mutuel, la coopération avec les partenaires internationaux et les activités d'ouverture et aller au-delà de la simple formulation de ses attentes envers les entreprises pour les aider à résoudre les difficultés auxquelles elles sont confrontées sur le terrain.

Ce renforcement des fonctions « logistiques » de l'OCDE a été salué. Dans le domaine de la responsabilité des entreprises, la priorité n'est plus à la prolifération des normes, mais plutôt à la convergence de celles-ci et à l'élaboration d'une approche réellement mondiale. Les Principes directeurs ont le potentiel unique de s'imposer comme un outil de premier plan dans cette approche en s'inscrivant dans le droit fil d'autres outils de responsabilité sociale. La promotion d'un instrument international suppose en effet une démarche de portée mondiale et ne doit pas être confiée aux seuls pays adhérents.

## **2.3. Possibilités et défis**

Le débat a porté sur la manière d'aider les PCN à évaluer les possibilités et les défis liés à la mise en œuvre. Il a été une nouvelle fois rappelé qu'il sera très important que les pays adhérents fournissent aux PCN et à l'OCDE les ressources leur permettant de garantir la meilleure mise en œuvre possible des Principes directeurs mis à jour. Les pays adhérents ont été également invités à vérifier la structure de leur PCN afin de s'assurer qu'elle respecte les nouveaux principes théoriques mentionnés plus haut. Il a été demandé aux PCN eux-mêmes de clarifier le plus possible les procédures appliquées aux circonstances



spécifiques, notamment pour ce qui est de la protection des plaignants. Pour les représentants syndicaux, cette ligne directrice de procédure devrait garantir que la frustration engendrée par le traitement d'une plainte n'est pas perçue comme la preuve qu'il ne sera peut-être pas possible de parvenir à un consensus, celui-ci devant arriver au terme d'un processus global, qui devrait être facilité par les PCN. Sur le même sujet, un pays adhérent a présenté un cas théorique : une plainte est déposée contre une entreprise située en aval de la chaîne d'approvisionnement et celle-ci refuse d'assumer ses responsabilités, surtout si ses concurrents font appel aux mêmes fournisseurs. Pour cette délégation, il s'avérerait très utile de disposer d'outils permettant aux PCN d'expliquer clairement les principes philosophiques sur lesquels s'appuient les Principes directeurs.

L'OCDE a été invitée à fournir le plus d'assistance technique possible aux PCN, notamment en leur remettant une traduction fidèle des Principes directeurs, en organisant des conférences, des réunions régionales et des tables rondes et en établissant des partenariats avec d'autres organisations internationales. L'engagement auprès des pays émergents qui n'ont pas souscrit aux Principes directeurs, en particulier la Chine et l'Inde, a été présenté comme prioritaire, ces pays jouant un rôle majeur dans l'activité des entreprises multinationales. Il a été précisé que l'engagement auprès de ces économies devrait s'effectuer selon la manière habituelle de procéder de l'OCDE, qui consiste à fournir des arguments convaincants plutôt qu'à imposer un point de vue particulier.

Les conséquences, sur la mise en œuvre des Principes directeurs, des éventuelles différences entre les demandes et les priorités des pays adhérents membres et non membres de l'OCDE ont été également examinées. Il a été demandé de faire preuve de souplesse dans le traitement des questions susceptibles de donner lieu à des divergences. Par exemple, en ce qui concerne l'application de la diligence raisonnable à la chaîne d'approvisionnement et la rupture éventuelle des relations entre une entreprise multinationale et l'un de ses fournisseurs ne respectant pas les Principes directeurs, cette rupture ne devrait intervenir qu'en dernier recours. Une décision hâtive en ce sens pourrait en effet avoir, sur les économies locales, davantage de conséquences négatives qu'un maintien des relations en dépit du non-respect des Principes directeurs. La question des mesures protectionnistes qui prennent parfois la forme de normes, telles que les mécanismes de labellisation ou de certification, a été également abordée. Lorsque ces normes sont injustes et non fondées, elles remettent en cause l'avantage concurrentiel du pays concerné. Les représentants syndicaux ont souligné qu'aucune norme nouvelle n'avait été intégrée dans les Principes directeurs, mais il a été reconnu qu'ils font parfois référence à des normes OCDE (dans le chapitre sur la fiscalité, par exemple) qui ne sont pas considérées comme internationales.

Les parties prenantes ont généralement admis l'importance des améliorations de procédure, tout en soulignant que l'efficacité de la mise en œuvre des Principes directeurs servirait de test. Le renforcement du rôle de l'OCDE dans la mise en œuvre devrait faciliter celle-ci, mais il reste encore de nombreux défis à relever et de possibilités à découvrir.

### 3. Mobilisation autour du chapitre sur les droits de l'homme

La coopération entre l'OCDE et les organisations Travaillant sur les droits de l'homme, y compris les institutions nationales, peut venir renforcer les efforts déployés par les PCN et l'OCDE pour mettre en œuvre efficacement le chapitre consacré aux droits de l'homme. L'OCDE a été encouragée à institutionnaliser ou à officialiser les relations de Travail avec le

Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et d'autres organisations s'occupant des droits de l'homme.

### **3.1. Coopération avec les Nations Unies**

La convergence entre les principes énoncés dans le chapitre sur les droits de l'homme et des Principes directeurs des Nations Unies offre des possibilités de soutien et d'apprentissage mutuels importants entre l'OCDE et les Nations Unies. Ce partenariat pourrait être matérialisé par le mandat du nouveau groupe de Travail composé de cinq membres qui est, chargé de promouvoir une diffusion et une mise en œuvre efficaces et complètes des Principes directeurs des Nations Unies. Ce mandat comporte une clause particulière qui demande au groupe de Travail « d'instaurer un dialogue régulier et de débattre des possibles domaines de coopération entre les pouvoirs publics et tous les acteurs concernés (...) ». Par ailleurs, un forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme sera organisé sous l'égide de ce groupe de Travail, afin « d'examiner les tendances et les difficultés soulevées par la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies, de favoriser le dialogue et la coopération sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment sur les difficultés rencontrées dans certains secteurs, certains environnements opérationnels ou concernant certains droits ou certains groupes précis, et de recenser les bonnes pratiques ». Ce forum sera ouvert à tous les acteurs et organismes intéressés, issus notamment du monde des entreprises et de la société civile et des organisations inter-gouvernementales, et donnera à l'OCDE et aux PCN la possibilité de s'engager étroitement aux côtés des Nations Unies.

Le Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (OHCHR) prépare également des outils destinés à garantir une approche cohérente de la diffusion des documents relatifs aux Principes directeurs des Nations Unies et à fournir des orientations qui fassent autorité pour leur mise en œuvre. Compte tenu de la convergence des concepts des Principes directeurs de l'OCDE et des Principes directeurs des Nations Unies, l'OCDE et les PCN devraient pouvoir utiliser ces documents pour leurs propres travaux. L'OHCHR est par exemple en train d'élaborer un document interprétatif à l'attention des entreprises. Disponible au début de l'automne 2011, il aidera principalement à mettre en œuvre le deuxième pilier, « Responsibility to Protect » (Responsabilité de protéger), et le pilier qui lui est associé, « Access to Remedy » (Accès aux mesures de réparation). Ce document, qui ira au-delà de simples commentaires sur les Principes directeurs des Nations Unies, pourrait être utile aux PCN pour déterminer si le chapitre sur les droits de l'homme des Principes directeurs de l'OCDE est respecté. L'OCDE et les PCN pourront également consulter des experts indépendants et des rapports thématiques spéciaux établis par les Nations Unies.

L'engagement auprès du Pacte mondial et de son réseau constitue une autre forme d'engagement qui pourrait présenter un intérêt d'un point de vue général, mais également pour ce qui est du traitement des circonstances spécifiques, dans la mesure où le Pacte mondial dispose de près de 90 réseaux nationaux. Il pourrait par exemple être utile de nouer des contacts avec ces réseaux afin de mieux comprendre les questions au niveau local. Les réseaux locaux du Pacte mondial proposent en outre de nombreux outils susceptibles d'intéresser les PCN.

### **3.2. Coopération avec les institutions nationales de promotion et de défense des droits de l'homme**

Les institutions nationales de promotion et de défense des droits de l'homme (INDH), qui se caractérisent par leur indépendance, leur impartialité et leur pluralité, favorisent la sensibilisation, le renforcement des capacités, l'éducation, le suivi et le dialogue en matière de droits de l'homme. Instituées en 1993 par une recommandation de l'Assemblée générale des Nations Unies, les INDH sont chargées de promouvoir et de défendre les droits de l'homme au niveau national. Le Comité international de coordination (CIC) des INDH rassemble en un réseau mondial ces différentes institutions issues de toutes les régions du monde.

Trente-cinq des quarante-deux pays adhérents aux Principes directeurs accueillent des INDH. Elles occupent une position idéale pour apporter des compétences techniques et une formation sur les droits de l'homme et offrent aux parties prenantes la possibilité de s'engager aux côtés de l'OCDE et des PCN. Une large part du Travail des INDH consiste à examiner les lois nationales afin de vérifier leur conformité avec les normes régionales et internationales relatives aux droits de l'homme et à communiquer leurs conclusions aux organes de tutelle habilités. Aussi les INDH possèdent-elles des compétences juridiques approfondies qu'il est parfois difficile d'acquérir qui, dans bien des domaines, sont parfois difficiles à trouver. Elles ont de surcroît une bonne connaissance des cadres institutionnels, des mesures et des processus adoptés à l'échelle nationale, tels que les lois sur le Travail, les régimes de sécurité sociale ou les lois sur la santé et la sécurité. Cette expertise couvre également certains thèmes nationaux précis, comme les droits des peuples autochtones, les Travailleurs migrants, le Travail des enfants, l'invalidité ou les questions environnementales ayant une incidence sur les droits de l'homme. En ce qui concerne l'éducation aux droits de l'homme, le mandat des INDH vise à sensibiliser les populations et repose notamment sur la formation professionnelle. Les INDH sont d'ailleurs souvent des formateurs qualifiés, dont la grande expérience de la traduction des mandats dans le domaine des droits de l'homme en conseils pratiques pour différents types de public pourrait intéresser les PCN et l'OCDE. Enfin, pour ce qui est de l'engagement auprès des parties prenantes, les INDH ont une bonne expérience de la résolution des conflits, de la médiation et de la conciliation et beaucoup jouent de plus un rôle fédérateur. Les PCN sont par conséquent encouragés à exploiter ces capacités des INDH pour mener leurs propres activités.

La première étape concrète d'une coopération entre les PCN et les INDH pourrait consister à systématiser des activités destinés à favoriser une meilleure connaissance réciproque, ce qui ne mobiliserait pas nécessairement beaucoup de ressources supplémentaires. On pourrait notamment prévoir la réalisation d'une brochure PCN/INDH, la mise en commun de coordonnées sur les portails Internet et le référencement de différents supports de documentation lors d'événements organisés par les PCN ou les INDH. La CCI et l'OCDE pourraient également envisager de signer un protocole d'accord. Il s'avère particulièrement important de ne pas dupliquer inutilement des outils ou des supports qui existent déjà. Les principales difficultés susceptibles de peser sur l'efficacité de la mise en œuvre des Principes directeurs pourraient provenir d'un manque de ressources et de capacités à l'échelle nationale. La perception de la légitimité joue aussi un rôle essentiel. C'est pourquoi il a été demandé à l'OCDE et aux PCN d'accroître la transparence et la participation des parties prenantes dans leurs futurs travaux sur les

droits de l'homme, en publiant par exemple davantage de documents. Les INDH peuvent leur apporter leur aide dans tous ces domaines.

L'OCDE, en collaboration étroite avec les parties prenantes, devrait pour l'instant s'employer avant tout à élaborer un document recensant les autres instruments internationaux qui n'ont pas été inclus dans la mise à jour des Principes directeurs, et à fournir des lignes directrices adaptées concernant l'application de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

#### 4. Agenda proactif

Les participants ont généralement reconnu que la mise en place d'un agenda proactif, destiné à aider les entreprises multinationales à mieux résoudre les difficultés relatives à leur responsabilité dans certaines circonstances, représentait une accélération appréciable de la mise en œuvre des Principes directeurs. La transposition de cet agenda en mesures concrètes pourra prendre différentes formes. Elle pourrait comprendre la définition de lignes directrices adaptées à des secteurs ou à des activités (comme cela est envisagé pour les institutions financières<sup>4</sup>) ou des catégories d'entreprises. Elle pourrait également amener à renforcer les liens avec d'autres actions de premier plan menées pour encourager les entreprises à une conduite responsable et à en instaurer de nouveaux. Des travaux pourraient en outre être entrepris pour accentuer la collaboration avec les différents acteurs des pays émergents et des autres pays en développement intéressés. Le Comité de l'investissement et le Secrétariat de l'OCDE joueraient alors un rôle plus actif et les réseaux des parties prenantes de l'OCDE seraient davantage sollicités.

Divisée en trois parties, cette séance de réflexion a permis de recueillir les avis et les propositions concrètes des entreprises, des syndicats, de l'OECD Watch et des autres ONG et organisations partenaires sur la manière de définir les priorités de la démarche volontariste et de la mettre en œuvre.

##### 4.1. Point de vue des parties prenantes

Bien que les représentants des entreprises n'aient pas encore établi de plan de Travail concernant l'agenda proactif, ils estiment que celui-ci devrait être différencié des activités classiques de sensibilisation aux Principes directeurs. L'agenda proactif devrait être anticipatif et préventif, axé sur une question ou un secteur précis, et non sur une entreprise. Il devrait permettre de s'intéresser à l'origine des problèmes, puis de proposer des solutions adaptées. Il devrait également être déterminé principalement par les parties prenantes. Les premiers projets relevant de l'agenda proactif devraient notamment reposer sur une demande claire de la part du monde de l'entreprise, afin que s'instaure un climat de confiance.

Les représentants syndicaux ont également indiqué qu'il convenait en priorité d'accroître la visibilité des Principes directeurs et que l'un des moyens pour y parvenir était de collaborer avec les partenaires sociaux et les ONG et d'utiliser au mieux leurs réseaux internationaux. Trois questions ont été identifiées comme devant figurer en priorité sur l'agenda proactif : la chaîne d'approvisionnement et la diligence, le secteur financier et les salaires corrects. En ce qui concerne le secteur financier, la question de l'équilibre entre le secret bancaire et la transparence pourrait être traitée en complément. Une approche impliquant les différentes parties prenantes est préconisée en matière de salaires corrects et un partenariat avec l'OIT vivement recommandé.

Pour les ONG, il faut en priorité préparer un document de référence qui répertorie correctement toutes les initiatives prises ainsi que les normes internationales communément admises. Il serait essentiel que les principales parties prenantes participent à l'élaboration de ce document, ce qui pourrait fortement contribuer à la cohérence des actions menées. Deuxièmement, il est impératif que les travaux concernant les institutions financières avancent comme prévu. Troisièmement, la chaîne d'approvisionnement et la diligence raisonnable constituent un autre domaine important qui mérite une réflexion plus approfondie. Cette question concerne le secteur financier, mais aussi la fiscalité et notamment l'établissement de rapports par pays. Cette réflexion devrait s'accompagner d'une parfaite compréhension par tous des orientations relatives aux salaires corrects et au Travail des enfants. Quatrièmement, il convient de définir des orientations plus spécifiques pour les secteurs et les régions dans lesquels on constate un nombre croissant de cas de non-respect des Principes directeurs. Les ONG ont ainsi cité en premier les industries extractives, suivies des secteurs de l'agroalimentaire, de l'huile de palme, de l'hydroélectricité et de l'investissement dans les infrastructures. Cinquièmement, en ce qui concerne la cohérence des actions menées, en sus de s'appuyer sur des mécanismes en place, tels que le Pacte mondial, il apparaît important de se rapprocher de dispositifs nouvellement créés, comme l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives. Il convient par ailleurs de définir plus clairement ce que devraient être des consultations constructives menées auprès des parties prenantes et de se référer aux meilleures pratiques existant en matière d'engagement significatif. Enfin, sur la question de l'apprentissage et de l'évaluation mutuels, les ONG préconisent de veiller à ce que les parties prenantes concernées, y compris les plaignants par exemple, participent aux discussions.

Parmi les autres sujets abordés figuraient le bien-fondé et la faisabilité de la définition de lignes directrices opérationnelles sur l'exercice de la diligence raisonnable pour prévenir les risques de corruption dans toutes les transactions effectuées par les entreprises et dans leurs relations avec des tiers, qu'ils soient publics ou privés. Anticiper les risques de corruption supposerait de considérer le comportement de l'entreprise dans sa globalité, de la manière dont elle définit sa politique de lutte contre la corruption et de l'attachement manifesté par ses dirigeants à cette politique à sa responsabilité dans une mise en œuvre efficace des mesures visant à atteindre ces objectifs.

#### **4.2. Point de vue des organisations partenaires**

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a félicité l'OCDE pour son engagement auprès d'un grand nombre de parties prenantes lors du processus de mise à jour et a constaté avec satisfaction que les organisations syndicales et patronales s'étaient engagées de manière significative à conduire des actions précises et déterminantes pour promouvoir les Principes directeurs. Les mesures proposées dans le chapitre sur l'emploi des Principes directeurs sont en harmonie avec celles de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, et cette cohérence est importante. Ces deux documents vont au-delà des quatre normes du Travail fondamentales reprises par la plupart des instruments de responsabilité des entreprises en englobant également de nombreux autres secteurs liés au Travail. Ils s'appuient sur des normes légitimes et qui font autorité et constituent de ce fait des lignes directrices de référence très attendues sur la responsabilité des entreprises, qui contribueront à régler certaines des difficultés qui devront être prises en compte lors de la définition de l'agenda proactif. L'OIT serait

disposée à participer activement à la mise en place de cet agenda par différents moyens, notamment le Helpdesk du BIT pour les entreprises, la formation et le renforcement des capacités des PCN (comme ce qui a été proposé lors de la réunion annuelle 2010 des PCN), des recherches sur les actions à mener à l'échelle mondiale et nationale, des manifestations et des débats régionaux (tels que la Conférence OIT-OCDE-ANASE prévue pour novembre 2011) et des travaux réalisés conjointement avec les réseaux du Pacte mondial. Associer davantage d'entreprises et de régions à la définition de cet agenda proactif devrait constituer une priorité.

La Société financière internationale (SFI) a également félicité l'OCDE pour avoir achevé la mise à jour des Principes directeurs dans les temps, à l'issue d'un long processus de consultation, et reconnu que les Principes directeurs expriment de la manière la plus complète possible les multiples facettes de la responsabilité des entreprises opérant dans une économie mondialisée. Parmi les sujets pouvant être inscrits à l'agenda proactif figurent les lignes directrices destinées au secteur financier et aux petites et moyennes entreprises pour l'application des Principes directeurs. Les Principes directeurs mis à jour sont en effet prévus pour s'appliquer au secteur financier, mais la manière dont ils le seront n'est pas claire, aussi des lignes directrices devraient-elles être disponibles le plus rapidement possible. Il a été proposé une série de questions (**page à vérifier**) sur lesquelles mener une étude plus approfondie. Il serait aussi important de veiller à distinguer clairement les Principes directeurs des « approches communes » concernant les organismes de crédit à l'exportation de l'OCDE, qui sont actuellement en cours de révision, ainsi que l'a précisé le Secrétariat. Les organismes de crédit à l'exportation entretiennent des relations étroites avec les banques ayant adopté les Principes d'Équateur, dans le cadre du processus de mise à jour de ces Principes. Malgré les changements en cours, il s'agit d'une période propice à l'adoption de mesures plus cohérentes dans l'ensemble du secteur financier.

La Global Reporting Initiative a également appuyé la mise en œuvre de l'agenda proactif. Il convient pour elle de donner la priorité à la création d'un document de troisième niveau référençant d'autres initiatives et instruments pertinents, à l'élaboration de nouveaux outils permettant d'évaluer les progrès accomplis, au renforcement de la coopération entre les différentes organisations internationales et aux lignes directrices concernant des sujets, des secteurs et des régions particuliers.

#### **4.3. Point de vue des pays émergents**

Une organisation encourageant le comportement citoyen des entreprises et les partenariats pour le développement en Indonésie est intervenue à la Table ronde sur la situation en matière de responsabilité des entreprises en Indonésie, un pays émergent. Au cours des dix dernières années, le pays est passé dans ce domaine d'un faible niveau de respect des obligations et de leur mise en application à l'adoption de réglementations sur les entreprises et à la conclusion de nombreux partenariats publics-privés. Le paysage des entreprises s'y compose de multinationales, d'entreprises détenues par l'État et de sociétés indonésiennes. Selon une enquête réalisée en 2009 sur 50 entreprises, la majorité des dirigeants de haut niveau comprend le principe de la responsabilité des entreprises et participe directement à des initiatives en la matière, ce domaine constituant en effet une priorité pour ces entreprises et contribuant à améliorer leur résultat.

Le secteur privé indonésien s'inquiète toutefois de la multiplicité des lignes directrices internationales existant déjà et du fait que de nombreuses réglementations se recourent,

ce qu'il estime contreproductif. Les difficultés soulevées par la mise en œuvre du cadre de responsabilité des entreprises proviennent des différents niveaux de compréhension de ce que cette notion recouvre pour les différentes parties prenantes. Ces difficultés sont particulièrement importantes pour les petites et moyennes entreprises. Les principales questions auxquelles est confrontée l'Indonésie concernent la participation des entreprises à l'élaboration de mesures nationales, le chevauchement des responsabilités des entreprises et des pouvoirs publics, la médiocrité de l'application des lois et les problèmes complexes touchant les différentes populations.

## 5. Remarques de conclusion par la présidente

La présidente a conclu la Table ronde en saluant le fait que cet événement avait opportunément offert à de nombreuses parties prenantes la possibilité de discuter des résultats de la mise à jour 2011 et de réfléchir rapidement à la meilleure façon de les appliquer. Elle a assuré aux participants que les idées échangées lors du buffet suédois intéresseraient vivement le Comité de l'investissement de l'OCDE. La présidente a remercié tous les orateurs, les intervenants et tous les autres participants d'avoir contribué à faire une nouvelle fois de cette Table ronde une réussite.

### Notes

1. Les 34 pays membres de l'OCDE et huit pays non membres : Argentine, Brésil, Égypte, Lettonie, Lituanie, Maroc, Pérou et Roumanie. Les pays du G20 qui n'ont pas souscrits aux Principes directeurs ont été invités à participer au processus de mise à jour au même titre que les autres. Ils ont apporté des contributions importantes, de même que les pays ayant participé aux consultations régionales en Asie, en Afrique, en Amérique latine, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord.
2. Les Principes directeurs font partie de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales de 1976. Ils ont déjà été révisés en 1979, 1984, 1991 et 2000.
3. Il a été convenu de manière non officielle que la mise en œuvre des Principes directeurs révisés devrait se dérouler dans les six mois suivant la mise à jour. Les PCN ont accepté ce principe lors de leur onzième réunion et cette précision sera portée à l'attention des délégués du Groupe de Travail du Comité de l'investissement lors de leur prochaine réunion, en octobre 2011.
4. Une recommandation relative au Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque a été adoptée lors de la réunion 2011 du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres ([www.oecd.org/daf/investment/mining](http://www.oecd.org/daf/investment/mining)).

### Références

- Mandat pour la mise à jour des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales ([www.oecd.org/daf/investment/guidelines](http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines)).
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ([www.oecd.org/daf/investment/guidelines](http://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](http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines)).
- Projet de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque ([www.oecd.org/daf/investment/mining](http://www.oecd.org/daf/investment/mining)).
- Rapport du représentant spécial du secrétaire général 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 chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies », A/HRC/17/31 (21 mars 2011).



## ANNEXE 2.A1

*L'ordre du jour de la Table ronde*

ORDRE DU JOUR	
08 h 30-09 h 30	Formalités d'inscription et café
09 h 30-09 h 45	Exposé de bienvenue de la présidente, Dr. Lisa Emelia Svensson, représentante de la Suède pour la responsabilité sociale des entreprises, Point de contact national suédois
<b>PREMIÈRE PARTIE : Principales réalisations obtenues à l'occasion de la mise à jour 2011</b>	
09 h 45-11 h 15	<b>PREMIÈRE SÉANCE : Nouveaux éléments apportés aux principaux chapitres des Principes directeurs mis à jour</b>
09 h 45 10 h 30	<p><b>Orateurs :</b>  <b>Roel Nieuwenkamp</b>, directeur des échanges et de la mondialisation, ministère des Affaires économiques des Pays-Bas, Président de la mise à jour  <b>Lene Wendland</b>, conseiller spécial auprès du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme  <b>Lisa Emelia Svensson</b>, représentante de la Suède pour la responsabilité sociale des entreprises, Point de contact national suédois</p> <p><b>Intervenants :</b>  <b>Winand Quaedvlieg</b>, président du Comité du BIAC sur l'investissement international et les entreprises multinationales  <b>Carla Coletti</b>, présidente du Groupe de Travail de la Commission syndicale consultative sur le Commerce international et l'investissement  <b>Joris Oldenzien</b>, chargé de recherches, Centre de recherche sur les entreprises multinationales (SOMO) et coordonnateur, OECD Watch</p> <p><b>Débat</b></p>
11 h 15-12 h 15	<b>DEUXIÈME SÉANCE : Nouveaux éléments dans les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs</b>
11 h 15 11 h 35	<p><b>Orateurs :</b>  <b>Roel Nieuwenkamp</b>, directeur des échanges et de la mondialisation, ministère des Affaires économiques des Pays-Bas, président de la mise à jour  <b>Manfred Schekulin</b>, directeur, Politique des exportations et de l'investissement, ministère australien de l'Économie, de la Famille et de la Jeunesse, président du Comité de l'investissement de l'OCDE</p> <p><b>Intervenants :</b>  <b>Lucia van Westerlaak</b>, conseiller politique, Fédération syndicale néerlandaise  <b>Brett Solomon</b>, directeur exécutif, Access  <b>Ricardo de Guerra de Araujo</b>, chef du Bureau de liaison avec l'OCDE, ambassade du Brésil en France</p> <p><b>Débat</b></p>
<b>DEUXIÈME PARTIE : Questions relatives à la mise en œuvre</b>	
12 h 15-13 h 00	<b>TROISIÈME SÉANCE : Mobilisation autour du chapitre sur les droits de l'homme</b>
<p>Cette séance portera sur la façon dont la coopération entre l'OCDE et les institutions Travaillant sur les droits de l'homme, dont les organisations nationales, peut entraîner une mobilisation en faveur des Principes directeurs et des Points de contact nationaux. Le 16 juin 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a approuvé les nouveaux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme proposés par le professeur John Ruggie.</p>	
12 h 15 12 h 35	<p><b>Orateurs :</b>  <b>Lene Wendland</b>, conseiller spécial auprès du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme  <b>Claire Methven O'Brien</b>, Institut danois pour les droits de l'homme</p> <p><b>Intervenants :</b>  <b>Adam Greene</b>, BIAC, Comité sur les entreprises multinationales du Comité consultatif économique et industriel (BIAC) auprès de l'OCDE  <b>Kirstine Drew</b>, Commission syndicale consultative (TUAC) auprès de l'OCDE  <b>Victor Ricco</b>, Centre des droits de l'homme et de l'environnement (CEDHA)</p> <p><b>Débat</b></p>

<b>ORDRE DU JOUR</b>	
<b>13 h 00-15 h 00</b>	<b>Déjeuner</b>
<b>15 h 00-17 h 50</b>	<b>QUATRIÈME SÉANCE : L'agenda proactif</b>
<b>15 h 00-16 h 00</b>	<b>(a) Point de vue des parties prenantes</b>
<b>15 h 00</b>	<b>Winand Quaedvlieg</b> , président du Comité du BIAC sur l'investissement international et les entreprises multinationales <b>Paul Lidehäll</b> , secrétaire international, Confédération suédoise des associations professionnelles <b>Serena Lillywhite</b> , conseillère en exploitation minière, Oxfam Australie <b>Shirley van Buiren</b> , directrice, Groupe de Travail sur la responsabilité des entreprises, Transparency International, Allemagne <b>Débat</b>
<b>16 h 00-17 h 00</b>	<b>(b) Point de vue des organisations partenaires</b>
<b>16 h 00</b>	<b>Susan Morgan</b> , directeur exécutif, Initiative mondiale des réseaux TIC (Global Network Initiative) <b>Ricarda McFalls</b> , responsable du Programme des entreprises multinationales, Organisation internationale du Travail <b>Motoko Aizawa</b> , conseillère en durabilité, Services de conseils aux entreprises, SFI <b>Julian Paisey</b> , analyste des politiques, Division des crédits à l'exportation, OCDE <b>Conrad Eckenschwiller</b> , délégué général, Pacte mondial des Nations Unies, France <b>Isabella Pagotto</b> , directrice, Relations avec les pouvoirs publics et les organisations internationales, Global Reporting Initiative <b>Débat</b>
<b>17 h 00-17 h 50</b>	<b>(c) Point de vue des pays émergents</b>
<b>17 h 00</b>	<b>Yanti Triwadiantini</b> , directeur exécutif, Indonesia Business Links <b>Isabela Moori de Andrade</b> , Point de contact national du Brésil <b>Débat</b>
<b>17 h 50-18 h 00</b>	<b>Synthèse de la présidente de la Table ronde</b>

ANNEXE 2.A2

*Contributions aux futurs travaux*

## *Déclaration de la représentante du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme*

*Mme Lene Wendland*

*Conseiller sur les entreprises et les droits de l'homme*

*Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme*

Chers participants, mesdames et messieurs,

Je suis très honorée de pouvoir m'exprimer à la Table ronde de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises. Je vous suis infiniment reconnaissante de m'avoir invitée. Pour la première fois, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (l'OHCHR) a ainsi été sollicité pour participer aux débats organisés par l'OCDE sur la responsabilité des entreprises.

Les deux organisations ont déjà mis en place des engagements communs dans le cadre du Comité d'aide au développement de l'OCDE (OCDE-CAD), visant à intégrer les droits de l'homme aux actions menées au titre du développement, de l'aide, de la gouvernance et de la réduction de la pauvreté.

Au cours des six dernières années, l'engagement de l'OCDE auprès des dispositifs internationaux relatifs aux droits de l'homme dans le domaine de la responsabilité des entreprises s'est appuyé sur les travaux du professeur John Ruggie, représentant spécial du secrétaire général de l'ONU. Avant même que le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies n'approuve les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme élaborés par le professeur Ruggie, l'OCDE a adopté une mise à jour de ses Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales qui s'inspire des travaux du professeur. L'ajout aux Principes directeurs d'un chapitre consacré aux droits de l'homme représente une avancée significative vers la mise en œuvre d'une norme internationale relative aux obligations et à la responsabilité des entreprises en la matière.

Comme vous le savez sans doute, le Conseil des droits de l'homme est allé dans le même sens en adoptant à l'unanimité il y a deux semaines à Genève les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Il s'agit d'une décision historique, car pour la première fois, le Conseil a approuvé un document normatif qui n'a pas été élaboré par le biais d'un processus intergouvernemental. C'est aussi une décision historique car pour la première fois, une organisation intergouvernementale sur les droits de l'homme a adopté un document normatif sur la question des entreprises et des droits de l'homme. Les Principes directeurs des Nations Unies constituent désormais un socle de référence faisant autorité, qui comporte des lignes directrices relatives aux mesures juridiques et publiques que les États, conformément à leurs obligations en matière de droits de l'homme, peuvent mettre en place pour garantir le respect des droits de l'homme par les entreprises.

Le consensus des 47 membres du Conseil confère aux Principes directeurs des Nations Unies une forte légitimité politique dans tous les pays du monde, bien au-delà des pays membres de l'OCDE. La Norvège, l'Inde, l'Argentine, le Nigeria et la Fédération de Russie furent les principaux promoteurs de la résolution du Conseil des droits de l'homme, après avoir tous vivement soutenu le mandat du professeur Ruggie depuis sa création, en 2005. Outre ces cinq principaux défenseurs du projet, 39 autres pays, membres et non membres du Conseil, ont coparrainé la résolution. Parmi eux, on peut citer les États-Unis, le Brésil,

la Colombie, le Mexique, le Royaume-Uni, le Canada, le Guatemala, le Pérou, la Jordanie et l'Indonésie. Les membres du Conseil qui n'ont pas coparrainé la résolution, mais qui se sont joints au consensus regroupaient la Chine, la Malaisie, l'Arabie saoudite, l'Ouganda et le Chili, pour n'en citer que quelques-uns. Autrement dit, le monde entier, les pays industrialisés et les pays en développement, les pays membres et non membres de l'OCDE, tous se sont ralliés au consensus ou ont exprimé leur soutien en tant que non membres du Conseil en coparrainant la résolution.

Ce consensus mondial sans précédent sur un sujet qui, jusqu'à une époque très récente, suscitait des tensions et des divisions, et ce même au regard des critères des Nations-Unies, a offert aux acteurs internationaux et nationaux une occasion unique d'inciter à modifier la manière dont les entreprises gèrent et traitent les risques et les difficultés rencontrés en matière de droits de l'homme, en particulier en veillant à ce que les personnes et les communautés touchées puissent avoir accès à des mesures de réparation efficaces lorsqu'elles ont subi un préjudice. Face à un soutien aussi massif des Nations Unies, il sera maintenant difficile aux pays de dire « cela ne nous concerne pas » lorsque leurs efforts en faveur de la protection des droits de l'homme dans les entreprises seront mis en question. Quel que soit leur lieu d'exploitation, les entreprises ont désormais une vision plus claire de la nature de leurs responsabilités en matière de droits de l'homme et de la façon de les assumer et les plus réfractaires seront moins à l'aise pour prétendre que les droits de l'homme ne sont pas l'affaire des entreprises. La société civile et les communautés touchées disposent pour leur part d'une base plus solide à partir de laquelle suivre les résultats obtenus par les entreprises en matière de droits de l'homme, leur demander des comptes ou s'engager à leurs côtés.

Cependant, ainsi que John Ruggie l'a lui-même souligné, les Principes directeurs des Nations Unies ne sont que l'aboutissement d'un premier processus. C'est uniquement grâce à une diffusion et à une mise en œuvre efficaces qu'ils pourront réaliser tout leur potentiel et apporter les changements sur le terrain souhaités par John Ruggie et tous ceux qui ont participé à ce processus au cours des six dernières années.

Le Conseil des droits de l'homme a pour sa part décidé de créer un groupe de Travail composé de cinq experts afin de promouvoir la diffusion et la mise en œuvre efficaces et complètes des Principes directeurs des Nations Unies. Le mandat de ce groupe de Travail recouvre les activités suivantes :

- recenser, échanger et promouvoir les bonnes pratiques et les leçons dégagées de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies, les évaluer et formuler des recommandations en conséquence ;
- soutenir les efforts déployés pour favoriser la création de moyens d'actions et l'utilisation des Principes directeurs des Nations Unies ;
- se rendre dans les pays (activité pour laquelle John Ruggie n'a jamais reçu de mandat formel, même s'il a beaucoup voyagé pendant ces six années) ;
- continuer à rechercher des solutions pour améliorer l'accès à des mesures de réparation efficaces des personnes dont les droits sont bafoués par les activités des entreprises, y compris dans les zones de conflits.

Il vous intéressera sans doute d'apprendre que le mandat du groupe de Travail comporte une clause l'invitant à « entretenir un dialogue régulier et à discuter des possibles domaines de coopération avec les États et tous les acteurs compétents (...) ». La résolution ne mentionne pas l'OCDE dans la liste des organismes internationaux, mais cela

ne signifie pas qu'elle en serait exclue. Le mandat du groupe de Travail offrirait toute latitude pour instaurer une collaboration avec l'OCDE sur la question de la mise en œuvre de la mise à jour de ses Principes directeurs, et notamment de la partie relative aux droits de l'homme. Cette harmonisation des normes au sein de différentes instances offre la possibilité de se regrouper ou de collaborer pour relever les défis posés par la mise en œuvre.

Vous serez également certainement heureux d'apprendre que le Conseil des droits de l'homme a décidé de créer un forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme sous l'égide de ce groupe de Travail, afin de « discuter des tendances et des défis que pose la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies, de favoriser le dialogue et la coopération sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment sur les difficultés rencontrées dans certains secteurs, certains environnements opérationnels ou concernant certains droits ou certains groupes précis, et de recenser les bonnes pratiques ».

Ce forum annuel sera ouvert à tous les acteurs et organismes compétents, issus du milieu des entreprises et de la société civile, ainsi que des organisations internationales. Il vous offrira la possibilité de partager votre expérience de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE, ce dont pourront tirer parti les deux processus de mise en œuvre.

En ce qui concerne plus spécifiquement son rôle, l'OHCHR entend également utiliser au mieux les possibilités créées par une plus grande clarification des rôles et des responsabilités incombant aux États et aux entreprises en ce qui concerne l'activité des entreprises et les droits de l'homme. En tant que défenseur des droits de l'homme au sein des Nations Unies, l'OHCHR s'efforcera de continuer à proposer aux États et aux entreprises des lignes directrices sur les droits de l'homme et à Travailler avec les acteurs concernés pour garantir une mise en œuvre efficace de ses Principes directeurs. Lors d'une déclaration effectuée récemment à la Conférence internationale sur le Travail, le Haut-Commissaire a rappelé qu'elle veut maintenir une collaboration constructive avec les entreprises sur les droits de l'homme, notamment par le biais des bureaux dont nous disposons sur le terrain, alors que progresse la mise en œuvre de leurs responsabilités envers le respect des droits de l'homme.

Nous élaborons actuellement une stratégie interne sur la manière de tirer au mieux parti des Principes directeurs des Nations Unies et plus généralement, d'accroître notre rôle dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Cette stratégie n'a pas encore été définitivement approuvée et je ne peux par conséquent vous en parler davantage. L'engagement auprès d'organisations-clés comme l'OCDE et la collaboration avec elles en formera toutefois une part essentielle. Aussi cette Table ronde marque-t-elle pour moi le début d'un processus nous permettant de rechercher les moyens de Travailler plus étroitement ensemble à l'avenir.

Je vous remercie.

## 17/4 Les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises

Adoptée le 6 juillet 2007

### **Assemblée générale**

**A/HRC/RES/17/4**

Distr. générale

### **Conseil des droits de l'homme**

**Dix-septième session**

Point 3 de l'ordre du jour

**Promotion et protection de tous les droits de l'homme, civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, y compris le droit au développement**

**Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme<sup>1</sup>**

Le Conseil des droits de l'homme,

*Rappelant* la résolution 8/7 du Conseil des droits de l'homme en date du 18 juin 2008 et la résolution 2005/69 de la Commission des droits de l'homme en date du 20 avril 2005, concernant la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises,

*Rappelant également* les résolutions 5/1 et 5/2 du Conseil des droits de l'homme, en date du 18 juin 2007, et soulignant que tout titulaire de mandat doit s'acquitter de ses fonctions conformément à ces résolutions et à l'annexe à celles-ci,

*Soulignant* que c'est à l'État qu'incombe la responsabilité première et le devoir de promouvoir et protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales,

*Insistant* sur la responsabilité qu'ont les sociétés transnationales et autres entreprises de respecter les droits de l'homme,

*Considérant* qu'une réglementation adaptée, y compris par la voie de la législation nationale, des sociétés transnationales et autres entreprises, ainsi que le fonctionnement responsable de ces sociétés et entreprises peuvent contribuer à la promotion, à la protection et à l'exercice des droits de l'homme, ainsi qu'à leur respect, et aider à mettre les retombées bénéfiques des entreprises au service de la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales,

*Constatant* avec préoccupation qu'une législation nationale et une mise en œuvre défectueuses ne permettent pas d'atténuer efficacement les incidences négatives de la mondialisation sur les économies vulnérables, ni d'exploiter pleinement les avantages de la mondialisation, ni de tirer le meilleur parti possible des retombées bénéfiques des activités des sociétés transnationales et autres entreprises, et que de nouveaux efforts sont nécessaires pour pallier le déficit de gouvernance aux niveaux national, régional et international,

*Reconnaissant* l'importance que revêt le développement de la capacité de tous les acteurs à mieux faire face aux défis dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises,

1. *Accueille avec satisfaction* les travaux et contributions du représentant spécial du secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, et souscrit aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, tels qu'ils figurent dans l'annexe au rapport du représentant spécial<sup>2</sup> ;

2. *Accueille également avec satisfaction* le large éventail d'activités entreprises par le représentant spécial dans l'exercice de son mandat, tout particulièrement les consultations approfondies, transparentes et inclusives, menées auprès des acteurs compétents et intéressés de toutes les régions, ainsi que le rôle de catalyseur qu'il a joué en suscitant chez toutes les parties prenantes une compréhension commune accrue des défis liés aux entreprises et aux droits de l'homme ;

3. *Félicite* le représentant spécial d'avoir élaboré et fait connaître le cadre de référence des Nations Unies qui repose sur les trois grands principes que sont le devoir de l'État de protéger contre toutes les atteintes aux droits de l'homme par les sociétés transnationales et autres entreprises ou en connexion avec elles, la responsabilité des entreprises de respecter tous les droits de l'homme, et la nécessité d'assurer l'accès à des recours efficaces, y compris par l'intermédiaire de mécanismes judiciaires ou non judiciaires adaptés ;

4. *Conscient* du rôle des Principes directeurs dans la mise en œuvre du cadre de référence, qui peut encore progresser, ainsi que des orientations qui contribueront à améliorer les normes et les pratiques en matière d'entreprises et de droits de l'homme et concourront ainsi à une mondialisation socialement durable, sans écarter l'éventualité d'autres avancées à long terme, y compris une nouvelle amélioration des normes ;

5. *Souligne* l'importance d'un dialogue et d'une analyse associant les multiples parties prenantes afin de préserver et conforter les résultats obtenus à ce jour et d'étayer les délibérations ultérieures du Conseil des droits de l'homme sur les entreprises et les droits de l'homme ;

6. *Décide* de créer un groupe de Travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, composé de cinq experts indépendants qui seront nommés pour une période de trois ans par le Conseil des droits de l'homme, dans le souci d'une représentation géographique équilibrée, à sa dix-huitième session, et prie le Groupe de Travail :

a) De promouvoir la diffusion et l'application efficaces et globales des Principes ;

b) De mettre en évidence, partager et promouvoir les bonnes pratiques et les enseignements découlant de la mise en œuvre des Principes directeurs et de procéder à des évaluations et de formuler des recommandations s'y rapportant et, dans cette optique, de solliciter et recueillir des informations auprès de toutes les sources pertinentes, notamment les gouvernements, les sociétés transnationales et autres entreprises, les institutions nationales des droits de l'homme, la société civile et les titulaires de droits ;

c) D'apporter un appui aux efforts tendant à promouvoir le renforcement des capacités et l'utilisation des Principes directeurs, et, à la demande, de formuler des avis et des recommandations concernant l'élaboration de lois et politiques nationales relatives aux entreprises et aux droits de l'homme ;



d) De se rendre en mission dans les pays et de répondre promptement aux invitations des États ;

e) De continuer à étudier les moyens, aux niveaux national, régional et international, d'améliorer l'accès à des recours efficaces pour les personnes dont les droits de l'homme sont contrariés par les activités d'une entreprise, y compris dans les zones de conflit, et de faire des recommandations à ce sujet ;

f) D'intégrer une perspective du genre dans l'ensemble de ses travaux, en portant une attention spéciale aux personnes qui vivent en situation de vulnérabilité, en particulier aux enfants ;

g) D'agir en étroite collaboration et coordination avec les autres procédures spéciales concernées du Conseil des droits de l'homme, les organismes pertinents des Nations Unies et d'autres organismes internationaux, les organes conventionnels et les organisations régionales des droits de l'homme ;

h) D'établir un dialogue suivi et d'étudier les domaines possibles de coopération avec les gouvernements et tous les acteurs concernés, dont les organes, organismes spécialisés, fonds et programmes compétents des Nations Unies, en particulier le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, le Pacte mondial, l'Organisation internationale du Travail, la Banque mondiale et sa Société financière internationale, le Programme des Nations Unies pour le développement et l'Organisation internationale pour les migrations, ainsi que les sociétés transnationales et autres entreprises, les institutions nationales des droits de l'homme, les représentants des peuples autochtones, les organisations de la société civile et les organisations internationales à caractère régional et sous-régional ;

i) D'orienter les travaux du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme établi conformément au paragraphe 12 ci-après ;

j) De faire rapport chaque année au Conseil des droits de l'homme et à l'Assemblée générale ;

7. *Encourage* tous les gouvernements, les institutions, fonds et programmes compétents des Nations Unies, les organes conventionnels, les acteurs de la société civile, dont les organisations non gouvernementales, ainsi que le secteur privé, à coopérer pleinement avec le Groupe de Travail dans l'exercice de son mandat, notamment en répondant favorablement aux demandes de visites adressées par le Groupe de Travail ;

8. *Invite* les organisations internationales et régionales à solliciter les vues du Groupe de Travail lorsqu'elles élaborent ou formulent des politiques ou instruments en la matière ;

9. *Prie* le secrétaire général et la Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme de fournir au Groupe de Travail toute l'aide nécessaire pour lui permettre de s'acquitter efficacement de son mandat ;

10. *Salue* le rôle important des institutions nationales des droits de l'homme établies en conformité avec les Principes de Paris dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme et encourage les institutions nationales des droits de l'homme à continuer de développer leur capacité à remplir efficacement ce rôle, notamment avec le soutien du Haut-Commissariat et en contact avec tous les acteurs concernés ;

11. *Prie* le secrétaire général d'établir un rapport sur la manière dont le système des Nations Unies dans son ensemble, y compris les programmes et fonds et les institutions spécialisées, peut contribuer à l'avancement du débat relatif à la question des entreprises et des droits de l'homme et à la diffusion et l'application des Principes directeurs, en se

penchant en particulier sur la manière dont les besoins en matière de renforcement des capacités de tous les acteurs concernés à cette fin peuvent être au mieux satisfaits au sein du système des Nations Unies, et de le soumettre au Conseil des droits de l'homme à sa vingt et unième session ;

12. *Décide* de créer un forum sur les entreprises et les droits de l'homme placé sous la conduite du Groupe de Travail et chargé d'examiner les tendances et les défis en ce qui concerne l'application des Principes directeurs et de promouvoir le dialogue et la coopération sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment les défis liés à des secteurs particuliers, à l'environnement opérationnel ou aux droits ou groupes spécifiques, tout en mettant en évidence les bonnes pratiques ;

13. *Décide également* que le Forum sera ouvert à la participation des États, des mécanismes, organismes et institutions spécialisées, fonds et programmes des Nations Unies, des organisations intergouvernementales, des organisations et mécanismes régionaux dans le domaine des droits de l'homme, des institutions nationales des droits de l'homme et des autres organismes nationaux pertinents, des sociétés transnationales et autres entreprises, des associations d'entreprises, des syndicats, des universitaires et des experts de la question des entreprises et des droits de l'homme, des représentants des peuples autochtones ainsi que des organisations non gouvernementales dotées du statut consultatif auprès du Conseil économique et social; le Forum sera ouvert aussi à d'autres organisations non gouvernementales dont les buts et objectifs sont conformes à l'esprit, aux buts et aux principes de la Charte des Nations Unies, y compris les individus et groupes affectés, sur la base de certaines dispositions, notamment la résolution 1996/31 du Conseil économique et social du 25 juillet 1996, et des pratiques observées par la Commission des droits de l'homme, par le biais d'une procédure d'accréditation ouverte et transparente, conformément au Règlement intérieur du Conseil des droits de l'homme ;

14. *Décide en outre* que le Forum se réunira chaque année pendant deux jours ouvrables ;

15. *Prie* le Président du Conseil des droits de l'homme de désigner pour chaque session, sur la base d'un roulement régional et en consultation avec les groupes régionaux, un président du Forum nommé par les membres et les observateurs du Conseil; le Président, siégeant à titre personnel, sera chargé d'établir un résumé des débats tenus au Forum, qui sera mis à la disposition du Groupe de Travail et de tous les autres participants au Forum ;

16. *Invite* le Groupe de Travail à réserver une place dans son rapport à des réflexions sur les délibérations du Forum et à des recommandations touchant les questions thématiques à traiter à l'avenir, pour examen par le Conseil des droits de l'homme ;

17. *Demande* au secrétaire général et à la Haut-Commissaire de fournir tout l'appui nécessaire pour faciliter, de façon transparente, la tenue du Forum et la participation à ses réunions des parties prenantes intéressées originaires de toutes les régions, en veillant tout particulièrement à assurer une participation des individus et communautés touchés ;

18. *Décide* de poursuivre l'examen de cette question conformément au programme de Travail annuel du Conseil des droits de l'homme.

33<sup>e</sup> séance

16 juin 2011

[Adoptée sans vote.]

## Déclaration de la représentante de l'Organisation internationale du travail

Mme Ricarda McFalls  
Responsable  
du Programme des entreprises multinationales  
Organisation internationale du Travail

### Quatrième séance : L'agenda proactif – Point de vue des organisations partenaires

Je souhaite féliciter l'OCDE pour la réussite de la mise à jour des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales. Je tiens notamment à saluer le Travail accompli tant en ce qui concerne le **processus** que le **contenu** de la mise à jour.

**Processus** : le Comité de l'investissement a réussi à associer un grand nombre de parties prenantes au processus et à susciter et entretenir leur participation active tout au long des quelque 18 derniers mois. Ce processus a également conduit certains de nos membres, organisations de Travailleurs et d'employeurs, à mener des débats intéressants sur les questions traitées. Je suis heureuse de constater que les organisations de Travailleurs et d'employeurs se sont engagées de manière significative à prendre des mesures spécifiques et actives pour promouvoir les Principes directeurs, ce qui permettra une plus grande sensibilisation aux éléments de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales).

**Contenu** : je suis très heureuse des résultats auxquels nous sommes parvenus en harmonisant les mesures préconisées dans le chapitre sur le Travail des Directives et celles de la Déclaration sur les entreprises multinationales, celle-ci étant considérée comme le document de référence. Nous estimons que ces deux documents sont complémentaires et cette mise à jour vient le confirmer. La Déclaration sur les entreprises multinationales propose aux États et aux entreprises multinationales des lignes directrices explicites sur leurs rôles et leurs responsabilités dans l'amélioration de l'effet positif des activités des entreprises multinationales dans le domaine social et dans celui du Travail. Élaborée il y a plus de 30 ans, elle s'inscrit ainsi en totale cohérence avec les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, dont il a été beaucoup question aujourd'hui.

Il y a une grande cohérence entre ces différents instruments. Ces deux documents vont au-delà des quatre principales normes du Travail contenues dans la plupart des outils de responsabilité sociale des entreprises pour inclure d'autres domaines liés au Travail. (La Déclaration sur les entreprises multinationales couvre cinq grands secteurs et comprend des lignes directrices précises pour les domaines suivants : politique générale, emploi, formation, conditions de Travail et de vie et relations professionnelles.) Est-il réellement suffisant que les initiatives volontaires, ainsi que le sont la plupart des initiatives de responsabilité sociale des entreprises, portent uniquement sur les principales normes du Travail, à savoir 1) la liberté syndicale et de négociation collective, 2) la discrimination, 3) la suppression du Travail des enfants, 4) l'abolition du Travail forcé, alors qu'il ne s'agit là finalement que les droits *minimum* qui devraient protéger légalement les Travailleurs ?

Le chapitre sur le Travail des Principes directeurs et la Déclaration sur les entreprises multinationales se fonde sur des normes légitimes qui font autorité et apporte ainsi des lignes directrices de référence très attendues sur la responsabilité sociale, qui contribueront à régler certaines des difficultés qu'il faudra prendre en compte lors de la définition de l'agenda proactif.

Difficultés :

1. Le domaine de la responsabilité sociale des entreprises devient de plus en plus complexe, en raison de la multiplication des acteurs et des instruments. La terminologie ajoute encore à la confusion car des initiatives publiques et privées peuvent faire référence à des « normes », des « principes » ou des « codes de conduite » sans expliquer clairement la légitimité de ces règles. Si les initiatives volontaires peuvent permettre de transcrire dans la pratique les normes sociales qui se créent, la prolifération des acteurs et des instruments peut finalement nuire à leur objectif initial. Par exemple, tout en comprenant l'importance des normes, un représentant des petites exploitations en Afrique de l'Est a signalé que 15 normes et codes différents, nécessitant des inspections distinctes, pouvaient être imposés à un petit exploitant. S'ils étaient tous mis en œuvre, leur coût pourrait représenter la valeur totale des exportations.
2. Lorsque nous envisageons une démarche volontariste, tenons-nous compte de tous les acteurs concernées pour définir nos objectifs ? Les pays du Sud considèrent de plus en plus qu'ils ne font que recevoir les normes établies par les pays du Nord. Or, ces derniers sont parfois soupçonnés de favoriser des mesures susceptibles d'avoir des implications commerciales. Aussi l'engagement des parties prenantes se révèle-t-il aussi important dans l'élaboration de notre programme d'action que dans le processus de conception des différents instruments.
3. Disposons-nous d'objectifs clairs et définissons-nous nos fonctions de manière appropriée ? En tant qu'organisations internationales, nous nous intéressons principalement avant tout à fournir un bien public et à tirer le meilleur parti possible des ressources limitées qui nous sont confiées. Quelle est la répartition du Travail la plus adaptée entre les organisations internationales et les autres acteurs pour parvenir à la meilleure efficacité possible ? La définition de normes et l'élaboration des actions à mener incombent par exemple aux organisations internationales, mais les ONG, la société civile et les consultants privés peuvent jouer un rôle important dans l'établissement de lignes directrices permettant aux entreprises d'appliquer ces normes.

Possibilités s'intégrant dans un agenda proactif :

1. Helpdesk du BIT pour les entreprises : accessible à chacun d'entre vous, ce service confidentiel et gratuit aide les employeurs, les Travailleurs et les gouvernements à mettre en œuvre les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales et des autres normes de l'OIT. En plus de ce service d'assistance, il existe également un site Internet spécifique qui répertorie des questions déjà posées par les utilisateurs et les réponses qui y ont été apportées. Il offre aussi un accès simple à des outils et instruments utiles spécialement conçus pour les entreprises. Il existe désormais en anglais, français et espagnol. Sa traduction dans d'autres langues importantes constituerait un excellent investissement.
2. Formation des PCN et renforcement des capacités : l'année dernière, au cours de cette même Table ronde, l'OIT a fourni aux PCN une formation de présentation aux normes fondamentales du Travail. Il ne nous a pas été demandé de renouveler cette expérience

cette année, mais compte tenu des commentaires que nous avons reçus, une telle formation devrait être envisagée pour les prochaines fois. Les PCN changent en effet régulièrement et une session de formation offre en outre aux participants la possibilité de poser des questions et de mieux comprendre comment interpréter les différents cas rencontrés. (Le financement d'une formation de ce type devrait être étudié par les États membres ; l'OIT en propose également une moyennant une participation financière à son Centre international de formation de Turin.)

3. Programmes des écoles de Commerce : l'OIT facilite l'élaboration, par les réseaux des écoles de Commerce, de documents distribués ensuite dans les écoles qui n'auraient sinon sans doute pas la possibilité de proposer des programmes intégrant les avancées les plus récentes en matière de responsabilité sociale. Il est possible d'élargir le réseau des écoles concernées et la diffusion de ces documents dans les pays en développement et émergents à croissance rapide, dans lesquels un grand nombre de diplômés arrivent sur le marché.
4. Recherches axées sur les actions à mener à l'échelle internationale ou nationale : il est nécessaire d'en savoir plus sur la manière dont les mesures de responsabilité sociale exercent une incidence sur le comportement des entreprises et permettent d'aboutir à de meilleurs résultats dans le domaine social et du développement. Qu'est-ce qui fonctionne et pourquoi ? À l'échelle nationale, les recherches sur les entreprises multinationales axées sur les actions, telles qu'elles sont conduites par l'OIT, apportent des éléments indispensables à la compréhension du contexte local, puis à la définition de plans conjoints destinés à répondre aux besoins prioritaires. (Le partage des ressources, qui permettrait d'élargir et de renforcer les recherches, constituerait une avancée positive et devrait être inscrit de manière prioritaire dans l'agenda proactif.)
5. Manifestations et dialogue au niveau régional : déplacer notre Table ronde et les débats entre parties prenantes de Genève et Paris en Asie, en Afrique et en Amérique latine représente une avancée immédiate vers une plus grande prise en compte de la totalité des acteurs intéressés, que j'ai évoquée précédemment. Comment les instruments sont-ils appliqués dans ces régions ? Quelles sont les conséquences de la mise à jour dans ces régions ? Quels instruments ou mesures sont élaborés au niveau local ou régional ? L'OIT et l'OCDE prévoient d'organiser une conférence avec l'ANASE fin 2011, dans le sillage d'un événement similaire qui s'est déroulé en 2009. Associer d'autres régions à notre agenda proactif devrait figurer parmi nos priorités le plus rapidement possible.
6. Pacte mondial des Nations Unies : nous travaillons en étroite collaboration avec le Pacte mondial et pouvons étudier de quelle manière associer ce réseau aux activités de suivi que nous avons prévues.

Je remercie une nouvelle fois le Comité de l'investissement de nous avoir invités et d'avoir favorisé le rapprochement de nos organisations (et de nombre des institutions représentées ici) pendant tout le processus de la mise à jour.

## Déclaration de la représentante de la Société financière internationale

Mme Motoko Aizawa  
Conseiller en durabilité auprès des entreprises  
Société financière internationale

La SFI félicite l'OCDE, qui, au terme d'un long processus de consultation, a terminé à temps la mise à jour de ses Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales. Ces Principes directeurs sont l'expression la plus complète de la multiplicité des aspects que revêt la responsabilité des entreprises dans une économie mondialisée. De ce fait, il est très important que le document soit à jour et reflète le rythme de l'évolution des défis que les entreprises doivent relever à l'heure actuelle. Les Principes directeurs répondent à bon nombre de ces défis et l'on notera tout particulièrement qu'ils traitent de façon plus complète des droits de l'homme, en conformité avec le cadre Ruggie. C'est un des principaux mérites de cette récente mise à jour.

Je suis heureuse de pouvoir participer à cette discussion sur l'agenda proactif de l'OCDE pour les Principes directeurs aussi rapidement après l'achèvement de la mise à jour. Parmi les thèmes inscrits à l'agenda proactif figurent des orientations à l'intention du secteur financier et d'autres destinées aux PME pour l'application des Principes directeurs. Cette avancée est réellement à saluer et tombe à point nommé pour les raisons suivantes :

Nombre d'entre vous savent que la SFI a terminé la mise à jour de ses Normes de performance, au terme d'un processus de deux ans et demi. Les normes ainsi mises à jours – y compris les nouvelles dispositions concernant parmi d'autres thèmes le changement climatique, les entreprises et les droits de l'homme, les chaînes d'approvisionnement, ainsi que le consentement donné librement et en connaissance de cause – ont été approuvées à l'unanimité des 182 pays membres de la SFI, le 12 mai. Nous commencerons à mettre en œuvre les nouvelles normes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il se trouve justement que nous nous sommes engagés à fournir des notes d'orientation sur le thème des intermédiaires financiers et celui des PME. Les deux institutions ont donc une raison tout à fait claire de collaborer au cours des prochains mois. Nous attendons avec impatience nos prochains échanges d'idées dans ces domaines.

En attendant, j'aimerais vous faire part de mes commentaires sur les Principes directeurs et leur pertinence pour le secteur financier. Les Principes directeurs sont destinés à être appliqués à ce secteur mais la façon dont il les mettra en application n'est pas évidente. Pour éviter toute confusion au niveau des Points de contact nationaux, les orientations devront être prêtes le plus vite possible. Je souhaiterais poser une série de questions pour illustrer cette nécessité.

### 1. Pourrait-on améliorer les Principes directeurs en précisant ce que recouvre le terme « secteur financier » ?

Le secteur financier englobe de nombreux acteurs ayant différentes fonctions. Les banques commerciales, les institutions financières non bancaires et même les institutions de microcrédit fournissent des financements sous forme de prêts. Les investisseurs institutionnels, les caisses de retraite du secteur public et les capital-investisseurs fournissent des fonds propres. Les assureurs et les réassureurs font aussi partie du secteur

financier. Il y a ensuite ceux qui fournissent des prestations de services au secteur, comme les agences de notation. Ces entités peuvent appartenir à l'État ou au secteur public, être financées par des fonds publics ou privés. Entrent-elles toutes, ou seulement certaines d'entre elles, dans le champ des Principes directeurs ?

## **2. Serait-il utile de faire une distinction entre les activités directes du secteur financier et celles qui contribuent à aider d'autres secteurs ?**

Les institutions financières doivent gérer leurs activités commerciales de manière responsable. Comme tout un chacun, elles doivent payer des impôts, éviter la corruption et réfléchir aux incidences que leurs activités ont sur l'environnement, par exemple en calculant l'empreinte carbone directe des bâtiments qu'elles occupent ou du personnel qu'elles emploient. Elles jouent également un rôle de facilitateur et de contributeur en apportant des fonds et il peut ainsi leur arriver de financer des entreprises n'agissant pas de manière responsable. Les Principes directeurs s'appliquent-ils également à ces rôles indirects ?

## **3. Si les Principes directeurs s'appliquent aux effets indirects des activités du secteur financier, la notion d'« utilisation des financements » peut-elle être utile pour fixer une limite?**

Les Principes d'Équateur concernent uniquement le financement de projet car, dans ce cas, l'utilisation des produits est connue. Ceci signifie que l'on peut savoir à quelles activités commerciales précises et à quels actifs physiques sous-jacents servent les financements (ce qui permet de réaliser des évaluations d'impact relatives à ces actifs). À la SFI, notre méthodologie de diligence raisonnable est différente selon que la destination de nos financements est connue ou pas. Il s'agit d'un principe bien établi dans le domaine de la finance durable.

## **4. Pour les activités indirectes, le secteur financier peut-il être exonéré des responsabilités qui lui incombent au regard des Principes directeurs s'il a exercé une diligence raisonnable satisfaisante ? Quand une diligence raisonnable est-elle satisfaisante ? Dans quels cas le secteur financier est-il responsable du défaut de responsabilité des emprunteurs ou des sociétés détenues alors qu'il a exercé une diligence raisonnable?**

Quand l'utilisation des financements est connue et qu'une diligence raisonnable appropriée a été exercée au sujet de l'activité commerciale qu'il est prévu de financer, l'institution financière a-t-elle exercé correctement sa responsabilité ? Quelle méthode l'institution financière doit-elle suivre pour mettre en œuvre une diligence raisonnable ? Une diligence raisonnable au sens des Principes d'Équateur ou des normes de performance de la SFI (auxquelles les organismes de crédit à l'exportation de l'OCDE se réfèrent lorsqu'ils participent à des financements privés avec possibilité de recours limité dans le cadre des « Approches communes » de l'OCDE) sera-t-elle appropriée en matière environnementale et sociale ? Les institutions financières devraient-elles exercer une diligence raisonnable distincte au titre des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales ? Dans l'hypothèse où un projet ou une activité commerciale bénéficiant d'un financement ne serait pas satisfaisante sur le plan de la durabilité environnementale et sociale, l'institution financière devrait-elle en être tenue responsable

même si elle a exercé une diligence raisonnable suffisante<sup>2</sup> ? Quels sont les éléments qui devraient conduire à établir un tel lien de responsabilité ?

### **5. Comment le secteur financier doit-il démontrer qu'il a exercé une diligence raisonnable, sachant qu'il est tenu par la loi de préserver le caractère confidentiel des informations sur ses clients ?**

La meilleure façon de prouver qu'une diligence raisonnable a été mise en œuvre de manière satisfaisante est de communiquer des informations à ce sujet. Or, les banques sont tenues par des règles de confidentialité concernant leurs clients. Comment résoudre ce dilemme ? Grâce aux nouvelles normes qui constituent ses Politiques et Normes de performance sur la Viabilité sociale et environnementale et sa Politique de divulgation de l'information, la SFI publiera encore plus d'informations sur la durabilité, mais cette approche a ses limites quand les informations concernent des clients. Comment le secteur financier dans son ensemble peut-il aller vers plus de transparence ?

Ces questions sont importantes car le secteur financier doit savoir précisément quelles sont la conduite et les responsabilités qui sont censées être les siennes au titre des *Principes directeurs* ; en outre, elles intéressent les PCN lorsqu'ils doivent traiter des plaintes déposées au titre des *Principes*. Quand une plainte est déposée contre une entreprise, le PCN doit-il systématiquement chercher à déterminer la responsabilité éventuelle de l'institution financière qui soutient cette entreprise ? L'existence d'un tel lien ne doit-elle être recherchée que dans certains cas ?

On considère ici que le secteur financier devrait être intéressé par ces questions. Néanmoins, il peut aussi arriver que les réponses à ces questions soient difficiles à fournir ou qu'un consensus soit impossible, auquel cas il peut être préférable de ne pas trancher et de laisser le PCN décider au cas par cas. En tout état de cause, il me semble que le secteur financier mérite d'être consulté sur ces questions.

Ainsi que je l'ai déjà indiqué, au fur et à mesure que nos deux institutions vont progresser dans la mise en application, nous aurons de nombreuses questions identiques à examiner. Il serait bon que nous travaillions ensemble et échangions des informations. Il importerait tout particulièrement de clarifier les choses concernant les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et les Approches communes auxquelles sont tenus les organismes de crédit à l'exportation (OCE) de l'OCDE. Ces organismes sont en étroite relation avec les banques signataires des Principes d'Équateur, lesquelles s'emploient également à mettre à jour ces Principes. Même si bon nombre de choses ne sont pas encore fixées, le moment est bien choisi pour réfléchir aux moyens d'offrir au secteur financier plus de clarté et de cohérence stratégique. Nous nous réjouissons à la perspective d'instaurer une relation constructive avec l'OCDE.



## *Déclaration de la représentante de l'Institut danois pour les droits de l'homme*

Claire Methven O'Brien

*Conseillère, Département des droits de l'homme et des entreprises*

*Institut danois pour les droits de l'homme*

*Coordinatrice, Comité international de coordination (CIC) des institutions nationales  
pour la promotion et la protection des droits de l'Homme (INDH)*

*Groupe de Travail sur les entreprises et les droits de l'homme*

L'Institut danois des droits de l'homme, en sa qualité d'institution nationale du Danemark pour la promotion et la protection des droits de l'homme présidant le Groupe de Travail sur les entreprises et les droits de l'homme du CIC, salue l'occasion qui lui est ici offerte de prendre part à ce débat important sur le nouveau chapitre consacré aux droits de l'homme qui figure dans la version révisée des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Nous avons de fait participé de manière active au processus de révision pendant toute l'année qui vient de s'écouler, notamment en soumettant deux contributions écrites et en participant à la Réunion informelle d'experts des droits de l'homme qui s'est tenue en janvier 2011<sup>3</sup>.

Mon intervention portera sur le rôle que pourraient jouer à l'avenir les institutions nationale des droits de l'homme (INDH) pour soutenir une mise en œuvre plus efficace des Principes directeurs et, en particulier, des dispositions figurant dans leur nouveau chapitre sur les droits de l'homme.

### **1. Les institutions nationales des droits de l'homme (INDH) : qui sont-elles ?**

En 1993, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé les *Principes de Paris concernant le statut et le fonctionnement des institutions nationales pour la protection et la promotion des droits de l'homme*, qui préconisent que tous les États constituent, en vertu de leur droit national, des organismes indépendants chargés de promouvoir et de défendre les droits de l'homme<sup>4</sup>. Selon les *Principes de Paris*, les INDH doivent mener des activités destinées à sensibiliser aux droits de l'homme tous les secteurs de la société, monde des affaires mais aussi organismes publics, populations et victimes de violations des droits de l'homme, et à leur faire mieux comprendre ce qu'ils recouvrent.

Reconnaissant que, pour garantir le respect des droits de l'homme au plan national, il est indispensable que les institutions chargées de promouvoir ces droits soient perçues comme indépendantes et objectives, les *Principes de Paris* disposent également que chaque État doit assurer une représentation pluraliste de la société civile au sein des INDH et leur donner le pouvoir de coopérer avec les pouvoirs publics mais aussi avec les organisations non gouvernementales (ONG), les organisations syndicales, les organisations socio-professionnelles et d'autres.

Le Comité international de coordination (CIC) des INDH est l'association mondiale des INDH qui, grâce à la mise en œuvre d'examen mutuels périodiques mis en œuvre avec l'appui du Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), sont reconnues comme respectant les obligations d'indépendance, d'impartialité et de pluralisme définies dans les *Principes de Paris* et disposant des pouvoirs et des

ressources adéquats pour s'acquitter de leur mandat institutionnel<sup>5</sup>.

Les INDH sont profondément arrimées au système des Nations Unies. De fait, le HCDH fait office de Secrétariat du CIC ; en outre, les INDH bénéficient du soutien officiel du Programme des Nations Unies pour le développement<sup>6</sup> et coopèrent régulièrement avec des organisations telles que l'Organisation internationale du Travail, l'UNICEF ainsi qu'avec des organismes internationaux pour le développement qui reconnaissent que les INDH jouent un rôle majeur dans le renforcement de l'État de droit et de la bonne gouvernance, en particulier au lendemain de conflits ou dans les États fragiles.

## 2. Les INDH : comment interviennent-elles dans l'équation entreprises et droits de l'homme ?

Dans sa résolution de juin 2011 (A/HRC/17/L.17/Rev.1) approuvant les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a clairement affirmé que les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme faisaient partie du mandat des INDH tel que défini dans les *Principes de Paris*<sup>7</sup>.

Par ailleurs, les nouveaux Principes directeurs des Nations Unies reconnaissent que les INDH remplissent des fonctions qui correspondent aux trois grands piliers du Cadre de référence «protéger, respecter et réparer»<sup>8</sup> :

- Concernant le devoir de l'État de protéger contre toutes les atteintes aux droits de l'homme par les entreprises, les INDH suivent et conseillent les États sur le respect de leurs obligations en vertu du droit international en matière de droits de l'homme ;
- Les INDH peuvent aider à la mise en œuvre effective de la responsabilité des entreprises, par exemple en diffusant des informations et des documents d'orientation ;
- Certaines INDH prévoient un mécanisme de réclamation en cas de violation des droits de l'homme liées à la conduite de certaines entreprises, ou pour certaines catégories de violations (par exemple discrimination à l'emploi, litiges concernant le Travail). Les INDH peuvent aussi informer et soutenir les victimes présumées dans la recherche d'une compensation en cas de violation des droits de l'homme.

Dans la *Déclaration d'Edimbourg* adoptée par le CIC en 2010, les INDH ont pris solennellement l'engagement collectif de continuer à développer leur capacité à s'engager sur les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme et à prendre des mesures stratégiques pour s'attaquer aux violations des droits de l'homme commises dans le secteur des entreprises<sup>9</sup>.

## 3. Principes directeurs de l'OCDE : quel rôle pour les INDH ?

Les INDH sont généralement des interlocuteurs institutionnels valables, **aussi bien dans les pays d'origine que dans les pays d'accueil** des entreprises multinationales concernées par les Principes directeurs de l'OCDE :

- 35 des 42 États adhérant aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ont des INDH<sup>10</sup> ;
- La majorité des pays où un problème relatif à la conduite d'entreprises multinationales a été soulevé dans le cadre de la procédure des instances spécifiques au titre des Principes directeurs de l'OCDE possèdent une INDH.

J'aimerais mettre ici en exergue trois caractéristiques, ce que j'appelle les trois « E », qui donnent aux INDH la possibilité de jouer un rôle potentiellement important pour promouvoir la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et pour parvenir à respecter les normes définies dans le nouveau chapitre consacré aux droits de l'homme.

### **i) Expertise dans le domaine des droits de l'homme**

En vertu des *Principes de Paris* des Nations Unies, toutes les INDH doivent surveiller les législations et les politiques nationales, apprécier leur cohérence par rapport aux normes nationales, régionales et internationales en matière de droits de l'homme et en rendre compte aux organes de supervision. En conséquence, les INDH ont la possibilité d'acquérir un savoir-faire spécialisé très pointu sur les normes internationales en matière de droits de l'homme et sur les réglementations nationales applicables aux entreprises, par exemple en ce qui concerne le droit du Travail ou les législations portant sur la sécurité sociale, la planification ou encore la santé et la sécurité. En fonction des circonstances locales, les différentes INDH peuvent en outre se concentrer plus spécifiquement sur des questions telles que les droits des peuples autochtones, la réinstallation, les Travailleurs migrants, le trafic d'êtres humains ou le Travail des enfants. Les nouveaux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme reconnaissent que les INDH sont une source d'expertise indépendante et que, en ce qui concerne la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme, les entreprises ont la possibilité de s'adresser à elles pour solliciter des conseils pour toutes les « questions relatives au contexte ».

### **ii) Éducation dans le domaine des droits de l'homme**

Le mandat des INDH tel que défini dans les *Principes de Paris* consiste notamment à favoriser des opérations d'information et de sensibilisation sur la question des droits de l'homme, l'enseignement professionnel étant explicitement cité comme en faisant partie. Nombre d'INDH sont rompues aux techniques d'enseignement et de communication sur les normes relatives aux droits de l'homme et sur leur application pratique dans des contextes locaux. Plusieurs d'entre elles ont déjà mis au point des supports et des outils d'orientation spécifiquement adaptés au profil de risque et aux besoins des entreprises : par exemple, les questionnaires « Quick Check » et « Arc of Human Rights Priorities » élaborés par l'Institut danois, ou bien les notes d'information sur les droits de l'homme élaborés par la Commission australienne des droits de l'homme à l'intention de différents secteurs d'activité, notamment les services financiers et les industries extractives, qui ont tous deux été cités comme des domaines pouvant faire l'objet d'une attention spéciale dans le cadre de l'agenda proactif.

### **iii) Engagement des parties prenantes sur la question des entreprises et des droits de l'homme**

Du fait de leur statut d'institutions indépendantes et pluralistes, les INDH ont le pouvoir de réunir un large éventail de parties prenantes représentant aussi bien les pouvoirs publics que la société civile ou le secteur privé. En conséquence, les INDH sont souvent à même d'offrir une plate-forme de dialogue sur des questions importantes relevant des droits de l'homme, même si les parties prenantes sont divisées sur les questions de fond. En outre, fortes de leur expérience en matière de résolution des

différents, notamment grâce à des mécanismes de médiation et de conciliation, et de traitement des plaintes, les INDH sont bien placées pour jouer ce rôle.

Par ailleurs, en ce qui concerne la relation entre les droits de l'homme et les entreprises, de nombreuses INDH ont déjà entrepris des actions d'ouverture en direction des acteurs concernés, notamment des ministères et des organismes publics, des autorités régionales, des initiatives dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises, par exemple le Pacte mondial des Nations Unies et les réseaux locaux du Pacte mondial, la Global Reporting Initiative, ISO, des organisations syndicales, et ONG aux niveaux national et international, ainsi que des entreprises individuelles et des associations professionnelles.

#### **4. Rôle de soutien des Principes directeurs joué par les INDH : propositions concrètes**

La nécessité d'une plus grande coordination, au plan national, à la fois entre les politiques et les programmes portant sur la relation entre les entreprises et les droits de l'homme et entre les organes de l'administration et les autres entités, a été à plusieurs reprises martelée par le professeur John Ruggie en sa qualité de représentant spécial pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises. Dans le climat financier actuel, il est important de s'assurer que les mesures qui seront prises pour accroître la visibilité et l'efficacité des Principes directeurs ne nécessiteront pas la mobilisation de ressources supplémentaires trop importantes. À titre d'exemple de telles mesures, on peut citer :

- Des notes d'information des PCN/INDH : De courtes notes d'information pourraient être rédigées à l'intention des PCN et des INDH afin qu'ils soient mutuellement informés de leurs fonctions respectives et pour mettre en relief les synergies et les domaines de coordination potentielle entre eux. Le Groupe de Travail sur les entreprises et les droits de l'homme du CIC est déjà en train de préparer un document de même type destiné aux INDH et aux réseaux locaux du Pacte mondial.
- L'OCDE sur son site Internet, les PCN des pays adhérents et les INDH devraient tous publier leurs coordonnées respectives.
- Des informations relatives aux INDH, à leurs fonctions et à leur rôle potentiel dans les pays d'origine comme dans les pays d'accueil des entreprises multinationales visées par les Principes directeurs devraient être incluses dans les documents de troisième niveau devant être produit, et des références adéquates aux INDH devraient aussi être intégrées dans les paramètres à prendre en compte lors des procédures d'examen mutuel des PCN.
- L'OCDE devrait s'efforcer de mobiliser le savoir-faire des INDH dans les pays adhérent aux Principes directeurs pour définir de manière plus précise et mettre en œuvre l'agenda proactif.
- Le CIC et l'OCDE devraient coordonner leurs efforts dans la perspective des grandes manifestations à venir dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, notamment le Programme 2011/2012 d'ateliers régionaux du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme à l'intention des INDH dans le cadre duquel des ateliers seront organisés au Cameroun (en septembre 2011), en Corée (en octobre 2011), au Guatemala (en 2012) et en Europe (en 2012).
- Afin de renforcer la capacité des PCN à aborder les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, l'OCDE devrait envisager de mettre sur pied un bref programme de

formation spécifiquement adapté au mandat et aux fonctions des PCN, qui pourrait être proposé sur une base régionale ou adapté afin de servir d'outil de formation électronique. L'Institut danois pour les droits de l'homme est actuellement en train d'élaborer un cours de ce type pour les INDH, pour le compte du Groupe de Travail sur les droits de l'homme du CIC. Ce cours pourrait servir utilement de modèle dans ce cadre.

- Il faudrait envisager d'officialiser la coopération stratégique entre le CIC et l'OCDE par le truchement d'un échange de lettres ou d'un mémorandum d'accord, en s'inspirant des précédents que constituent les mémorandums CIC-PNUD-HCDH ou OCDE-GRI-Pacte mondial des Nations Unies.

En ce qui concerne la sélection des questions prioritaires du point de vue de l'élaboration d'orientations ou d'activités de soutien supplémentaires, dans le cadre du programme de promotion des Principes directeurs de l'OCDE, j'aimerais faire deux remarques :

1. Pour à la fois éviter toute confusion et pour conserver des ressources, il faut veiller à faire référence chaque fois que cela est utile aux supports d'orientation très nombreux qui existent déjà en matière d'entreprises et de droits de l'homme : par exemple les orientations sur la mise en œuvre des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, les documents de l'OIT concernant les Normes fondamentales du Travail et l'Agenda pour le Travail décent ou encore les normes et outils élaborés pour répondre aux besoins de secteurs d'activité ou de risques spécifiques.
2. En ce qui concerne les priorités thématiques, nous estimons qu'il est urgent de se pencher sur les droits des peuples autochtones, en particulier sur le principe du consentement libre, préalable et éclairé, ainsi que sur les risques liés aux personnes handicapées, aux femmes et aux enfants, qui ne sont pas correctement expliqués aux entreprises dans les Principes directeurs ou dans les Commentaires.

## 5. Transparence

Enfin, j'aimerais souligner un élément qui, potentiellement, pourrait faire obstacle à une plus grande efficacité des Principes directeurs à l'avenir. Le CIC a salué la souplesse dont a fait montre le Président en acceptant notre participation à la procédure de révision des Principes directeurs. Il n'en demeure pas moins que, dans l'ensemble, les procédures de consultation des parties prenantes concernées et d'accès aux documents pendant la Révision n'étaient pas satisfaisantes. C'est en partie à cause de cela que les Principes directeurs restent très mal connus des entités qui auraient le plus besoin de leur protection, par exemple les organisations de populations autochtones ou encore les ONG représentant des femmes ou des personnes handicapées.

À long terme, cette lacune aura un impact négatif sur la crédibilité et la légitimité des Principes directeurs. Parallèlement, elle prive les PCN et les entreprises d'importantes sources de savoir-faire et de compétences locales qui pourraient les aider à résoudre des problèmes concernant des questions ou des situations particulières. Dans le droit fil de ses valeurs fondamentales d'ouverture et de sa pratique dans d'autres domaines, l'OCDE devrait donc mettre au point et adopter en priorité une stratégie approfondie de consultation et de diffusion d'informations.

Je vous remercie de votre attention.

## *Déclaration publique d'Amnesty International sur la mise à jour 2011 des Principes directeurs<sup>11</sup>*

La mise à jour 2010-2011 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales est parvenue à son terme : l'OCDE doit maintenant passer à la mise en œuvre effective.

La mise à jour 2010-2011 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les « Principes directeurs ») est parvenue à son terme. Le texte révisé doit être adopté lors de la réunion du Conseil de l'OCDE au niveau ministériel des 25 et 26 mai 2011. Amnesty International a contribué activement au processus de révision, dans l'espoir que des normes solides et complètes soient établies pour la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. L'organisation se réjouit des résultats importants obtenus à l'issue de ce processus, mais souhaite également exprimer sa déception quant à certaines occasions manquées et aux lacunes et faiblesses qui en résultent dans le texte révisé.

Les Principes directeurs issus du processus de révision incluent un chapitre spécifique sur les droits de l'homme, qui établit des normes sur la conduite attendue au minimum des entreprises dans ce domaine. Ce chapitre rejoint dans les grandes lignes les Principes directeurs 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<sup>12</sup> et constitue une base minimale devant régir le comportement des entreprises, un socle sur lequel il faudra élaborer des lignes directrices plus strictes et plus complètes. Dans ce contexte, les Principes directeurs révisés représentent une avancée importante. Le nouveau texte établit clairement et sans ambiguïté que les entreprises doivent respecter les droits de l'homme, quel que soit le pays où elles exercent leurs activités. Il indique explicitement que les entreprises doivent s'abstenir d'être la cause de violations des droits de l'homme ou d'y contribuer, et qu'elles doivent à cette fin mettre en place et appliquer des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Aspect important, il apparaît clairement dans le texte que la procédure de diligence raisonnable applicable aux droits de l'homme diffère des systèmes habituels de gestion des risques pour les entreprises. Elle doit en effet permettre d'identifier et de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives potentielles de l'entreprise sur les droits des personnes ou des populations, et pas seulement sur leurs profits. Le texte indique que la Charte internationale des droits de l'homme et les instruments des Nations Unies relatifs aux droits des peuples autochtones, des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques, des femmes, des enfants, des personnes handicapées et des Travailleurs migrants et de leur famille devraient constituer le cadre normatif de référence pour les entreprises. Parmi d'autres améliorations importantes, le texte clarifie notamment la portée et le champ d'application des Principes directeurs. Ceux-ci s'étendent désormais sans ambiguïté à toutes les activités mondiales d'une entreprise et à toutes ses relations d'affaires. Il établit par ailleurs l'obligation d'exercer une diligence raisonnable afin de prévenir les incidences négatives dans la quasi-totalité des domaines couverts par les Principes directeurs.

Amnesty International salue ces avancées importantes, mais souhaite également souligner les difficultés qui demeurent. Certes, le texte révisé indique clairement que les entreprises doivent évaluer les incidences négatives qu'elles ont ou qu'elles sont

susceptibles d'avoir sur les droits de l'homme, mais il ne fournit pas d'élément quant aux caractéristiques essentielles de ce que serait un bon processus d'évaluation de ces incidences. Les Principes directeurs n'incluent pas de normes adéquates sur l'information et la consultation des collectivités concernées ou potentiellement concernées, et ne mentionnent en particulier aucune obligation spécifique de consultation des communautés autochtones et le recueil préalable de leur consentement, donné librement et en toute connaissance de cause. La nouvelle disposition concernant l'implication des parties prenantes constitue un progrès, mais des directives supplémentaires auraient été nécessaires pour garantir que le dialogue engagé par les entreprises avec les populations se déroule d'une manière et dans un état d'esprit propres à lui donner tout son sens.

Outre les aspects de fond concernant le chapitre sur les droits de l'homme, Amnesty International est d'avis que le texte révisé pêche principalement par le peu de progrès effectués quant aux arrangements institutionnels et aux procédures de mise en œuvre des Principes directeurs. Les Points de contacts nationaux (PCN) existent depuis 10 ans et l'on en sait aujourd'hui beaucoup sur les vertus et les inconvénients de leur mode de fonctionnement. Le processus de révision aurait dû s'appuyer sur ces éléments, afin qu'il soit possible de renforcer l'efficacité des PCN et d'établir des paramètres plus clairs pour la mesurer. Les PCN jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre effective des Principes directeurs par les entreprises et sont par conséquent l'une des clés de l'efficacité de cet instrument. Pourtant, force est de constater qu'un grand nombre de PCN obtiennent des résultats très insatisfaisants. Ceci peut être imputé dans certains cas à des défaillances de capacité ou de détermination de la part de tel ou tel PCN, mais une grande partie des problèmes vient toutefois des lacunes et des carences du cadre institutionnel régissant le fonctionnement des PCN. Il aurait fallu mettre en place des mesures pour que les PCN accusant un retard se mettent au niveau, au minimum, de ceux qui obtiennent les meilleurs résultats. Le processus de mise à jour n'a pas répondu aux attentes dans ce domaine. Bien que les ONG aient vivement poussé dans ce sens, le texte révisé ne prévoit expressément ni système de contrôle obligatoire, ni mécanisme d'évaluation mutuelle. Aucune clarification n'est apportée sur le rôle incombant aux PCN pour formuler des recommandations sur le respect des Principes directeurs et assurer la surveillance et le suivi des accords et des recommandations. Le texte ne prévoit pas de conséquences pour les entreprises qui ne respectent pas les Principes directeurs ou qui refusent d'entamer une médiation. L'absence de normes minimales garantissant que les procédures de mise en œuvre sont effectivement en place et sont appliquées de la même manière dans tous les États adhérents risque de vider de leur valeur et de leur sens les points positifs introduits par ailleurs dans les Principes directeurs et, par là même, de remettre en cause l'efficacité et la crédibilité de l'ensemble de cet instrument.

Le processus de révision s'est effectué à un rythme accéléré qui a parfois conduit à sacrifier la qualité au profit de la rapidité. C'est ainsi qu'un grand nombre de questions importantes ont été laissées de côté, ou n'ont pas été traitées correctement. Ceci a eu également des conséquences sur le degré de participation que certains experts importants ont pu fournir, sur l'ampleur de leurs contributions au processus et sur la possibilité pour les gouvernements d'examiner ces contributions avec toute l'attention requise. Une autre conséquence a été que certains groupes directement concernés par les normes à l'étude – organisations de femmes et groupes de populations autochtones par exemple – n'ont pas été consultés. Amnesty International ne méconnaît pas la nécessité d'un processus mené

dans le respect du calendrier, mais estime que l'on aurait pu prendre un certain nombre de mesures simples qui auraient donné davantage de crédibilité à la procédure de révision.

Celle-ci a mis en évidence les tensions existant entre les gouvernements déterminés à mettre en place des normes plus rigoureuses sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme et ceux qui sont plus réticents à faire progresser les choses dans ce domaine. On ne peut que déplorer le fait qu'un grand nombre de ceux qui sont à la traîne soient déjà juridiquement liés par des traités des Nations Unies en matière de droits de l'homme et, à ce titre, tenus de prendre toutes les mesures appropriées pour protéger les personnes et les populations contre les activités dangereuses des acteurs non étatiques, y compris les entreprises. Amnesty International engage l'OCDE et les États qui ont adhéré aux Principes directeurs à continuer à élaborer des normes sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme, sur la base des résultats obtenus grâce aux processus de révision, en s'efforçant d'exploiter ces avancées, et à identifier les lacunes et les faiblesses, afin d'y remédier. L'OCDE doit veiller à ce que les travaux futurs dans le domaine de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme tiennent pleinement compte des normes internationales, des faits nouveaux et des expertises dans ce domaine, et soient conformes à tous ces éléments. Il est primordial à cet égard que l'OCDE sollicite les contributions et les conseils d'un large éventail de spécialistes des Nations Unies comme les rapporteurs spéciaux ou les membres des organes de suivi des traités en matière de droits de l'homme, qu'elle examine attentivement ces contributions et travaille à partir de cette base. L'OCDE doit en outre veiller à ce que tout processus d'élaboration de l'action publique, qu'il soit nouveau ou complémentaire, soit transparent, fédérateur et permette de recueillir les contributions et les conseils d'experts externes ainsi que la consultation des groupes directement concernés par les normes examinées.

L'OCDE et ses pays membres doivent également veiller au maintien de la cohérence de l'action publique dans ses différents domaines de Travail, et faire en sorte que le souci du respect des droits de l'homme manifesté dans la version révisée des Principes directeurs se retrouve pleinement et correctement dans les autres normes et politiques préconisées par l'Organisation. Ceci s'applique en particulier à la révision en cours de la Recommandation sur des approches communes concernant l'environnement et les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public (les « approches communes »<sup>13</sup>). Ces approches communes contiennent des recommandations à l'intention des pays membres sur les normes que les organismes nationaux de crédit à l'exportation devraient respecter en ce qui concerne l'impact sur l'environnement des projets qu'elles soutiennent, mais elles ne font pas pour l'instant référence aux droits de l'homme. De fait, les normes imposées par les organismes de crédit à l'exportation aux projets qu'elles soutiennent influent directement sur la conduite des entreprises, et la logique voudrait que l'on retrouve dans la version révisée des approches communes l'engagement désormais présent dans les Principes directeurs de faire respecter les droits de l'homme par les entreprises. Ce document doit, au minimum, établir un cadre de diligence raisonnable de manière à ce que les organismes de crédit à l'exportation n'apportent pas leur soutien à des activités commerciales susceptibles d'être la cause de violations des droits de l'homme ou d'y contribuer.

Pour Amnesty International, les Principes directeurs s'inscrivent dans le cadre plus large des initiatives prises à l'échelon international pour mettre au point des normes obligeant les entreprises à rendre compte des incidences négatives qu'elles ont sur les personnes, les populations et l'environnement, partout où elles opèrent dans le monde. Le



droit international relatif aux droits l'homme fait obligation aux États de protéger les personnes et les populations des violations de leurs droits fondamentaux susceptibles d'être perpétrées par des acteurs non étatiques, y compris des entreprises, et c'est dans ce cadre que les Principes directeurs et leur utilité pratique doivent être évalués. Les procédures de mise en œuvre devront continuer d'être examinées et révisées dans l'objectif de les rendre plus efficaces et d'en renforcer la cohérence entre les pays. Les gouvernements qui ont adhéré aux Principes directeurs doivent par ailleurs faire en sorte que les services concernés tiennent pleinement compte des conclusions des procédures engagées au titre de circonstances spécifiques lorsqu'ils ont à décider, par exemple, d'accorder ou non un crédit à l'exportation ou d'octroyer une autre forme d'aide à l'investissement à telle ou telle entreprise. En attendant, les PCN doivent passer à la vitesse supérieure et démontrer que les moyens investis dans le processus de révision l'ont été à bon escient. À l'issue d'un processus de révision qui aura duré un an et alors qu'ils célèbrent le 50<sup>e</sup> anniversaire de l'Organisation, les gouvernements adhérents, les PCN et le Comité de l'investissement de l'OCDE doivent tout mettre en œuvre pour que les nouveaux Principes directeurs deviennent réalité, en faisant en sorte que les entreprises respectent effectivement les dispositions qu'ils énoncent.

## Document soumis par le BIAC

### Activités destinées à faire connaître la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

#### 1. Introduction

La liste ci-après propose une sélection d'exemples des efforts récemment déployés ou prévus par les organisations membres du BIAC pour faire connaître la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Cette liste n'est donc pas exhaustive et ne recense pas l'ensemble des activités menées par toutes les organisations membres du BIAC.

#### 2. Exemples

##### 2.1. Confédération des associations d'employeurs d'Allemagne (BDA)

La BDA a créé un groupe de Travail sur la responsabilité sociale des entreprises qui s'occupe aussi des Principes directeurs et a débattu en continu de la mise à jour de ces derniers. Elle a en outre régulièrement envoyé des informations à ses membres pendant le processus de mise à jour sur les changements apportés et sur le résultat final.

Fin juin 2011, la BDA participera à un événement organisé à Berlin par l'OCDE et portant sur les Principes directeurs. Elle continuera à promouvoir l'application des Principes directeurs parmi ses adhérents, via ses brochures et son site Internet. Elle proposera plus tard dans l'année une manifestation consacrée à la mise à jour des Principes directeurs et prévoit d'éditer une brochure avec la VNO, qui fournira des conseils sur la manière de suivre les mesures préconisées par les Principes directeurs mis à jour.

##### 2.2. Fédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas (VNO-NCW)

La VNO-NCW possède un comité sur les entreprises multinationales qui s'intéresse particulièrement à la question de la responsabilité sociale des entreprises au niveau international.

La VNO-NCW a participé à une réunion des parties prenantes début juin pour débattre de la mise à jour des Principes directeurs et de leur mise en œuvre. Elle a par ailleurs publié dans un magazine sur les affaires internationales un article consacré au point de vue des entreprises sur les résultats de la mise à jour des Principes directeurs. Elle projette par ailleurs de mener des activités d'information sur les Principes directeurs à l'automne, telles que la réalisation d'une brochure en collaboration avec la BDA, qui fournira des conseils sur la manière de suivre les mesures préconisées par les Principes directeurs mis à jour.

##### 2.3. Swiss Holdings

Economiesuisse, Swissholdings et la Fédération des employeurs suisses ont rencontré récemment les représentants du PCN suisse pour discuter des étapes à prévoir après la mise à jour des Principes directeurs. La discussion a porté principalement sur trois sujets :

les lignes directrices de procédure, la structure du PCN et le renforcement des activités de sensibilisation. Les entreprises suisses ont également mené des débats en interne sur la manière dont le PCN peut échanger davantage d'informations avec les parties prenantes à l'échelle nationale. Ces discussions se sont accompagnées d'une réunion interne du groupe de Travail sur la conformité de Swiss Holdings. La mise à jour des Principes directeurs a ainsi été présentée aux responsables de la mise en conformité des entreprises membres. SwissHoldings prévoit de proposer davantage d'activités d'information de ce type à ses membres. D'autres fédérations d'entreprises suisses prévoient également diverses formes de coopération, notamment une manifestation publique qui pourrait se dérouler plus tard dans l'année afin d'informer les entreprises de la mise à jour et de ses implications.

#### **2.4. BIAC Japon (Keidanren)**

Le BIAC Japon a créé un groupe de réflexion sur la mise à jour des Principes directeurs. Il s'est réuni six fois pour partager les informations avec les trois ministres japonais composant le PCN et transmettre le point de vue des entreprises sur la position du gouvernement. Le Keidanren est par ailleurs membre du groupe consultatif du PCN et a participé aux réunions organisées à ce titre. Lors de l'Assemblée générale du BIAC Japon qui s'est tenue en juin 2011, les membres ont été informés de la mise à jour des Principes directeurs et de la préparation d'activités de promotion. Ces dernières englobent notamment un séminaire, prévu en septembre 2011, destiné à apporter des informations sur les Principes directeurs mis à jour et les promouvoir. Le PCN japonais et un membre du BIAC Japon seront présents pour expliquer les principaux changements apportés aux Principes directeurs. La version japonaise de la mise à jour, actuellement en cours de traduction par le gouvernement, sera distribuée à cette occasion.

#### **2.5. Confédération espagnole des organisations d'entreprises (CEOE)**

En 2009, la commission sur la responsabilité sociale des entreprises de la CEOE a convié le PCN espagnol à une réunion destinée à commenter les Principes directeurs. Le PCN a informé les représentants de la communauté espagnole des entreprises de la mise à jour et des perspectives des Principes directeurs. La CEOE participe par ailleurs régulièrement aux réunions annuelles du PCN espagnol. En mars 2011, la CEOE a organisé conjointement avec le BIAC et l'OCDE une conférence à haut niveau destinée aux entreprises au cours de laquelle une grande place a été accordée à la diffusion d'informations et aux débats sur les Principes directeurs. Cette conférence a permis de renforcer l'engagement déjà marqué des entreprises espagnoles dans les travaux consacrés aux Principes directeurs. La CEOE prévoit, en coopération avec le PCN espagnol de distribuer les Principes directeurs mis à jour à ses membres et d'organiser une réunion sur leur mise en œuvre.

## Document soumis par le TUAC à la réunion annuelle des Points de contact nationaux

### 1. Vue d'ensemble

La version mise à jour des Principes directeurs contient un certain nombre d'éléments nouveaux positifs, notamment un chapitre sur les droits de l'homme, l'application claire des Principes aux fournisseurs et autres relations d'affaires, l'introduction d'un principe général de diligence raisonnable, la portée plus large du chapitre sur l'emploi et les relations professionnelles, des règles plus puissantes pour améliorer l'équivalence fonctionnelle, et un rôle accru assigné à l'OCDE dans la mise en œuvre des Principes directeurs, en particulier pour ce qui concerne l'apprentissage mutuel et le renforcement des capacités.

Le TUAC estime que ces éléments rehaussent notablement la pertinence des Principes directeurs et leur potentiel de rehaussement de la norme de conduite responsable des entreprises dans un contexte mondial. Le succès de la mise à jour dépend maintenant de la mise en œuvre prompte et intégrale des nouvelles dispositions par les pays adhérents, au niveau national et à l'OCDE.

Les pays adhérents doivent mettre à profit l'élan créé par la mise à jour aux plans national et international pour traduire dans les faits l'ambition de cette nouvelle version. Ils doivent veiller à ce que les Principes mis à jour remplissent leur potentiel et contribuent à une conduite plus responsable des entreprises dans un contexte mondial, restant ainsi un instrument international phare à cet égard.

### 2. Pays adhérents

Les pays adhérents doivent, avant toute chose, améliorer la structure et les procédures de leurs PCN. Le fonctionnement futur des PCN sera le critère d'évaluation du succès de la mise à jour. Il est essentiel que l'application des Principes directeurs mis à jour relègue dans le passé les résultats médiocres et parcellaires des PCN.

Selon le rapport du Président du Groupe de Travail du Comité de l'investissement sur la mise à jour des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, on a plus ou moins le sentiment, à l'OCDE, que « lorsqu'un instrument juridique est adapté ou révisé, il faut un délai raisonnable – environ six mois – pour en mettre en œuvre les dispositions ». Le TUAC demande à tous les PCN de revoir et de réviser leurs procédures et leurs structures au cours des six mois à venir, en coopération avec les partenaires sociaux et d'autres organisations non gouvernementales, de façon à avoir des structures et des procédures révisées qui, au minimum, respectent les normes des Principes directeurs mis à jour, d'ici à janvier 2012. On trouvera dans le *tableau 1* les dix prochaines étapes à suivre pour les pays adhérents.

Tableau 1. Prochaines étapes pour les pays adhérents<sup>1</sup>

ÉTAPES	DESCRIPTION	RÉFÉRENCES
1. OFFRIR DES RESSOURCES SUFFISANTES	Les pays adhérents doivent veiller à ce que les ressources des PCN soient suffisantes pour leur permettre de s'acquitter des fonctions plus importantes qui leur sont confiées dans les Principes directeurs mis à jour, notamment la médiation, le renforcement des capacités et la participation au processus d'apprentissage mutuel.	<i>Décision du Conseil</i> <i>I. Points de contacts nationaux</i> « Les pays adhérents doteront leurs Points de contact nationaux de ressources humaines et financières de manière à ce qu'ils puissent s'acquitter efficacement de leurs responsabilités... ».

Tableau 1. **Prochaines étapes pour les pays adhérents**<sup>1</sup> (suite)

ÉTAPES	DESCRIPTION	RÉFÉRENCES
2. TRADUIRE LES PRINCIPES DIRECTEURS MIS À JOUR	Les PCN doivent traduire les Principes directeurs mis à jour et les Commentaires correspondants dans toutes les langues nationales et, le cas échéant, locales, dans les semaines à venir, conformément aux lignes directrices de procédure et aux critères fondamentaux d'accessibilité.	<i>Lignes directrices de procédure</i> I. <i>Points de contact nationaux</i> B. <i>Information et promotion</i> « <i>Chaque Point de contact national devra :</i> 1. <i>Faire connaître les Principes directeurs et les diffuser par les moyens appropriés, y compris par des supports en ligne, et dans les langues nationales... ».</i>
3. CRÉER UN ORGANE CONSULTATIF DE CONTRÔLE OU D'EXAMEN	Les PCN doivent établir un organe consultatif, de contrôle ou d'examen suivant la recommandation faite dans le Commentaire concernant les lignes directrices de procédure et conformément aux pratiques exemplaires des PCN, aidant ainsi à assurer l'impartialité, la prévisibilité et l'équité dans le traitement des circonstances spécifiques.	<i>Commentaires concernant les lignes directrices de procédure</i> Paragraphe 11 « <i>Quelle que soit la structure retenue par les pouvoirs publics pour leur PCN, ils peuvent par ailleurs mettre sur pied des organes consultatifs ou des organes de contrôle réunissant plusieurs parties prenantes afin d'aider les PCN à remplir leur mission ».</i> Paragraphe 22 « <i>Impartialité : Les PCN devront résoudre les affaires invoquant des circonstances spécifiques en toute impartialité.</i> <i>Prévisibilité : les PCN devront veiller à la prévisibilité...</i> <i>Équité : Les PCN devront s'assurer que les parties sont à même de s'engager dans une procédure dans des conditions justes et équitables... »</i>
4. PROCÉDER À UN EXAMEN DE LA STRUCTURE DES PCS	Outre la création d'un organe consultatif ou de contrôle, les PCN doivent revoir et réviser leur structure de façon à fournir une base efficace pour la mise en œuvre des Principes directeurs, à assurer l'impartialité et à satisfaire aux autres critères fondamentaux et aux principes qui régissent le traitement des circonstances spécifiques. Ils doivent porter une attention toute particulière à la détection, à la divulgation et à l'élimination des conflits d'intérêts conformément à l'exigence d'impartialité. <i>Cet examen de la structure du PCN doit être réalisé avec la collaboration des partenaires sociaux et d'autres organisations non gouvernementales.</i>	<i>Lignes directrices de procédure</i> I. <i>Points de contacts nationaux</i> A. <i>Modalités institutionnelles</i> 1. « <i>Les Points de contact nationaux seront composés et organisés de façon à offrir une structure efficace pour le traitement des questions très diverses soulevées par les Principes directeurs et à pouvoir fonctionner en toute impartialité tout en respectant un niveau approprié de responsabilité vis-à-vis des pays adhérents ».</i> <i>Lignes directrices de procédure</i> I. <i>Points de contacts nationaux</i> C. <i>Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques</i> « <i>Un Point de contact national contribuera à la résolution des questions soulevées par ... dans des circonstances spécifiques de manière impartiale, prévisible, équitable et compatible avec les principes et les normes énoncés dans les Principes directeurs ».</i> <i>Commentaire concernant les lignes directrices de procédure</i> Paragraphe 22 (principes généraux – voir plus haut)

Tableau 1. **Prochaines étapes pour les pays adhérents<sup>1</sup>** (suite)

ÉTAPES	DESCRIPTION	RÉFÉRENCES
5. PROCÉDER À UN EXAMEN DES PROCÉDURES DES PCN	<p>Les PCN doivent procéder à un examen de leurs procédures afin de s'assurer qu'elles sont, au minimum, conformes aux normes fixées dans les Principes directeurs mis à jour, notamment : établir des <i>calendriers</i> indicatifs ; renforcer la <i>coopération</i> entre les PCN du pays d'origine et du pays d'accueil ; établir des orientations sur les pratiques exemplaires concernant les <i>procédures parallèles</i> conformément au texte mis à jour, en prenant les procédures du Royaume-Uni comme modèle ; <i>protéger</i> l'identité du <i>plaignant</i>.</p> <p><i>Cet examen des procédures des PCN doit être réalisé avec la collaboration des partenaires sociaux et d'autres organisations non gouvernementales.</i></p>	<p><b>Calendrier indicatifs</b> <i>Commentaire concernant les lignes directrices de procédure</i> <i>Paragraphe 21</i> Agir « de bonne foi », dans le contexte des Principes directeurs, signifie, entre autres choses, « <i>répondre promptement</i> ». <i>Paragraphe 40</i> Évaluation initiale : 3 mois ; publication d'un communiqué ou d'un rapport : 3 mois ; durée globale : 12 mois.</p> <p><b>Coopération entre les PCN</b> <i>Commentaire concernant les lignes directrices de procédure</i> <i>Paragraphe 23</i> « <i>le PCN du pays d'accueil devra consulter le PCN du pays d'origine...</i> »</p> <p><b>Procédures parallèles</b> <i>Commentaire concernant les lignes directrices de procédure</i> <i>Paragraphe 26</i> « <i>les PCN ne doivent pas décider que les questions ne justifient pas un examen plus approfondi simplement parce que des actions parallèles ont existé, sont en cours ou pourraient être menées par les parties concernées...</i> »</p> <p><b>Protection des plaignants</b> <i>Commentaire concernant les lignes directrices de procédure</i> <i>Paragraphe 30</i> Les principes directeurs mis à jour reconnaissent qu'il peut être nécessaire de « <i>dissimuler à l'entreprise impliquée l'identité d'une ou de plusieurs parties</i> ». <i>Paragraphe 38</i> « <i>De même, d'autres données telles que l'identité des personnes impliquées dans la procédure devront rester confidentielles...</i> »</p>
6. PUBLIER LES PROCÉDURES DES PCN	<p>Publier les procédures sur le site Internet des PCN dans les langues locales, <i>nationales ou internationales</i>, conformément aux critères fondamentaux d'<i>accessibilité</i>. Il ne suffit pas publier les procédures dans les langues nationales, car cela limiterait l'<i>accessibilité</i> des PCN aux personnes qui peuvent Travailler dans ces langues.</p>	<p><i>Commentaire concernant les lignes directrices de procédure</i> <i>Paragraphe 15</i> « <i>Les PCN doivent donner des informations sur les procédures que les parties doivent suivre lorsqu'elles soulèvent une question ou bien sont sollicitées dans le cadre d'une circonstance spécifique. Ils doivent en particulier dispenser des conseils concernant les informations nécessaires pour invoquer une circonstance spécifique...</i> »</p>

Tableau 1. Prochaines étapes pour les pays adhérents<sup>1</sup> (suite)

ÉTAPES	DESCRIPTION	RÉFÉRENCES
7. RENFORCER LA COHÉRENCE DES POLITIQUES	<p>Rencontrer les services publics compétents, notamment les organismes de crédit à l'exportation, les services chargés des marchés publics, afin de trouver des procédures permettant de renforcer la cohérence des politiques. Les PCN doivent se concentrer en particulier sur les mesures à prendre lorsqu'ils publient un communiqué dans les cas où :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) aucun accord n'a été conclu ;</li> <li>ii) une partie refuse de participer à la procédure ;</li> <li>iii) les PCN formulent des recommandations sur la mise en œuvre future des Principes directeurs ;</li> <li>iv) il apparaît qu'une entreprise a enfreint les Principes directeurs.</li> </ul> <p>Le Groupe de l'OCDE sur les crédits et garanties de crédit à l'exportation (CGE) procède actuellement à une révision de sa Recommandation sur des « approches communes », qui vise à améliorer les normes environnementales, sociales et de gouvernance des organismes de crédit à l'exportation (OCE). Cette révision devrait être achevée en novembre 2011. Il serait par conséquent opportun que les PCN rencontrent leurs OCE respectifs afin d'examiner la façon dont les éléments de procédure et de fond du texte mis à jour des Principes directeurs doivent être repris dans les procédures nationales des OCE, ainsi que le texte révisé des « Approches communes ».</p>	<p><i>Lignes directrices de procédure</i>  <i>C. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques</i>  « Un communiqué dans le cas aucun accord n'a été conclu ou lorsqu'une des parties ne souhaite pas participer à la procédure... Le PCN formulera des recommandations appropriées sur la mise en œuvre des Principes directeurs, qui devront figurer dans le communiqué... »  <i>Commentaire concernant les lignes directrices de procédure</i>  <i>Paragraphe 37</i>  « Afin de favoriser la cohérence des politiques, les PCN sont ainsi encouragés à transmettre leurs communiqués et leurs rapports à des organismes publics lorsqu'ils savent que la teneur de ces documents peut intéresser un organisme spécifique dans la conduite de ses politiques ou de ses programmes »</p>
8. METTRE EN PLACE DES MÉCANISMES NATIONAUX DE CONSULTATION ET D'ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS	<p>La version 2000 des Principes directeurs stipulait déjà que les PCN devaient mettre en place des mécanismes nationaux de consultation et d'établissement de rapports, notamment à l'intention des parlements nationaux.</p> <p>Les PCN doivent mener des consultations régulières avec des parties prenantes extérieures et établir des mécanismes nationaux d'établissement de rapports, notamment à l'intention des parlements, et publier tous les rapports, y compris le rapport à l'OCDE, sur leur site Internet, dans les langues nationales et internationales.</p>	<p><i>Commentaire concernant les lignes directrices de procédure</i>  <i>Paragraphe 9</i>  « Responsabilité... Au niveau national, les parlements pourraient avoir un rôle à jouer. Les rapports annuels et les réunions régulières des PCN seront l'occasion de partager l'expérience acquise et d'encourager l'adoption de « pratiques exemplaires » par les PCN... »  <i>Lignes directrices de procédure</i>  <i>I. Points de contact nationaux</i>  <i>A. Modalités institutionnelles</i>  1. « Les Points de contact nationaux seront composés et organisés de façon à offrir une structure efficace pour le traitement des questions très diverses soulevées par les Principes directeurs et à pouvoir fonctionner en toute impartialité tout en respectant un niveau approprié de responsabilité vis-à-vis des pays adhérents »</p>
9. RECENSER LES QUESTIONS POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN APPRENTISSAGE MUTUEL ET SE SOUMETTRE À DES ÉVALUATIONS MUTUELLES VOLONTAIRES	<p>Recenser les <i>questions pouvant faire l'objet d'un apprentissage mutuel</i> et d'examens mutuels thématiques par le biais de consultations au niveau national avec des parties prenantes extérieures et se soumettre à des <i>évaluations mutuelles volontaires</i>.</p>	<p><i>Commentaires concernant les lignes directrices de procédure</i>  <i>Paragraphe 19</i>  « les PCN devront prendre part à des activités conjointes d'apprentissage mutuel. En particulier, ils sont encouragés à participer à des évaluations horizontales, des examens mutuels thématiques ou encore des évaluations mutuelles volontaires des PCN »</p>

Tableau 1. **Prochaines étapes pour les pays adhérents<sup>1</sup>** (suite)

ÉTAPES	DESCRIPTION	RÉFÉRENCES
10. ÉTABLIR UN PROGRAMME DE SENSIBILISATION À L'APPUI DE L'AGENDA PROACTIF	Établir un programme de sensibilisation aux Principes directeurs et de mise en œuvre de l'agenda proactif en collaboration avec les partenaires sociaux et d'autres organisations non gouvernementales. Les Principes de l'OCDE sont peu connus du public. Il est urgent de les faire mieux connaître et d'accroître notablement l'efficacité des activités de sensibilisation. Un moyen, pour ce faire, est de Travailler en collaboration avec les partenaires sociaux et les autres organisations non gouvernementales de manière à exploiter leurs réseaux mondiaux aux fins de promotion et de mise en œuvre des Principes directeurs.	<i>Commentaires concernant les lignes directrices de procédure</i> <i>Paragraphe 18</i> « ... les PCN doivent rester en contact régulier, notamment par le biais de réunions, avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes de façon à : a) examiner les évolutions nouvelles et les pratiques se faisant jour en matière de comportement responsable des entreprises ; b) favoriser la contribution positive que les entreprises peuvent apporter au progrès économique, social et environnemental ; c) participer... aux initiatives collectives visant à identifier les risques de conséquences négatives liées à des produits, des régions, des secteurs ou des activités spécifiques, et à réagir à ces risques... »

1. Les tableaux 1 et 2 utilisent la numérotation des paragraphes donnée dans la version des Commentaires qui a été soumise pour approbation au Conseil en mai 2011. Les Commentaires de la version publiée des Principes directeurs mis à jour, même s'ils suivent utilement le chapitre correspondant, ne contiennent pas de numéros de paragraphe. Le TUAC a commencé de travailler avec la nouvelle version du texte et trouve que cela pose de gros problèmes.

### 3. Le Comité de l'investissement et le Secrétariat de l'OCDE

Les nouveaux Principes directeurs renforcent sensiblement le rôle du Comité de l'investissement et du Secrétariat de l'OCDE en ce qui concerne les activités d'ouverture, la collecte et l'analyse des informations, l'établissement de rapports, l'apprentissage mutuel, le renforcement des capacités, l'examen mutuel et les activités de sensibilisation. Ces missions ne peuvent être accomplies avec les ressources limitées qui sont disponibles actuellement. Le TUAC demande à l'OCDE d'augmenter le soutien financier proportionnellement à ces responsabilités. Il demande aussi instamment au Comité de l'investissement d'évaluer l'adéquation des structures existantes et de voir, plus précisément, s'il faut créer un nouveau Groupe de Travail dédié pour mettre en œuvre les Principes directeurs mis à jour.

Le TUAC demande aussi instamment au Comité de l'investissement d'améliorer les processus de consultations et de prévoir la participation du TUAC, du BIAC et d'OCDE Watch à l'apprentissage mutuel, aux examens mutuels et à l'agenda proactif. On trouvera dans le tableau 2 les dix prochaines étapes à suivre pour le Comité de l'investissement et le Secrétariat de l'OCDE

Tableau 2. **Prochaines étapes à suivre pour le comité de l'investissement et le Secrétariat de l'OCDE**

ÉTAPES	DESCRIPTION	RÉFÉRENCES
1. RÉTABLIR LA NUMÉROTATION DES PARAGRAPHES DANS LES COMMENTAIRES	Les commentaires figurant dans la version publique des Principes directeurs mis à jour <i>ne comportent pas de numéros de paragraphes</i> . Le TUAC Travaile déjà avec les partenaires syndicaux sur la version mise à jour des Principes directeurs et trouve extrêmement difficile de Travailler en l'absence de numérotation. Les commentaires concernant les lignes directrices de procédure, qui sont très longs et contiennent la majorité des améliorations apportées au texte dans le cadre de la mise à jour, posent particulièrement problème. <i>Le TUAC est entièrement satisfait de la nouvelle présentation selon laquelle les commentaires suivent le chapitre auquel ils se rapportent, mais trouve très gênant le fait que les paragraphes des commentaires ne sont plus numérotés.</i>	Les paragraphes des commentaires de la version 2000 des Principes directeurs étaient numérotés comme ceux du document qui a été soumis pour adoption au <i>Conseil en mai 2011</i> .



Tableau 2. Prochaines étapes à suivre pour le comité de l'investissement et le Secrétariat de l'OCDE (suite)

ÉTAPES	DESCRIPTION	RÉFÉRENCES
2. OFFRIR DES RESSOURCES SUFFISANTES AU SECRÉTARIAT DE L'OCDE	Les Principes directeurs mis à jour renforcent sensiblement le rôle du Secrétariat de l'OCDE concernant le développement et la maintenance d'une base de données sur les affaires invoquant des circonstances spécifiques, la facilitation de l'apprentissage mutuel/des examens mutuels, le renforcement des capacités, la formation et la sensibilisation aux Principes directeurs. Les ressources allouées au Secrétariat de l'OCDE doivent être augmentées notablement – et rapidement – si l'on veut que le Secrétariat ait la capacité et les compétences requises pour s'acquitter de ces missions.	<i>Lignes directrices de procédure</i> <i>II. Comité de l'investissement</i> « 5... le Comité sera assisté par le Secrétariat de l'OCDE... b) recueillera et rendra publiques les informations appropriées relatives aux tendances récentes et aux pratiques se faisant jour... maintenir une base de données à jour sur les circonstances spécifiques. c) facilitera les activités d'apprentissage mutuel, notamment les évaluations mutuelles volontaires, ainsi que les activités de renforcement des capacités... »
3. EXAMINER LES STRUCTURES DU COMITÉ DE L'INVESTISSEMENT	Les Principes directeurs mis à jour renforcent aussi considérablement le rôle du Comité de l'investissement. Le TUAC estime que le Comité de l'investissement doit examiner ses structures à la lumière de ces nouvelles missions et voir s'il faut créer un <i>Groupe de Travail du Comité de l'investissement chargé des Principes directeurs</i> .	<i>Décision du Conseil</i> <i>I. Points de contact nationaux</i> 3. « Les Points de contact nationaux se réuniront régulièrement pour partager leurs expériences et faire rapport au Comité de l'investissement »
4. AMÉLIORER LES PROCESSUS DE CONSULTATION AVEC LE BIAC, LE TUAC ET OECD WATCH	Améliorer les processus de consultation avec le TUAC, le BIAC et OECD Watch et, plus précisément, mettre en place des structures permettant à ces organismes de participer à l'apprentissage mutuel, notamment aux évaluations mutuelles, et à l'agenda proactif. La participation des parties prenantes du Groupe consultatif auprès du Président pour la mise à jour a été saluée comme un précédent et un succès. Le TUAC demande instamment au Comité de l'investissement de s'inspirer de cette expérience.	
5. ÉTABLIR DES STRUCTURES CONSULTATIVES POUR L'ÉTABLISSEMENT DU DOCUMENT DE SYNTHÈSE	Le Rapport du Président sur le réexamen des Principes directeurs <sup>14</sup> a indiqué la nécessité de poursuivre les travaux dans un certain nombre de domaines, notamment l'établissement d'un document de synthèse qui ressemblerait toutes les « références » pertinentes (instruments) et toutes les initiatives. Le Comité de l'investissement doit établir un programme limité dans le temps pour la réalisation de ces travaux en 2011-2012, avec la participation pleine et entière du TUAC, du BIAC et d'OECD Watch et organiser une consultation publique.	<i>Rapport du Président :</i> « ... dans le cadre du suivi des Principes directeurs mis à jour, on pourrait établir un document de synthèse qui contiendrait à la fois des descriptions et des renvois à l'ensemble de ces références et initiatives... »
6. RECENSER LES QUESTIONS POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN APPRENTISSAGE MUTUEL	Le Comité de l'investissement doit recenser les questions pouvant faire l'objet d'un apprentissage mutuel en 2011-2012. Le TUAC propose ce qui suit : ● <i>Circonstances spécifiques</i> : le Comité de l'investissement doit suivre la pratique du Groupe de Travail de l'OCDE sur la lutte contre la corruption et procéder à un <i>tour de table</i> des affaires en vue d'échanger des expériences sur le traitement des circonstances spécifiques ; <i>Refus de participer aux procédures du PCN</i> : le TUAC est préoccupé par les cas récents d'entreprises refusant de participer aux procédures des PCN. Cela pose un grave problème, surtout compte tenu de la priorité donnée à la médiation dans les Principes directeurs mis à jour. Les PCN doivent échanger leurs expériences concernant ces cas en vue de définir des stratégies pour renforcer leur autorité.	<i>Lignes directrices de procédure</i> <i>II. Comité de l'investissement</i> « 5... le Comité sera assisté par le Secrétariat de l'OCDE... c) facilitera les activités d'apprentissage mutuel... »

Tableau 2. Prochaines étapes à suivre pour le comité de l'investissement et le Secrétariat de l'OCDE (suite)

ÉTAPES	DESCRIPTION	RÉFÉRENCES
7. ÉTABLIR UN PROGRAMME D'EXAMENS MUTUELS	Établir un programme d'examens mutuels en commençant avec 3 pays par an, ce chiffre augmentant pour atteindre à moyen terme 5 par an. Veiller à ce que l'approche, s'inspirant des pratiques exemplaires de l'OCDE, soit transparente et participative, débouche sur la publication de rapports par pays et prévoient des actions de suivi. Recenser aussi les questions thématiques pouvant faire l'objet d'examens horizontaux.	
8. RECENSER LES PRIORITÉS POUR LE SECRÉTARIAT DE L'OCDE	Les Principes directeurs mis à jour renforcent sensiblement le rôle du Secrétariat de l'OCDE concernant les activités d'ouverture, la collecte et l'analyse des informations, l'apprentissage mutuel, le renforcement des capacités, les évaluations mutuelles et les activités de sensibilisation. Le Comité de l'investissement doit établir un programme de priorités limité dans le temps, tenant compte des contributions des parties prenantes que sont le TUAC, le BIAC et OECD Watch.	<i>Lignes directrices de procédure</i> <i>II. Comité de l'investissement</i> « 5... le Comité sera assisté par le Secrétariat de l'OCDE... b) rendra publiques les informations appropriées relatives aux tendances récentes et aux pratiques se faisant jour de constituer et de maintenir une base de données à jour sur les circonstances spécifiques c) facilitera les activités d'apprentissage mutuel, notamment les évaluations mutuelles volontaires, ainsi que les activités de renforcement des capacités... »
9. RENFORCER LA COHÉRENCE DES POLITIQUES À L'OCDE	Le TUAC juge insuffisante la sensibilisation aux Principes directeurs qui a été faite dans les départements concernés et par d'autres départements de l'OCDE au cours de la décennie passée. Il demande à l'OCDE d'assurer la cohérence interne des politiques et de veiller à ce que les autres politiques et programmes touchant aux questions traitées dans les Principes directeurs (échanges, investissement ou développement) mettent en avant les Principes directeurs.	Conformément aux engagements de l'OCDE et du G20 concernant l'investissement responsable.
10. METTRE EN ŒUVRE L'AGENDA PROACTIF	Le Rapport du Président sur le réexamen des Principes directeurs recense un certain nombre de questions auxquelles il faut donner suite et qui, selon le TUAC, doivent être traitées en priorité dans l'agenda proactif : ● <i>Salaires décents</i> : des travaux doivent être réalisés par l'OCDE et l'OIT avec la participation du TUAC, du BIAC et d'OECD Watch afin de donner des indications sur la signification de la nouvelle disposition 4b) du Chapitre sur l'emploi et les relations professionnelles, ainsi que pour guider les entreprises et les PCN. ● <i>Chaînes d'approvisionnement et vigilance raisonnable</i> : faire mieux comprendre les droits de l'homme et d'autres principes de vigilance raisonnable tels qu'ils s'appliquent actuellement et leur pertinence et leur application aux chapitres « exclus » sur la fiscalité, la concurrence et la science et la technologie. ● <i>Secteur financier</i> : comprendre l'application des Principes directeurs au secteur financier.	La Décision du Conseil prévoit que « le Comité, en coopération avec les Points de contact nationaux, veillera, grâce à un « agenda proactif », à favoriser un respect effectif, par les entreprises, des principes et des normes énoncés dans les Principes directeurs » et qu'il devra collaborer, entre autres, avec le TUAC, le BIAC et OECD Watch « pour encourager les contributions positives que les entreprises multinationales peuvent, en se référant aux Principes directeurs, apporter au progrès économique, environnemental et social afin d'instaurer un développement durable ». <i>Emploi et relations professionnelles</i> <i>Paragraphe 4b</i> « ... octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de Travail ... au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des Travailleurs et de leurs familles » <i>Rapport du Président sur le réexamen des Principes directeurs</i> Salaires décents : « pour l'interprétation de cette recommandation, il conviendra donc de se reporter au contexte de l'OIT et de prendre en compte les pratiques établies par rapport à ces dispositions »

## *Document soumis par OECD Watch vers une mise en œuvre volontariste des Principes directeurs de l'OCDE*

### 1. Introduction

OECD Watch se félicite de la récente mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le présent document complète la déclaration faite en mai 2011 par OECD Watch au sujet de la mise à jour. La première déclaration détaille les améliorations et les insuffisances des « nouveaux » Principes directeurs de l'OCDE. La présente énonce la vision d'OECD Watch pour une mise en œuvre et une application efficaces des Principes directeurs mis à jour et commente les faits nouveaux récents concernant les PCN.

### 2. Principes directeurs mis à jour : la voie à suivre

OECD Watch se félicite des modifications apportées aux Principes directeurs de l'OCDE, qui confirment et élargissent la portée de l'instrument aux activités mondiales et à toutes les relations d'affaires des entreprises multinationales. Le nouveau texte s'enrichit de dispositions fort intéressantes sur les droits de l'homme, les relations d'affaires, les Travailleurs et les salaires, et le changement climatique.

Cependant, les nouvelles procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE n'offrent pas de garanties suffisantes et ne prévoient pas de mécanismes obligatoires de contrôle et d'examen mutuel pour assurer une performance régulière, cohérente et efficace des PCN. Il appartient catégoriquement aux différents PCN et aux pays adhérents de faire la preuve de leur réelle volonté politique de défendre des pratiques exemplaires de responsabilité des entreprises par l'intermédiaire de l'État.

Cette mise à jour donne à l'OCDE et aux pays adhérents **l'obligation et la possibilité** de renforcer l'efficacité de cet instrument unique pour promouvoir une conduite responsable des entreprises dans le contexte mondial.

La mise à jour prévoit un programme ambigu pour le Comité de l'investissement et le Secrétariat de l'OCDE, les différents PCN, les entreprises et les organisations de la société civile. En tant que telle, OECD Watch recommande que les parties prenantes s'engagent fermement à poursuivre un agenda proactif afin d'assurer la mise en œuvre intégrale des Principes directeurs de l'OCDE par les entreprises, dans le cadre de leurs activités et de leurs relations.

### 3. Un agenda proactif pour le Comité de l'investissement et le Secrétariat de l'OCDE

La mise à jour a ajouté un nouvel engagement à respecter les procédures de mise en œuvre, obligeant le Comité à poursuivre un agenda proactif qui encourage le respect par les entreprises des principes et des normes contenus dans les Principes directeurs. OECD Watch demande instamment au Comité de prendre en considération les questions qui, selon le rapport du Président, requièrent plus particulièrement des travaux supplémentaires :

- Instruments et initiatives de référence : l'on s'accorde généralement à penser que, pour faire suite aux Principes directeurs mis à jour, il faudrait établir un document de synthèse contenant des descriptions et des renvois aux références et initiatives pertinentes en matière de responsabilité des entreprises. OECD Watch suppose que les principales parties prenantes (BIAC, TUAC, OECD Watch) participeront activement à la détermination du mandat du « guide de référence » au service du Comité de l'investissement et contribueront à assurer la cohérence des politiques avec les normes et principes internationaux.
- Chaînes d'approvisionnement et diligence raisonnable. Le Groupe de Travail a décidé de poursuivre les travaux analytiques sur la valeur ajoutée qu'apporterait une réintégration des sujets exclus (concurrence, science et technologie et fiscalité) dans le champ d'application des dispositions relatives aux chaînes d'approvisionnement et à la diligence raisonnable. OECD Watch est favorable à l'inclusion du principe général de vigilance raisonnable dans les Principes directeurs mis à jour. Toutefois, comme l'a indiqué la secrétaire d'État américaine Hillary Clinton à l'occasion de la célébration du 50<sup>e</sup> anniversaire de l'OCDE, « la vigilance raisonnable, même si elle n'est pas toujours facile, est absolument indispensable ». OECD Watch demande que l'on réfléchisse à la possibilité d'appliquer un cadre de vigilance raisonnable aux dispositions concernant la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité. On pourrait, par exemple, réfléchir à l'intérêt de la vigilance raisonnable pour éviter les pratiques anticoncurrentielles qui nuisent aux fournisseurs et aux consommateurs, les droits de propriété intellectuelle qui ont un impact défavorable sur les communautés locales et indigènes, et la fraude fiscale et les prix de transfert qui peuvent avoir des effets négatifs sur les recettes des pays en développement, sapant ainsi leur capacité de réduire la pauvreté et de mener des initiatives en faveur du développement durable.
- Pertinence des Principes directeurs pour le secteur financier. OECD Watch s'engage à faire progresser ses travaux existants (par exemple son Document d'information de 2007 sur les Principes directeurs de l'OCDE et le secteur financier, et son document de 2009 sur l'application efficace des Principes directeurs de l'OCDE au secteur financier) afin de clarifier l'application des Principes directeurs à ce secteur. Nous accueillons favorablement la recommandation faite dans le Rapport du Président du Groupe de Travail du Comité de l'investissement sur le réexamen des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales (Rapport du Président), qui vise à entreprendre des travaux supplémentaires dans ce domaine. Même si l'application des Principes directeurs de l'OCDE à tous les secteurs d'activité a été confirmée dans la mise à jour, le traitement de cette question se limite à une brève référence dans le commentaire concernant les principes généraux. Il faut prendre davantage en considération le secteur financier afin de mieux comprendre quand les institutions financières produisent, directement ou indirectement, des impacts négatifs et quand elles contribuent à ces impacts, et quelles mesures elles doivent prendre si elles n'ont pas contribué à l'impact mais sont tout de même associées à des abus par le biais de leurs clients ou de leurs services. Pour remédier à cela, les institutions financières pourraient rendre publiques toutes les évaluations de risque pour la société et pour l'environnement réalisées dans le cadre des processus de vérification. OECD Watch reconnaît que l'applicabilité des Principes directeurs de l'OCDE aux institutions financières n'est pas sans présenter ses propres difficultés, en particulier en ce qui concerne la domination des « nouveaux financiers » venant de pays tels que la Chine, le Vietnam, la Thaïlande et d'autres. Les travaux réalisés à ce jour par OECD Watch

confirment que la vigilance raisonnable en matière d'investissement est difficile mais pourtant nécessaire. OECD Watch est d'accord avec le Rapport du Président sur la nécessité de faire participer des experts et des organismes internationaux compétents. Les membres d'OECD Watch ont, par exemple, identifié la récente mise à jour des Normes de performance de la SFI, qui reconnaît les droits des populations indigènes et la nécessité de divulguer les contrats, comme une question qui intéresse le secteur financier. De même, les faits nouveaux mondiaux concernant la divulgation des contrats et les règles de cotation de la Dodd-Frank Securities and Exchange Commission intéressent les institutions financières et aideront à lutter contre la corruption active et passive.

- Outre les travaux proposés sur le secteur financier, OECD Watch recommande que le Comité de l'investissement commence des travaux en vue de formuler des orientations sectorielles pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE afin d'aider à identifier les risques d'impacts négatifs liés à des produits, des régions, des secteurs ou des branches d'activité particuliers. OECD Watch peut confirmer que les violations des droits de l'homme et la dégradation de l'environnement sont fréquentes dans les industries extractives, l'agro-industrie (l'huile de palme, par exemple), l'hydroélectricité et certaines activités manufacturières telles que l'habillement et l'électronique. Les orientations sectorielles devraient être élaborées en consultation avec les parties prenantes afin de refléter l'émergence de nouvelles branches d'activité dans les pays en développement, la rapidité et l'ampleur de leur développement et leurs problèmes sociaux et environnementaux.
- Procéder à des analyses et faire des recommandations d'action en vue de faire mieux respecter par les entreprises les principes et les normes figurant dans les Principes directeurs, grâce à une meilleure cohérence des politiques. Par exemple, faire du respect des Principes de l'OCDE une condition préalable à l'obtention d'un soutien public, notamment pour les crédits à l'exportation.
- Établir des indications pratiques pour la mise en œuvre des nouvelles dispositions des Principes directeurs de l'OCDE. OECD Watch suggère que la question des salaires décents soit davantage explicitée étant donné que les Principes directeurs mis à jour stipulent maintenant que la rémunération doit répondre aux besoins des Travailleurs et de leur famille dans les différentes régions. L'OCDE pourrait s'inspirer de méthodes existantes de calcul des salaires décents et de l'expérience acquise avec les Initiatives faisant intervenir de multiples parties prenantes pour résoudre le problème du respect de la norme des « salaires décents »<sup>15</sup>.
- Établir des instructions plus détaillées concernant l'organisation de consultations constructives avec les parties prenantes. Le rapport du Président du Groupe de Travail du Comité de l'investissement sur le réexamen des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales indique que « au cours de l'examen de la nouvelle recommandation relative aux consultations avec les parties prenantes (chapitre II.A14) les délégations ont été nombreuses à souligner que les consultations avec les populations autochtones peuvent soulever des difficultés spécifiques et que, pour cette raison, elles requièrent quelquefois une attention particulière. D'autres délégations ont relevé que les groupes cités au paragraphe 40 des commentaires consacrés aux droits de l'homme pouvaient aussi nécessiter une attention particulière dans le contexte des consultations. « Néanmoins, OECD Watch y voit un élément décisif pour faire avancer

l'agenda sur la conduite responsable des entreprises et la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE. OECD Watch recommande que le Comité de l'investissement s'engage à établir de nouvelles instructions concernant la consultation des parties prenantes, en s'inspirant des pratiques exemplaires qui existent à l'échelle internationale pour s'assurer que la consultation soit véritablement constructive, participative et ouverte à tous.

- Entamer le processus d'apprentissage mutuel et d'évaluations mutuelles auquel les PCN participeront comme le stipule le Commentaire concernant les procédures de mise en œuvre. OECD Watch recommande que les activités d'apprentissage mutuel se déroulent avec la participation des parties prenantes intéressées (les plaignants et les prévenus dans des circonstances spécifiques, par exemple) de façon que les enseignements tirés par ces parties prenantes soient pris en compte. OECD Watch recommande que le Comité de l'investissement établisse et tienne à jour un registre des PCN acceptant de participer aux examens mutuels, avec un calendrier de mise en œuvre prévoyant, par exemple, quatre examens par an.

#### 4. Recommandations aux pays adhérents et aux PCN

OECD Watch recommande que les pays adhérents :

- Prennent dûment en compte les modifications apportées aux lignes directrices de procédure, et déterminent si leurs modalités institutionnelles et leurs procédures sont conformes aux Principes directeurs mis à jour. OECD Watch recommande que chaque PCN évalue ses activités et procédures et communique les résultats de ces évaluations. Cela soutiendra les efforts de renforcement de l'apprentissage mutuel. En particulier, le paragraphe un de la section « Modalités institutionnelles » des lignes directrices de procédure à l'intention des PCN doit être pris en considération car il dispose que les PCN seront composés et organisés de façon à offrir une structure efficace pour le traitement des questions très diverses soulevées par les *Principes directeurs* et à pouvoir fonctionner en toute impartialité.
- Assurer la cohérence des politiques en fournissant un inventaire des programmes et politiques publics pertinents, indiquant toutes les déclarations finales et tous les rapports des PCN. Cela aidera à faire en sorte que tous les services publics compétents aient connaissance des Principes directeurs de l'OCDE et assurera une approche de la conduite responsable des entreprises à l'échelle de l'ensemble de l'administration.
- Acceptent de se soumettre à l'examen mutuel et fassent part de ce qu'ils auront appris à tous les PCN et parties prenantes.
- Veiller à ce que le PCN dispose de ressources suffisantes et qu'il soit en mesure d'assumer pleinement ses responsabilités de promotion, de médiation, de traduction, d'examen et d'observation. Par ailleurs, les pays adhérents doivent soutenir le Programme de Travail du Comité de l'investissement et du Secrétariat de l'OCDE afin d'assurer la bonne mise en œuvre des engagements renforcés dans les Principes directeurs mis à jour, notamment l'agenda proactif.

##### 4.1. Recommandations aux entreprises

OECD Watch prend note de la demande du BIAC qui souhaite une période de transition pour la mise en œuvre de la version révisée des Principes directeurs de l'OCDE par les entreprises. OECD Watch se félicite de l'approche volontariste que cela implique et dans le

cadre de laquelle les entreprises évalueront ce que les nouvelles dispositions des Principes directeurs signifient pour leurs activités et leurs relations d'affaires, notamment les chaînes d'approvisionnement et commenceront de mettre en œuvre des processus de vigilance raisonnable. Les principes directeurs révisés de l'OCDE disposent que les entreprises doivent éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités ou de leurs relations d'affaires, notamment leur chaîne d'approvisionnement, des conséquences négatives dans certains domaines, et recommandent que les entreprises exercent une vigilance raisonnable afin d'être à la hauteur de leurs responsabilités.

OECD Watch demande à toutes les entreprises multinationales opérant dans des pays adhérents ou à partir de ces pays d'examiner et de divulguer leur système interne de gestion des risques (notamment les évaluations d'impact environnemental) et de s'aligner sur les dispositions des Principes directeurs de l'OCDE concernant la vigilance raisonnable en général et le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme en particulier. Il est essentiel que les systèmes de gestion des risques ne prennent pas seulement en compte les risques pour l'entreprise mais aussi, et tout autant, les risques pour les individus, les communautés et l'environnement.

Par ailleurs, OECD Watch attire l'attention des milieux d'affaires sur la politique générale de participation des parties prenantes. Comme convenu, la participation des parties prenantes doit être constructive et elle donne une réelle possibilité aux organisations de la société civile et aux communautés touchées de prendre part au processus et de faire prendre en compte leur point de vue. Cela devrait être conforme aux normes reconnues pour la consultation, notamment l'égalité, le respect, le choix du moment opportun et la transparence.

#### **4.2. Suite donnée par OECD Watch**

OECD Watch est consciente du rôle clé qu'elle joue dans l'avancement de l'agenda proactif pour aider à la mise en œuvre et à l'efficacité des Principes directeurs. Le réseau continuera de suivre l'efficacité de l'instrument en tant qu'outil de responsabilité des entreprises et de renforcer les capacités de la société civile. Pour ce faire, OECD Watch :

- Mettra à jour ses instructions et ses modules de formation pour les organisations de la société civile compte tenu des nouvelles dispositions et procédures.
- Procédera au renforcement des capacités régionales et à la formation des organisations de la société civile et renforcera la collaboration avec les partenaires du Sud.
- Maintiendra à jour sa base de données sur les affaires invoquant des circonstances spécifiques enregistrées par les ONG et s'efforcera d'aligner ces informations sur celles de la base de données qu'établira le Secrétariat de l'OCDE.
- Continuera de contribuer aux travaux du Comité de l'investissement et du Secrétariat de l'OCDE, en particulier en ce qui concerne l'agenda proactif et l'identification des risques d'impacts négatifs dans certains secteurs et régions.
- Continuera de nouer des relations avec des parties prenantes intéressées, notamment des institutions multilatérales, des administrations publiques et des entreprises, en particulier des institutions financières et des responsables de l'investissement.
- Exercera, au besoin, son droit de demander des explications au Comité de l'investissement lorsqu'elle estimera qu'un PCN a failli à sa mission concernant le

traitement des circonstances spécifiques ou lorsqu'elle aura le sentiment que les Principes directeurs ont été mal interprétés.

#### **4.3. Examen des PCN par OECD Watch, 2010-2011**

Durant le cycle de mise en œuvre 2010-2011, les membres d'OECD Watch et les autres organisations de la société civile ont réexaminé le fonctionnement de « leurs » PCN à la lumière des Principes directeurs révisés de l'OCDE. À l'issue de cette réflexion et de cette analyse, on peut tirer un certain nombre de conclusions générales concernant le lieu d'installation et la structure des PCN, les ressources dont ils disposent, la sensibilisation aux Principes directeurs et le traitement des circonstances spécifiques.

#### **4.4. Lieu d'installation et structure**

Malgré l'engagement à l'impartialité énoncé dans les Principes directeurs mis à jour, les membres d'OECD Watch continuent d'observer des conflits d'intérêt réels ou potentiels liés au lieu d'installation et aux structures actuels de divers PCN. Les PCN installés au sein de ministères ou d'institutions uniques tels que les services du Trésor, de l'économie et de l'investissement, continuent de poser problème. Dans le cas du PCN du Luxembourg, par exemple, qui est installé au ministère de l'Économie, il existe un conflit d'intérêt manifeste du fait que le ministre de l'Économie est membre du conseil d'administration d'ArcelorMittal, contre qui une affaire est en cours. Dans les affaires dont ont été saisis les PCN allemand et suisse, également, les plaignants ont eu le sentiment que le lieu d'installation des PCN a contribué à créer un biais en faveur de l'entreprise.

#### **4.5. Traitement des circonstances spécifiques**

Les plaignants ont des impressions ambiguës concernant les calendriers et les procédures des PCN. De plus, l'insuffisance des ressources allouées aux PCN a entravé l'avancement (la collecte d'informations, par exemple) des travaux relatifs à diverses plaintes en 2010-2011. Les requêtes adressées par divers plaignants aux PCN pour qu'ils mènent des enquêtes ou même pour qu'ils traduisent des documents importants dans la langue de groupes locaux n'ont pas abouti.

Promotion des Principes directeurs de l'OCDE

Les membres d'OECD Watch ont participé à plusieurs réunions nationales avec des parties prenantes afin de débattre de la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE. Malheureusement, tous les PCN n'ont pas veillé activement à l'apport de contributions constructives et générales au processus de mise à jour. Les membres ont aussi indiqué que les PCN ne remplissent guère leur mission de promotion, qui mérite une attention bien plus grande. OECD Watch précise que la participation active et en temps opportun de la société civile est une responsabilité essentielle des PCN, qui devraient y veiller davantage.

#### **4.6. Améliorations**

Des améliorations notables sont à mettre l'actif du PCN du Royaume-Uni, qui a, par exemple, conclu des affaires contre PB et les partenaires du consortium, qui participent aux travaux de construction du gazoduc BTC qui traverse la Turquie, la Géorgie et l'Azerbaïdjan, et l'affaire contre BAE Rolls Royce Airbus, accusé de ne pas respecter les nouvelles mesures de lutte contre la corruption de l'Export Credit Guarantee Department (ECGD) du Royaume-Uni. La conclusion de ces affaires a pris respectivement 8 et 6 ans et



leur traitement a varié selon les années. Les réformes internes et les nouvelles procédures ont néanmoins amélioré notablement le traitement des affaires par le PCN.

### Notes

1. Les résolutions et décisions du Conseil des droits de l'homme figureront dans le rapport du Conseil sur sa dix-septième session (A/HRC/17/2), chap. I.
2. Commentaire concernant le principe n° 17 des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : « Toutefois, les entreprises qui exercent une telle diligence ne devraient pas en conclure que cela les exonérera automatiquement et entièrement en soi de toute responsabilité si elles ont commis des atteintes aux droits de l'homme ou y ont contribué ».
3. Disponible sur Internet : <http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/default.aspx> et [http://humanrightsbusiness.org/?f=nhri\\_working\\_group](http://humanrightsbusiness.org/?f=nhri_working_group).
4. <http://www2.ohchr.org/english/law/parisprinciples.htm>.
5. <http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx>.
6. <http://hrbaportal.org/wp-content/files/12928848001950-undp-uhchr-toolkit-lr.pdf>.
7. <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G11/141/87/PDF/G1114187.pdf?OpenElement>.
8. [www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf](http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf).
9. [www.humanrightsbusiness.org/files/1127669666/file/edinburgh\\_declaration.pdf](http://www.humanrightsbusiness.org/files/1127669666/file/edinburgh_declaration.pdf).
10. Pour la liste complète, voir la première contribution du CIC à l'examen des Principes directeurs de l'OCDE : [www.humanrightsbusiness.org/files/1272852850/file/icc\\_submission\\_to\\_oecd\\_guidelines\\_review\\_251110.pdf](http://www.humanrightsbusiness.org/files/1272852850/file/icc_submission_to_oecd_guidelines_review_251110.pdf).
11. Datée le 23 mai 2011, AI Index IOR 30/001/2011.
12. Rapport du représentant spécial du secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et gérer » des Nations Unies, A/HRC/17/31, 21 mars 2011.
13. <http://acts.oecd.org/Instruments/ShowInstrumentView.aspx?InstrumentID=254&Lang=fr&Book=False>.
14. Rapport du président du Groupe de Travail du Comité de l'investissement sur le réexamen des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales.
15. De nombreuses Initiatives faisant intervenir de multiples parties prenantes prévoient un « salaire décent » dans leur code de conduite, comme la norme SA 8000 de Social Accountability International (SAI), L'Ethical Trading Initiative (Royaume-Uni) et la Fair Wear Foundation (Pays-Bas).



# Appendices



## APPENDICE A

# La Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales

25 mai 2011

### LES GOUVERNEMENTS ADHÉRENTS<sup>1</sup>

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-jointe<sup>2</sup>, 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-après <sup>3</sup> .
Stimulants et obstacles à l'investissement international	IV.1.	Qu'ils reconnaissent la nécessité de renforcer leur coopération dans le domaine des investissements directs internationaux ;
	2.	Qu'ils reconnaissent ainsi la nécessité de tenir dûment compte des intérêts des gouvernements adhérents qui seraient affectés par les lois, réglementations et pratiques administratives (appelées ci-dessous « mesures ») visant spécifiquement les investissements directs internationaux et constituant des stimulants ou des obstacles à ces investissements ;
	3.	Que les gouvernements adhérents s'efforceront de rendre ces mesures aussi transparentes que possible, de façon que leur importance et leur objet puissent être facilement déterminés et que des informations à leur sujet puissent être facilement obtenues ;
Procédures de consultation	V.	Qu'ils sont prêts à se consulter sur les questions ci-dessus, en application des Décisions pertinentes du Conseil ;
Réexamen	VI.	Qu'ils réexamineront les questions ci-dessus périodiquement, en vue de rendre plus efficace la coopération économique internationale entre gouvernements adhérents dans les domaines relatifs à l'investissement international et aux entreprises multinationales.

## Notes

1. Au 25 mai 2011, les gouvernements adhérents sont ceux de l'ensemble des pays membres de l'OCDE ainsi que l'Argentine, le Brésil, l'Égypte, la Lettonie, la Lituanie, le Maroc, le Pérou et la Roumanie. 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 dans la partie I 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/](http://www.oecd.org/daf/investissement/).

## APPENDICE B

*Les Principes directeurs de l'OCDE  
à l'intention des entreprises multinationales :  
recommandations pour une conduite responsable  
des entreprises dans le contexte international*

**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. 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 incitations et les obstacles à l'investissement international. Les *Principes directeurs* énoncent des principes et des normes volontaires de conduite responsable des entreprises, en conformité avec les législations applicables et les normes internationalement admises. Toutefois, les pays adhérant aux *Principes directeurs* prennent l'engagement contraignant de les mettre en œuvre conformément à la *Décision du Conseil relative aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. En outre, les sujets abordés dans les *Principes directeurs* peuvent également faire l'objet de législations nationales et d'engagements internationaux.
2. Les activités internationales des entreprises ont subi de profonds changements structurels et les *Principes directeurs* ont eux-mêmes évolué pour tenir compte de ces changements. Avec le développement des secteurs des services et des secteurs à forte intensité de savoir et l'expansion de l'économie de l'Internet, les entreprises opérant dans les services et la technologie jouent un rôle de plus en plus important 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 mécanismes industriels

et commerciaux et de formes d'organisation. La conclusion d'alliances stratégiques et le resserrement des liens avec les fournisseurs et les sous-traitants ont tendance à brouiller les frontières de l'entreprise.

3. La rapide évolution de la structure des entreprises multinationales se reflète aussi dans 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. L'apparition d'entreprises multinationales implantées dans des pays en développement s'imposant comme des investisseurs internationaux de poids constitue un autre fait marquant.
4. Par le biais des échanges et des investissements internationaux, les activités des entreprises multinationales ont permis de renforcer et d'approfondir les liens entre les différents pays et les différentes régions du monde. De telles activités sont très bénéfiques pour les pays d'origine comme pour les pays d'accueil. Les avantages qui en découlent se concrétisent lorsque les entreprises multinationales fournissent à des prix concurrentiels les produits ou services recherchés par les consommateurs et lorsqu'elles assurent un juste rendement à ceux qui leur apportent des capitaux. En outre, 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 différentes 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 et à créer des perspectives d'emploi 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 parties prenantes. Les entreprises multinationales ont ainsi l'occasion de mettre en place des politiques de pratiques exemplaires dans le domaine du développement durable qui visent à la cohérence des objectifs économiques, environnementaux et sociaux. Les entreprises multinationales sont d'autant mieux à même de promouvoir le développement durable que 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 pouvait améliorer la croissance. Dans le monde d'aujourd'hui, la concurrence est intense et les entreprises multinationales font face à des paramètres différents, qu'ils soient juridiques, sociaux ou réglementaires. Dans ce contexte, des entreprises pourraient être tentées de négliger certains principes ou certaines normes de conduite adéquats afin d'obtenir un avantage concurrentiel indu. 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 programmes internes et des dispositifs d'orientation et de gestion qui étayent leurs engagements de citoyenneté, de respect 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'un savoir-faire dans ce



domaine. Les entreprises ont également favorisé le dialogue social sur ce qui constitue une conduite responsable des entreprises et elles ont coopéré avec les parties prenantes, dans le cadre d'initiatives pluripartites, afin d'élaborer des orientations relatives à une conduite responsable des entreprises. Les *Principes directeurs* clarifient les attentes communes aux pouvoirs publics des pays qui y adhèrent et ont en outre valeur de référence pour les entreprises comme pour les autres parties prenantes. Par conséquent, ils complètent et renforcent les initiatives privées qui visent à définir et à faire appliquer des règles de conduite responsable pour les entreprises.

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. On peut faire remonter ce processus aux travaux engagés par l'Organisation internationale du Travail au début du vingtième siècle. L'adoption par les Nations Unies, en 1948, de la Déclaration universelle des droits de l'homme est aussi à marquer d'une pierre blanche. Elle a été suivie par l'élaboration continue de normes applicables dans de nombreux domaines relevant de la responsabilité des entreprises, laquelle se poursuit encore aujourd'hui. L'OCDE a apporté une contribution de poids à ce processus en édictant des normes applicables valables dans des domaines tels que l'environnement, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, le gouvernement d'entreprise ou encore la fiscalité.
9. 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 activités 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 pouvoirs publics peuvent y contribuer en mettant en place des cadres d'action nationaux efficaces reposant sur plusieurs volets : 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 des politiques propices à un développement durable, et en procédant sans relâche à des réformes visant à assurer l'efficacité et l'efficacités des activités du secteur public. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* s'engagent à améliorer continuellement leurs politiques intérieures et internationales dans le but d'accroître le bien-être et de relever le niveau 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 législations en vigueur et aux autres normes internationalement admises. Le respect des *Principes directeurs* par les entreprises est volontaire et n'est pas juridiquement contraignant. Néanmoins, certains sujets abordés dans les *Principes directeurs* peuvent également être réglementés par des législations nationales ou des engagements internationaux.

2. Les entreprises ont pour obligation première de se conformer à la législation de leur pays. Les *Principes directeurs* ne sauraient se substituer à une législation ou une réglementation nationale, ni prévaloir sur elles. Si les *Principes directeurs* vont au-delà de la loi dans de nombreux cas, ils ne devraient pas – et tel n’est pas leur but – placer les entreprises dans une situation où elles feraient face à des obligations contradictoires. Dans les pays où la législation ou la réglementation intérieure contredisent les principes et les normes énoncés dans les *Principes directeurs*, les entreprises devraient rechercher le moyen de respecter ces principes et ces normes dans toute la mesure du possible sans toutefois risquer de contrevenir à leur législation nationale.
3. Dans la mesure où les entreprises multinationales exercent 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.
4. Une définition précise des entreprises multinationales n’est pas nécessaire pour les besoins des *Principes directeurs*. Ces entreprises sont en effet présentes dans tous les secteurs de l’économie. 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 actionnariat peut être privé, public ou mixte. Les *Principes directeurs* s’adressent à toutes les entités qui composent 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 mutuellement concours pour faciliter l’observation des *Principes directeurs*.
5. Les *Principes directeurs* ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales ; ils traduisent des pratiques pouvant être recommandées à toutes. 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.
6. 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, les gouvernements adhérant aux *Principes directeurs* les encouragent néanmoins à respecter dans toute la mesure du possible les recommandations qu’ils contiennent.
7. 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.
8. Les gouvernements ont le droit de réglementer les conditions d’activité des entreprises multinationales dans les limites de leurs compétences, sous réserve du respect du droit international. Les entités d’une entreprise multinationale situées dans divers pays sont soumises aux lois en vigueur dans ces pays. Si des entreprises multinationales sont soumises à des obligations contradictoires de la part de pays adhérents ou de pays tiers, les pouvoirs publics concernés sont invités à coopérer en toute bonne foi afin de résoudre les problèmes susceptibles de se poser.

9. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* les ont établis en prenant l'engagement d'assumer la responsabilité qui leur incombe de traiter les entreprises d'une façon équitable et conformément au droit international et à leurs obligations contractuelles.
10. 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 autorités des pays d'accueil.
11. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* conviennent de les mettre en œuvre 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, les gouvernements adhérents 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 doivent tenir pleinement compte des politiques établies dans les pays où elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. À cet égard :

A. Les entreprises devraient :

1. Contribuer aux progrès économiques, environnementaux et sociaux en vue de parvenir à un développement durable.
2. Respecter les droits de l'homme internationalement reconnus vis-à-vis des personnes affectées par leurs activités.
3. Encourager le renforcement de capacités au niveau local en coopérant étroitement avec la communauté locale, y compris les milieux d'affaires, 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 exceptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire concernant les droits de l'homme, 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, y compris au sein des groupes d'entreprises.
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 les Travailleurs qu'elles emploient soient bien au fait des politiques qu'elles ont mises en place et les inciter à s'y conformer 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 des Travailleurs qui auraient, de bonne foi, rapporté à la direction ou, le cas échéant, aux

autorités publiques compétentes, des informations sur des pratiques contraires à la loi, aux *Principes directeurs* ou aux politiques de l'entreprise.

10. Exercer une diligence raisonnable fondée sur les risques, par exemple en intégrant cette dimension dans leurs systèmes de gestion des risques, afin d'identifier, de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, décrites dans les paragraphes 11 et 12, et rendre compte de la manière dont elles répondent à de telles incidences. La nature et la portée de la diligence raisonnable dépendent des circonstances propres à une situation particulière.
11. Éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans des domaines visés par les *Principes directeurs*, ou d'y contribuer, et prendre des mesures qu'imposent ces incidences lorsqu'elles se produisent.
12. S'efforcer d'empêcher ou d'atténuer une incidence négative, dans le cas où elles n'y ont pas contribué mais où cette incidence est néanmoins directement liée à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu d'une relation d'affaires. Ceci ne doit pas être interprété comme transférant la responsabilité de l'entité à l'origine d'une incidence négative sur l'entreprise avec laquelle elle entretient une relation d'affaires.
13. En plus de répondre à des incidences négatives dans des domaines visés par les *Principes directeurs*, encourager dans la mesure du possible leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite responsable conformes aux *Principes directeurs*.
14. S'engager auprès des parties prenantes concernées en leur donnant de réelles possibilités de faire valoir leurs points de vue lorsqu'il s'agit de planifier et de prendre des décisions relatives à des projets ou d'autres activités susceptibles d'avoir un impact significatif sur les populations locales.
15. S'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques locales.

B. Les entreprises sont encouragées à :

1. Soutenir, en fonction des circonstances qui leur sont propres, les efforts concertés déployés dans les enceintes appropriées pour favoriser la liberté sur l'Internet, notamment par le respect de la liberté d'expression, de réunion et d'association en ligne.
2. Participer ou apporter leur soutien, le cas échéant, à des initiatives privées ou multipartites et au dialogue social sur une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, en s'assurant que ces initiatives prennent dûment en compte leurs conséquences sociales ou économiques sur les pays en développement et respectent les normes internationalement admises existantes.

## Commentaire sur les principes généraux

1. Le chapitre des *Principes directeurs* consacré aux principes généraux est le premier qui contienne des recommandations précises adressées aux entreprises. Il est important en ce sens qu'il fixe l'orientation générale et établit des principes fondamentaux communs pour les recommandations spécifiques des chapitres suivants.

2. Les entreprises sont encouragées à coopérer avec les pouvoirs publics pour la mise au point et l'application des politiques et des réglementations. Prendre en considération les points de vue des autres acteurs de la société peut également enrichir ce processus ; on vise ici la communauté locale et les milieux d'affaires. Il est également admis que les pouvoirs publics doivent faire preuve de transparence dans leurs rapports avec les

entreprises et les consulter sur ces mêmes questions. Les entreprises doivent être considérées comme des partenaires des pouvoirs publics pour la mise au point et l'application des dispositifs volontaires et réglementaires (dont les *Principes directeurs* constituent un élément) ayant trait aux politiques qui les concernent.

3. Il ne saurait y avoir de contradiction entre les activités des entreprises multinationales et le développement durable. C'est précisément cette complémentarité que les *Principes directeurs* entendent favoriser. De fait, il est fondamental que des liens existent entre les progrès économiques, sociaux et environnementaux pour conforter l'objectif du développement durable<sup>1</sup>.

4. Le chapitre 4 reprend de manière plus détaillée les recommandations générales relatives aux droits de l'homme formulées au paragraphe A. 2.

5. Par ailleurs, les *Principes directeurs* reconnaissent et encouragent la contribution que les entreprises multinationales peuvent apporter à la création de capacités locales en raison de leurs activités au niveau local. De même, la recommandation concernant la formation de capital humain est résolument tournée vers l'avenir, en reconnaissant expressément la contribution que les entreprises multinationales peuvent offrir à leurs Travaillleurs sur le plan du développement humain individuel. Cette recommandation n'a pas seulement trait à l'embauche ; elle englobe également la formation et les autres actions de développement professionnel. La formation de capital humain couvre également la notion de non-discrimination au niveau de l'embauche, de la promotion, de l'apprentissage tout au long de la vie et des autres formules de formation en cours d'emploi.

6. Les *Principes directeurs* préconisent que, d'une manière générale, les entreprises évitent de chercher à obtenir des exceptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire ayant trait aux droits de l'homme, à l'environnement, à la santé, à la sécurité, au Travail, à la fiscalité ou aux incitations financières, pour n'en citer que quelques-uns, mais sans préjudice du droit qu'elles ont par ailleurs de chercher à faire évoluer un cadre législatif ou réglementaire. L'expression « ou d'accepter » souligne par ailleurs le rôle de l'État qui peut avoir proposé les exceptions. Une disposition de ce type s'adresse traditionnellement aux pouvoirs publics, mais elle concerne également les entreprises multinationales directement. Il faut néanmoins garder à l'esprit que, dans certains cas, des exceptions particulières à des lois ou à d'autres mesures peuvent être conformes à ces lois pour des raisons légitimes d'intérêt public. On en trouvera des exemples dans les chapitres consacrés à l'environnement ou à la politique de la concurrence.

7. Aux termes des *Principes directeurs*, il est recommandé que les entreprises mettent en œuvre de saines pratiques de gouvernement d'entreprise inspirées des *Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE*. Elles sont en particulier appelées à protéger et à faciliter l'exercice des droits des actionnaires, notamment le droit à un traitement équitable. Les entreprises devraient reconnaître les droits des parties prenantes tels que définis dans des textes législatifs ou des accords mutuels et encourager une coopération active avec ces parties prenantes pour favoriser la création de richesses et d'emplois et assurer la viabilité d'entreprises financièrement saines.

8. Selon les *Principes directeurs*, le conseil d'administration d'une entité-mère doit assurer le pilotage stratégique de l'entreprise, et en contrôler efficacement la direction. Le conseil d'administration doit aussi rendre des comptes à l'entreprise et aux actionnaires, tout en veillant aux intérêts des parties prenantes. Lorsqu'il s'acquitte de ces responsabilités, le conseil d'administration doit s'assurer de l'intégrité des systèmes de comptabilité et de

communication financière de l'entreprise, et notamment de l'indépendance de la vérification des comptes, de l'existence de dispositifs de contrôle adéquats, en particulier pour la gestion des risques et le contrôle financier et opérationnel, ainsi que du respect du droit et des normes applicables.

9. Les *Principes directeurs* visent aussi les groupes d'entreprises, même si le conseil d'administration des filiales peut être tenu par des obligations découlant de la législation du pays où elles sont constituées en société. Les dispositifs de conformité et de contrôle doivent aussi intéresser ces filiales dans la mesure du possible. De plus, la mission de surveillance des pratiques de gouvernance qui incombe au conseil implique également de contrôler en permanence les structures internes d'un groupe afin de s'assurer que les responsabilités y sont clairement définies partout.

10. Les entreprises multinationales publiques sont soumises aux mêmes recommandations que les entreprises privées, mais la surveillance exercée par l'État est souvent démultipliée lorsque celui-ci est le propriétaire final. Les Lignes directrices de l'OCDE sur le gouvernement d'entreprise des entreprises publiques constituent pour ces sociétés un guide utile et personnalisé et les recommandations qui y sont énoncées sont de nature à améliorer sensiblement leur gouvernance.

11. Bien que les pouvoirs publics soient au premier chef responsables de l'amélioration du cadre juridique et institutionnel de la réglementation, les entreprises ont aussi d'excellentes raisons commerciales de mettre en place un gouvernement d'entreprise de qualité.

12. Il existe un arsenal de plus en plus étoffé d'instruments et de mesures émanant des organisations professionnelles qui abordent bien des aspects de la conduite des entreprises et de leurs relations avec la collectivité. À cet égard, des évolutions intéressantes sont en cours dans le secteur financier. Les entreprises reconnaissent que leurs activités ont souvent une incidence sur la société et sur l'environnement. La mise en place de pratiques d'autodiscipline et de systèmes de gestion par les entreprises soucieuses de réaliser les objectifs en question – en contribuant ainsi au développement durable – en offre un exemple. Développer ces pratiques ne peut que contribuer à des relations fructueuses entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles opèrent.

13. Puisqu'on attend des entreprises des pratiques efficaces d'autodiscipline, on attend également d'elles une sensibilisation de leurs salariés aux mesures qu'elles mettent en œuvre. Des mécanismes de protection des salariés qui « donnent l'alerte » de bonne foi sont également recommandés, y compris pour protéger les salariés qui, en l'absence de mesures réparatrices promptes ou confrontés à un risque raisonnable de conséquences négatives pour leur emploi, signalent aux autorités publiques compétentes des pratiques contraires à la loi. Bien qu'une telle protection concerne tout particulièrement les mesures de lutte contre la corruption et de protection de l'environnement, elle s'applique également aux autres recommandations des *Principes directeurs*.

14. Dans les *Principes directeurs*, on entend par diligence raisonnable le processus qui, en tant que partie intégrante de leurs systèmes de prise de décisions et de gestion des risques, permet aux entreprises d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles abordent cette question. La diligence raisonnable peut être intégrée dans d'autres systèmes de gestion de risque au sein de l'entreprise à condition qu'elle aille au-delà de l'identification et la gestion des risques significatifs pour l'entreprise elle-même, pour englober également les risques d'incidences négatives dans des domaines visés par les

*Principes directeurs.* Les incidences potentielles doivent être traitées grâce à des mesures de prévention ou d'atténuation, tandis que les incidences réelles doivent être traitées grâce à des mesures de réparation. Les *Principes directeurs* concernent les incidences négatives dont les entreprises sont à l'origine ou auxquelles elles contribuent, ou qui sont directement liées à leurs activités, leurs produits et leurs services du fait de l'existence d'une relation d'affaires, telle qu'elle est définie aux paragraphes A.11 et A.12. En exerçant une diligence raisonnable, les entreprises peuvent mieux se prémunir contre le risque de provoquer de telles incidences négatives. Aux fins de la présente recommandation, « contribuer à » une incidence négative doit être interprété comme une contribution substantielle, c'est-à-dire une activité qui provoque, facilite ou incite une autre entité à provoquer une incidence négative, et n'inclut pas les contributions mineures ou négligeables. On entend par « relation d'affaires » toute relation avec des partenaires commerciaux, des entités appartenant à la chaîne d'approvisionnement ou toute autre entité, publique ou non, directement liée à ses activités, ses produits ou ses services. La recommandation exprimée au paragraphe A.10 s'applique aux questions ayant trait aux incidences négatives couvertes par les *Principes directeurs*. Elle ne s'applique pas aux chapitres consacrés à la science et à la technologie, à la concurrence et à la fiscalité.

15. La nature et la portée de la diligence raisonnable (telles que les mesures spécifiques à prendre) appropriée à une situation particulière dépendront de facteurs tels que la taille de l'entreprise, le contexte dans lequel s'inscrivent ses activités, les recommandations spécifiques des *Principes directeurs* et la gravité des incidences négatives. Des recommandations portant spécifiquement sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme figurent au chapitre IV.

16. Lorsque les entreprises ont un grand nombre de fournisseurs, elles sont invitées à identifier les domaines généraux dans lesquels le risque d'incidences négatives est le plus significatif puis, à partir de cette évaluation du risque, à exercer la diligence raisonnable de manière prioritaire à l'égard de certains fournisseurs.

17. Le fait, pour les entreprises, d'éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans des domaines visés par les *Principes directeurs*, ou d'y contribuer, inclut leurs activités dans la chaîne d'approvisionnement. Les relations dans la chaîne d'approvisionnement peuvent prendre diverses formes, par exemple des franchises, des accords de licence ou de sous-traitance. Les entités dans la chaîne d'approvisionnement sont souvent elles-mêmes des entreprises multinationales et, de ce fait, celles qui exercent leurs activités dans ou à partir de pays adhérant à la Déclaration sont couvertes par les présents *Principes directeurs*.

18. Dans le contexte de la chaîne d'approvisionnement, si une entreprise s'aperçoit qu'il existe un risque d'incidence négative, elle devrait alors prendre les mesures nécessaires pour y mettre fin ou pour l'empêcher.

19. Si une entreprise s'aperçoit qu'elle risque de contribuer à une incidence négative, elle devrait alors prendre les mesures nécessaires pour interrompre ou pour empêcher cette contribution et user de son influence pour atténuer les incidences résiduelles dans toute la mesure du possible. On considère qu'il y a influence lorsqu'une entreprise a la capacité de faire modifier les pratiques néfastes de l'entité responsable du dommage.

20. Bien répondre à l'attente exprimée au paragraphe A.12 signifie qu'une entreprise, seule ou en collaboration avec d'autres entités, le cas échéant, devrait utiliser son influence pour

intervenir auprès de l'entité responsable de l'incidence négative afin de prévenir ou d'atténuer cette incidence.

21. Les *Principes directeurs* reconnaissent qu'il existe des limites pratiques concernant la capacité des entreprises à amener leurs fournisseurs à changer de comportement. Cette limitation tient aux caractéristiques des produits, au nombre des fournisseurs, à la structure et à la complexité de la chaîne d'approvisionnement, ou encore à la position de marché de l'entreprise vis-à-vis de ses fournisseurs ou d'autres entités de la chaîne d'approvisionnement. Cela étant, les entreprises peuvent aussi influencer leurs fournisseurs par le biais d'accords contractuels tels que des contrats de gestion, des obligations de pré-qualification pour les fournisseurs potentiels, des conventions de vote ou encore des accords de licence ou de franchise. Parmi d'autres facteurs pouvant être pris en compte pour déterminer la réponse adéquate à des risques identifiés, on peut citer la gravité des incidences négatives et la probabilité qu'elles surviennent, ou encore le degré d'importance du fournisseur pour l'entreprise.

22. Du point de vue de la relation d'affaires, les réponses appropriées peuvent prendre plusieurs formes : poursuite de la relation avec le fournisseur pendant toute la durée des efforts d'atténuation des risques ; suspension temporaire de la relation avec poursuite des efforts d'atténuation des risques ; ou, en dernier recours, rupture de la relation avec le fournisseur, soit après que les efforts d'atténuation des risques ont échoué, soit parce que l'entreprise estime qu'aucune atténuation n'est possible, soit à cause de la gravité de l'incidence négative. L'entreprise devrait aussi prendre en compte les incidences négatives éventuelles, sur les plans social et économique, d'une décision de désengagement.

23. Les entreprises peuvent aussi s'engager aux côtés des fournisseurs et d'autres entités de la chaîne d'approvisionnement pour améliorer leurs performances, en coopération avec d'autres parties prenantes, notamment grâce à la formation du personnel ou à d'autres formes de renforcement des capacités, et pour les aider à intégrer, dans leurs pratiques professionnelles, des principes de conduite responsable compatibles avec les *Principes directeurs*. Lorsque des fournisseurs ont de nombreux clients et sont potentiellement confrontés à des obligations contradictoires imposées par des acheteurs différents, les entreprises sont encouragées, en tenant dûment compte des préoccupations relatives à la concurrence, à participer aux efforts collectifs déployés à l'échelle de leur secteur d'activité aux côtés des autres entreprises avec lesquelles elles ont des fournisseurs communs afin de coordonner leurs politiques vis-à-vis de la chaîne d'approvisionnement et leurs stratégies de gestion des risques, y compris grâce à des échanges d'informations.

24. Les entreprises sont également encouragées à participer à des initiatives privées ou multipartites et au dialogue social sur une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, telles que celles qui sont engagées dans le cadre de « l'agenda proactif » du Comité préconisé par la Décision du Conseil de l'OCDE sur les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* et aux Lignes de procédure figurant en annexe.

25. L'engagement des parties prenantes repose sur des procédures interactives avec les parties prenantes concernées grâce par exemple à des réunions, des auditions ou des consultations. Un engagement efficace des parties prenantes suppose une communication à double sens et la bonne foi de tous les participants. Un tel engagement peut être particulièrement utile lorsqu'il s'agit de planifier et de prendre des décisions sur des projets ou d'autres activités impliquant par exemple une utilisation intensive de terres ou d'eau, susceptibles d'avoir des retombées significatives sur les populations locales.



26. Le paragraphe B.1 prend acte de l'émergence d'une question importante. Il ne vise pas à instaurer de nouvelles normes, mais ne préjuge pas non plus de l'élaboration de normes nouvelles. Il prend acte du fait que les entreprises ont des intérêts qui seront affectés et qu'en participant, aux côtés d'autres parties prenantes, à l'examen des questions soulevées, elles-mêmes et d'autres pourront mieux comprendre ces questions et apporter ainsi une contribution positive. Il admet que ces questions comportent sans doute plusieurs aspects et souligne que la coopération doit être recherchée au sein des enceintes appropriées. Il ne préjuge pas des positions adoptées par les différents pays dans le domaine du Commerce électronique au sein de l'Organisation mondiale du Commerce (OMC). Il n'a pas pour objet de négliger d'autres intérêts importants de l'action publique liés à l'utilisation de l'Internet qui devraient être pris en compte<sup>2</sup>. Enfin, comme c'est le cas plus généralement pour les *Principes directeurs*, il n'a pas pour objet d'imposer aux entreprises des obligations contradictoires, conformément aux paragraphes 2 et 8 du chapitre « Concepts et principes » des *Principes directeurs*.

27. Enfin, il faut noter que les mesures d'autodiscipline et les mesures du même type, y compris les *Principes directeurs*, ne doivent pas restreindre illégalement la concurrence et ne doivent pas non plus être considérées comme se substituant à une législation ou une réglementation publique efficaces. Il est entendu que les entreprises multinationales doivent éviter tout effet de distorsion des échanges et des investissements qui pourrait résulter des codes ou des pratiques d'autodiscipline qu'elles mettent au point.

### III. Publication d'informations

1. Les entreprises devraient s'assurer de la publication, dans les délais requis, d'informations exactes sur tous les aspects significatifs de leurs activités, de leur structure, de leur situation financière, de leurs résultats, de leur actionnariat et de leur système de gouvernement d'entreprise. Ces informations devraient être fournies pour l'entreprise dans son ensemble et, s'il y a lieu, par branche d'activité ou zone géographique. Les politiques de publication d'informations des entreprises devraient être adaptées à leur nature, à leur taille et au lieu de leur implantation, en tenant compte du coût, de la confidentialité et d'autres considérations relevant de la concurrence.
2. Dans leurs politiques de publication d'informations, les entreprises devraient (sans que la liste suivante soit limitative) prévoir de publier des informations détaillées concernant :
  - a) Leurs résultats financiers et leurs résultats d'exploitation ;
  - b) Leurs objectifs ;
  - c) Les participations significatives et le détail des droits de vote, y compris la structure des groupes d'entreprise et les relations intra-groupe, ainsi que les mécanismes de renforcement du contrôle ;
  - d) La politique de rémunération des membres du conseil d'administration et des principaux dirigeants, avec des informations sur les administrateurs, en particulier leurs qualifications, le processus mis en œuvre pour leur nomination, leur appartenance éventuelle au conseil d'administration d'autres sociétés et l'appréciation du conseil d'administration sur leur indépendance ;
  - e) Les transactions avec des parties liées ;
  - f) Les facteurs de risque prévisibles ;
  - g) Les questions relatives aux Travailleurs et aux autres parties prenantes ;

- h) Les structures et les politiques de gouvernement d'entreprise, en particulier le contenu de tout code ou stratégie de gouvernement d'entreprise élaboré par la société ainsi que la procédure destinée à en assurer la mise en œuvre.
3. Les entreprises sont encouragées à communiquer des informations supplémentaires pouvant inclure :
- a) Des déclarations de principes ou des règles de conduite à l'intention du public, y compris, si leurs activités le justifient, des informations relatives à leurs politiques vis-à-vis des thèmes abordés dans les *Principes directeurs* ;
  - b) Des politiques ou autres codes de conduite auxquels elles souscrivent, avec la date de leur adoption et la mention des pays et des entités auxquels ils s'appliquent ;
  - c) Leurs performances en matière de respect de ces déclarations ou codes ;
  - d) Des informations sur les dispositifs d'audit interne, de gestion des risques et d'application de la loi ;
  - e) Des informations sur les relations avec les Travailleurs et les autres parties prenantes.
1. Les entreprises devraient respecter des normes de haute qualité en matière de publication d'informations comptables, financières et non financières, y compris d'informations environnementales et sociales le cas échéant. Les normes ou les politiques de recueil et de publication des informations devraient être communiquées. Les comptes devraient être vérifiés chaque année par un réviseur comptable indépendant, compétent et qualifié, chargé de donner au conseil d'administration et aux actionnaires un avis extérieur objectif certifiant que les états financiers donnent une image fidèle de la situation financière et des résultats de la société sous tous leurs aspects significatifs.

### Commentaire sur la publication d'informations

28. Ce chapitre a pour objet de favoriser une meilleure compréhension des activités des entreprises multinationales. Des informations claires et complètes sur les entreprises sont importantes pour une multitude d'utilisateurs, depuis les actionnaires et la communauté financière jusqu'aux Travailleurs, en passant par les communautés locales, les groupes d'intérêts, les pouvoirs publics ou la société dans son ensemble. Pour que l'on puisse mieux connaître les entreprises et leurs interactions avec la société et l'environnement, il faut qu'elles exercent leurs activités dans la transparence et répondent aux demandes d'information d'un public de plus en plus exigeant.

29. Les informations citées dans le présent chapitre répondent de deux manières à l'obligation de publication d'informations. La première série de recommandations reprend les éléments qui sont mentionnés dans les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE. Les notes les concernant contiennent des orientations complémentaires et les recommandations énoncées dans les *Principes directeurs* devraient en être rapprochés. Le premier ensemble de recommandations en matière de publication d'informations pourrait être complété par un second ensemble de recommandations sur le même thème que les entreprises seront invitées à suivre. Ces recommandations visent en priorité les entreprises cotées, mais si elles sont jugées applicables compte tenu de la nature, de la taille et de l'emplacement des entreprises concernées, elles pourraient en outre contribuer fort utilement à améliorer le gouvernement d'entreprise des sociétés non cotées, privées ou publiques.

30. Les recommandations en matière de publication d'informations ne sont pas censées imposer aux entreprises une charge excessive en termes de coûts ou de lourdeurs administratives. On n'attend pas non plus des entreprises qu'elles rendent publiques des informations pouvant compromettre leur situation concurrentielle, à moins que ces informations ne soient indispensables pour éclairer pleinement les investisseurs et éviter de les induire en erreur. Pour définir quelles sont les informations qui devraient au minimum être publiées, les *Principes directeurs* utilisent la notion de caractère significatif. On considère qu'une information est significative si le fait de ne pas la publier ou de la fausser risquerait d'influencer les décisions économiques des personnes auxquelles elle est destinée.

31. De plus, selon les *Principes directeurs*, il convient généralement d'établir et de publier ces informations en respectant des normes de grande qualité en matière de comptabilité et de communication financière et non financière. Cela permet d'améliorer de manière significative la capacité des investisseurs à suivre l'entreprise, parce que les informations publiées gagnent en fiabilité et en comparabilité et parce que les performances de l'entreprise sont plus faciles à saisir. La vérification annuelle des comptes par un réviseur comptable indépendant préconisée dans les *Principes directeurs* devrait également contribuer à un meilleur contrôle et à un plus grand degré de conformité de la part des entreprises.

32. La publication d'informations est abordée sous deux angles. Le premier ensemble de recommandations appelle les entreprises à publier, dans les délais requis, des informations exactes sur tous leurs aspects significatifs, en particulier leur situation financière, leurs résultats, leur actionnariat et leur système de gouvernement d'entreprise. On attend également des entreprises qu'elles publient des informations suffisantes concernant la rémunération des membres des organes d'administration et des principaux dirigeants (de manière individuelle ou globale), afin que les investisseurs puissent évaluer correctement les coûts et avantages des plans de rémunération et le rôle que jouent dans les résultats de l'entreprise les dispositifs incitatifs comme l'attribution d'options d'achat d'actions. Les transactions avec des parties liées et les facteurs de risque significatifs prévisibles doivent également être divulgués, de même que les questions importantes concernant les Travailleurs et les autres parties prenantes.

33. Les *Principes directeurs* encouragent également une deuxième catégorie de pratiques de publication ou de communication portant sur des domaines où les normes d'information sont encore en train d'évoluer (par exemple données sociales, informations environnementales ou informations concernant les risques). C'est le cas, en particulier, pour les émissions de gaz à effet de serre, dans la mesure où le champ d'application de leur suivi s'étend aux émissions directes et indirectes, actuelles et futures, au niveau de chaque entreprise et de chaque produit ; la biodiversité constitue un autre exemple. De nombreuses entreprises fournissent des informations qui vont au-delà des seuls résultats financiers et considèrent que la publication de ces informations est un bon moyen de manifester leur attachement à des pratiques socialement acceptables. Dans certains cas, ce deuxième type de publication d'informations – ou de communication avec le public et les autres parties directement affectées par les activités de l'entreprise – peut s'appliquer à des entités allant au-delà de celles couvertes par la comptabilité financière de l'entreprise. Il peut également s'étendre, par exemple, à des informations sur les activités de sous-traitants et de fournisseurs, ou de partenaires dans le cadre de co-entreprises. Ceci est particulièrement

approprié pour contrôler le transfert, à des partenaires, d'activités dommageables pour l'environnement.

34. Beaucoup d'entreprises ont adopté des mesures qui ont pour but de les aider à se conformer à la loi et à certaines normes de conduite, et aussi à améliorer la transparence de leurs activités. De plus en plus nombreuses sont celles qui ont mis en place des codes de conduite volontaires, traduisant leur adhésion à certaines valeurs éthiques dans des domaines comme l'environnement, les droits de l'homme, les normes du Travail, la protection des consommateurs ou la fiscalité. Des systèmes de gestion spécialisés ont été élaborés ou sont en cours de mise au point et continuent à évoluer pour les aider à respecter ces engagements ; ils portent en particulier sur des systèmes d'informations, des procédures opérationnelles ou encore des obligations en matière de formation. Les entreprises coopèrent avec les ONG et les organisations intergouvernementales à la mise au point de normes de publication d'informations grâce auxquelles elles seront mieux à même de rendre compte de l'influence de leurs activités dans les domaines qui se rapportent au développement durable [dans le cadre, par exemple, de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (« Global Reporting Initiative »)].

35. On encourage les entreprises à rendre l'accès aux informations publiées facile et peu coûteux et à envisager d'utiliser à cet effet les technologies de l'information. Les informations communiquées aux usagers sur le marché du pays d'origine devraient être également accessibles à tous les usagers intéressés. Les entreprises peuvent prendre des mesures spéciales pour diffuser ces informations au sein des communautés n'ayant pas accès aux médias imprimés (par exemple les populations pauvres directement affectées par les activités de l'entreprise).

#### IV. Droits de l'homme

Les États ont le devoir de protéger les droits de l'homme. Dans le cadre des droits de l'homme internationalement reconnus, des engagements internationaux envers les droits de l'homme souscrits par les pays où elles exercent leurs activités ainsi que des lois et règlements nationaux pertinents, les entreprises devraient :

1. Respecter les droits de l'homme, ce qui signifie qu'elles doivent se garder de porter atteinte aux droits d'autrui et parer aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.
2. Dans le cadre de leurs activités, éviter d'être la cause d'incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer, et parer à ces incidences lorsqu'elles surviennent.
3. S'efforcer de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme directement liées à leurs activités, leurs biens ou leurs services en raison d'une relation d'affaires avec une autre entité, même si elles ne contribuent pas à ces incidences.
4. Élaborer une politique formulant leur engagement à respecter les droits de l'homme.
5. Exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en fonction de leur taille, de la nature et du contexte de leurs activités et de la gravité des risques d'incidences négatives sur ces droits.
6. Établir des mécanismes légitimes ou s'y associer afin de remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme lorsqu'il s'avère qu'elles en sont la cause ou qu'elles y ont contribué.

## Commentaire sur les droits de l'homme

36. Ce chapitre s'ouvre sur un chapeau qui définit le cadre dans lequel s'inscrivent les recommandations spécifiques relatives au respect des droits de l'homme par les entreprises. Il s'inspire du cadre pour les entreprises et les droits de l'homme « Protéger, respecter et réparer » établi par les Nations Unies et est conforme à ses lignes directrices de mise en œuvre.

37. Le chapeau et le premier paragraphe disposent que les États ont le devoir de protéger les droits de l'homme, et que les entreprises, quels que soient leurs taille, secteur d'activité, contexte opérationnel, structure de propriété et organisation, doivent respecter les droits de l'homme partout où elles exercent leurs activités. Le respect des droits de l'homme est la norme mondiale de conduite attendue des entreprises, indépendamment de la capacité et/ou de la volonté des États de satisfaire à leurs obligations en la matière, et ne saurait atténuer ces obligations.

38. Le fait qu'un État n'applique pas sa législation nationale pertinente ou ne respecte pas ses obligations internationales en matière de droits de l'homme, ou qu'il puisse enfreindre cette législation ou ces obligations internationales est sans effet sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Dans les pays où les lois et règlements nationaux sont contraires aux droits de l'homme reconnus internationalement, les entreprises doivent rechercher les moyens de les respecter le plus possible sans violer la législation nationale, conformément au paragraphe 2 du chapitre consacré aux concepts et principes.

39. Dans tous les cas et indépendamment du pays ou du contexte spécifique dans lequel s'inscrivent les activités des entreprises, il faut se référer pour le moins aux droits de l'homme reconnus internationalement exprimés dans la Charte internationale des droits de l'homme, qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme et les principaux instruments d'après lesquels elle a été codifiée : le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ainsi qu'aux principes concernant les droits fondamentaux exposés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au Travail.

40. Les entreprises peuvent avoir une incidence sur pratiquement tous les droits de l'homme reconnus internationalement. Dans la pratique, certains droits de l'homme peuvent être plus vulnérables que d'autres dans certains secteurs ou contextes, et feront donc l'objet d'une attention plus soutenue. Toutefois, les situations peuvent changer ; par conséquent, tous les droits doivent être périodiquement examinés. En fonction des circonstances, les entreprises commerciales peuvent être amenées à envisager l'adoption de normes supplémentaires. Par exemple, les entreprises doivent respecter les droits de l'homme des personnes qui appartiennent à des catégories spécifiques ou de populations qui méritent une attention particulière, dès lors qu'elles risquent d'avoir une incidence négative sur ces droits. Dans ce contexte, les instruments des Nations Unies ont précisé les droits des populations autochtones ; des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques ; des femmes ; des enfants ; des personnes handicapées ; et des Travailleurs migrants et leurs familles. En outre, dans les situations de conflit armé, les entreprises devraient respecter les normes du droit international humanitaire, ce qui peut les aider à éviter d'avoir des incidences négatives ou d'y contribuer lorsqu'elles exercent des activités dans un environnement aussi difficile.

41. Dans le paragraphe 1, parer aux incidences négatives, réelles et potentielles, sur les droits de l'homme consiste à prendre des mesures adéquates pour repérer, si possible prévenir, et atténuer les incidences potentielles sur les droits de l'homme, parer aux incidences réelles, et rendre compte des mesures prises à cette fin. L'expression « porter atteinte » désigne les incidences négatives qu'une entreprise peut avoir sur les droits de l'homme.

42. Le paragraphe 2 recommande aux entreprises d'éviter d'être la cause d'incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs activités et de parer à ces incidences négatives lorsqu'elles surviennent. Le terme « activités » recouvre à la fois les actions et les omissions. Lorsqu'une entreprise a ou est susceptible d'avoir une incidence négative sur les droits de l'homme, elle devrait prendre les mesures nécessaires pour empêcher cette incidence ou y mettre un terme. Lorsqu'une entreprise contribue ou est susceptible de contribuer à une telle incidence, elle devrait prendre les mesures nécessaires pour empêcher cette contribution ou y mettre un terme, ou user de son pouvoir pour atténuer le plus possible l'incidence résiduelle éventuelle. L'entreprise détient un tel pouvoir lorsqu'elle est en mesure de modifier les pratiques d'une entité qui ont des incidences négatives sur les droits de l'homme.

43. Le paragraphe 3 concerne des situations plus complexes dans lesquelles une entreprise n'a pas contribué à une incidence négative sur les droits de l'homme, mais où cette incidence est néanmoins directement liée à ses activités, biens ou services du fait de sa relation d'affaires avec une autre entité. Le paragraphe 3 n'a pas pour but de transférer la responsabilité de l'entité qui est la cause d'une incidence négative sur les droits de l'homme à l'entreprise avec qui elle a une relation d'affaires. Pour répondre à l'intention exprimée dans ce paragraphe, une entreprise, agissant seule ou en coopération avec d'autres entités, le cas échéant, devrait exercer son pouvoir pour convaincre l'entité qui a une incidence négative sur les droits de l'homme d'empêcher ou d'atténuer cette incidence. Les « relations d'affaires » d'une entreprise englobent les relations avec ses partenaires commerciaux, les agents de sa chaîne d'approvisionnement, d'autres acteurs non publics et des agents de l'État directement liés à ses activités commerciales, biens ou services. Parmi les facteurs qui entreront en ligne de compte pour déterminer l'action appropriée à engager en pareilles situations figurent le pouvoir exercé par l'entreprise sur l'entité concernée, l'importance de cette relation pour l'entreprise, la gravité de l'incidence, et le point de savoir si la rupture de la relation avec l'entité aurait en soi une incidence négative sur les droits de l'homme.

44. Le paragraphe 4 recommande aux entreprises d'exprimer leur engagement à respecter les droits de l'homme par une déclaration qui : i) soit approuvée au niveau hiérarchique le plus élevé de l'entreprise ; ii) soit établie par des spécialistes internes et/ou externes ; iii) définisse les attentes en matière de respect des droits de l'homme de la part du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement associées aux activités, biens ou services de l'entreprise ; iv) soit diffusée publiquement et communiquée en interne et en externe à l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et des autres parties concernées ; v) se traduise par des politiques et procédures opérationnelles qui donnent à cet engagement une dimension concrète.

45. Le paragraphe 5 recommande aux entreprises d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce processus implique d'évaluer les incidences réelles et potentielles sur les droits de l'homme, d'intégrer les résultats et d'engager des actions

correspondantes, de suivre les réponses et de faire connaître les mesures prises pour parer aux incidences. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peut être intégrée dans les systèmes généraux de gestion des risques de l'entreprise, à condition qu'ils ne se limitent pas à identifier et gérer les risques significatifs pour l'entreprise proprement dite, mais s'étendent aux risques pour les détenteurs de droits. Il s'agit d'une activité continue, étant entendu que les risques concernant les droits de l'homme peuvent changer à mesure que les activités de l'entreprise et son environnement évoluent. Les paragraphes A.10 à A.12 du chapitre sur les principes généraux et leurs commentaires formulent des indications complémentaires sur la diligence raisonnable, y compris en lien avec la chaîne d'approvisionnement, et des réponses adéquates aux risques liés aux chaînes d'approvisionnement.

46. Lorsqu'une entreprise détecte, grâce à son processus de diligence raisonnable ou par d'autres moyens, qu'elle a été la cause d'une incidence négative sur les droits de l'homme ou qu'elle y a contribué, les *Principes directeurs* recommandent de mettre en place des procédures pour y remédier. Dans certaines situations, il est nécessaire de coopérer avec des mécanismes judiciaires ou non judiciaires relevant de l'État. Dans d'autres cas, des mécanismes de réclamation au sein de l'entreprise disponibles pour les personnes susceptibles d'être affectées par les activités de l'entreprise peuvent être un moyen efficace d'établir de telles procédures, à condition de remplir les critères fondamentaux suivants : légitimité, accessibilité, prévisibilité, caractère équitable, compatibilité avec les *Principes directeurs* et transparence ; ils doivent également être fondés sur le dialogue et la volonté de parvenir à des solutions concertées. Ces mécanismes peuvent être gérés par l'entreprise, seule ou en collaboration avec d'autres parties prenantes, et peuvent être source d'apprentissage continu. Les mécanismes de contestation au sein de l'entreprise ne devraient pas être utilisés en vue de saper le rôle des syndicats dans le règlement des conflits du Travail, pas plus qu'ils ne devraient empêcher l'accès aux mécanismes de recours judiciaires ou non judiciaires, y compris aux Points de contact nationaux prévus par les *Principes directeurs*.

## V. 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 ainsi que des normes internationales du Travail applicables :

1. a) Respecter le droit des Travailleurs employés par l'entreprise multinationale de constituer des syndicats et des organisations représentatives de leur choix ou de s'y affilier.
- b) Respecter le droit des Travailleurs employés par l'entreprise multinationale de mandater des syndicats et des organisations représentatives de leur choix afin de les représenter lors de négociations collectives, 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.

- c) Contribuer à l'abolition effective du Travail des enfants, et prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer de façon urgente l'interdiction et l'élimination des pires formes du Travail des enfants.
  - d) Contribuer à l'élimination de toute forme de Travail forcé ou obligatoire et prendre les mesures adéquates pour empêcher tout recours au Travail forcé ou obligatoire dans leurs activités.
  - e) S'inspirer, dans leurs activités, du principe de l'égalité des chances et de traitement dans le Travail, et ne pas pratiquer de discrimination envers leurs Travailleurs 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, ou toute autre circonstance, les pratiques sélectives concernant les caractéristiques des Travailleurs 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 Travailleurs les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces.
    - b) Communiquer aux représentants des Travailleurs les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.
    - c) Fournir aux Travailleurs 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.
  3. Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les Travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.
  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) Lorsque des entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement où il peut ne pas exister des employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de Travail possibles dans le cadre des politiques publiques. Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des Travailleurs et de leurs familles.
    - c) Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités la santé et la sécurité du milieu de Travail.
  5. Dans leurs activités, 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 Travailleurs 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 Travailleurs, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs Travailleurs 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 Travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les Travailleurs 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 Travailleurs 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 Travailleurs de mener des négociations sur les questions relatives aux conventions collectives ou aux relations entre salariés 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.

### Commentaire sur l'emploi et les relations professionnelles

47. Ce chapitre débute par un chapeau qui fait référence aux lois et règlements « applicables » afin de tenir compte du fait que les entreprises multinationales, tout en opérant sur le territoire de certains pays, peuvent être soumises en matière d'emploi et de relations professionnelles à des dispositions nationales et internationales. Les termes « pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations de Travail » sont suffisamment larges pour permettre diverses interprétations compte tenu des différentes situations nationales – par exemple, en ce qui concerne les différentes possibilités de négociation offertes aux Travailleurs en vertu de la législation nationale.

48. L'Organisation internationale du Travail (OIT) est l'organe compétent pour établir les normes internationales du Travail et s'en occuper et pour promouvoir les droits fondamentaux au Travail tels qu'ils sont reconnus dans la Déclaration de l'OIT de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au Travail. Les *Principes directeurs*, en tant qu'instrument non contraignant, ont un rôle à jouer pour promouvoir l'observation de ces normes et principes par les entreprises multinationales. Les *Principes directeurs* reflètent les dispositions pertinentes de la Déclaration de 1998 ainsi que de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT de 1977 sur les entreprises multinationales et la politique sociale (révisée pour la dernière fois en 2006) (la « Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales »). La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales établit des principes dans le domaine de l'emploi, de la formation, des conditions de Travail et des relations professionnelles, tandis que les *Principes directeurs* couvrent tous les aspects majeurs de la conduite des entreprises. Les *Principes directeurs* de l'OCDE et la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales ont trait à la conduite attendue des entreprises, et s'inscrivent en parallèle et non en contradiction. La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales peut donc être utile pour la bonne compréhension des *Principes directeurs* en ce qu'elle est plus approfondie. Néanmoins, les procédures de suivi de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales et des *Principes directeurs* ne relèvent pas des mêmes organes.

49. La terminologie employée dans le chapitre V est conforme à celle utilisée dans la Déclaration l'OIT sur les entreprises multinationales. Les termes « Travailleurs employés par l'entreprise multinationale » et « leurs Travailleurs » ont le même sens que dans la

Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales. Ils désignent les Travailleurs qui sont « en relation de Travail avec l'entreprise multinationale ». Les entreprises qui souhaitent comprendre la portée de leur responsabilité au titre du chapitre V trouveront des orientations utiles pour déterminer l'existence d'une relation de Travail dans le contexte des *Principes directeurs* dans la liste non exhaustive d'indices cités par la Recommandation 198 de l'OIT de 2006, paragraphes 13 (a) et (b). En outre, il est reconnu que les arrangements contractuels évoluent et se transforment au fil du temps et que les entreprises doivent structurer leurs relations avec leurs Travailleurs de manière à éviter de promouvoir ou d'encourager des relations de Travail déguisées ou d'y prendre part. Il y a relation de Travail déguisée lorsqu'un employeur traite une personne autrement que comme un salarié d'une manière qui dissimule son statut juridique réel.

50. Ces recommandations n'entrent pas en conflit avec les relations civiles et commerciales proprement dites, mais cherchent plutôt à garantir que les personnes engagées dans une relation de Travail bénéficient de la protection à laquelle elles ont droit au titre des *Principes directeurs*. Il est admis qu'en l'absence de relation de Travail, les entreprises n'en sont pas moins tenues d'agir conformément aux recommandations relatives à la diligence raisonnable et à la chaîne d'approvisionnement, compte tenu des risques, qui figurent aux paragraphes A.10 à A.13 du chapitre II consacré aux Principes généraux.

51. Le premier paragraphe du présent chapitre fait référence aux quatre principes et droits fondamentaux au Travail énoncés dans la Déclaration de l'OIT de 1998, à savoir la liberté d'association et le droit de négociation collective, l'abolition effective du Travail des enfants, l'élimination de toute forme de Travail forcé ou obligatoire et la non-discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces principes et droits ont été développés sous la forme de droits et obligations spécifiques dans les Conventions de l'OIT reconnues comme fondamentales.

52. Le paragraphe 1 c) recommande que les entreprises multinationales contribuent à l'abolition effective du Travail des enfants au sens de la Déclaration de l'OIT de 1998 et de la Convention 182 de l'OIT sur les pires formes de Travail des enfants. La Convention 138 et la Recommandation 146 (adoptées en 1973), qui concernent l'âge minimum d'admission à l'emploi, sont deux instruments plus anciens de l'OIT dans le domaine du Travail des enfants. Grâce à leurs pratiques en matière de gestion de la main-d'œuvre, aux emplois de haute qualité et bien rémunérés qu'elles créent et à leur contribution à la croissance économique, les entreprises multinationales peuvent jouer un rôle positif en aidant à s'attaquer aux causes fondamentales de la pauvreté en général et du Travail des enfants en particulier. Il importe de reconnaître et de favoriser le rôle que peuvent jouer les entreprises multinationales en contribuant à la recherche d'une solution durable au problème du Travail des enfants. À cet égard, l'amélioration du niveau d'éducation des enfants dans les pays d'accueil doit retenir tout particulièrement l'attention.

53. Le paragraphe 1d) recommande que les entreprises contribuent à l'élimination de toute forme de Travail forcé et obligatoire, autre principe repris de la Déclaration de l'OIT de 1998. La référence à ce droit fondamental du Travail se fonde sur les Conventions de l'OIT 29 (1930) et 105 (1957). La Convention 29 demande aux gouvernements de « supprimer l'emploi du Travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible » et la Convention 105 leur demande de « supprimer le Travail forcé ou obligatoire et n'y recourir sous aucune forme » dans un certain nombre de cas énumérés (par exemple, en tant que moyen de coercition politique ou mesure de discipline du Travail) et de

« prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du Travail forcé ou obligatoire ». Dans le même temps, il est bien entendu que l'OIT est l'instance compétente en ce qui concerne la question délicate du Travail carcéral, en particulier lorsqu'il s'agit de l'emploi de prisonniers par des particuliers, des entreprises ou des associations (ou leur mise à disposition).

54. La référence au principe de non-discrimination en matière d'emploi et de profession au paragraphe 1e s'applique aux conditions telles que l'embauche, l'affectation, le licenciement, la rémunération et autres avantages, l'avancement, le transfert ou la relocalisation, la cessation d'emploi, la formation et la retraite. La liste des formes interdites de discrimination énumérées dans la Convention 111 de l'OIT (1958), la Convention 183 sur la protection de la maternité (2000), la Convention 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983), la Recommandation 162 sur les Travailleurs âgés (1980) et la Recommandation 200 concernant le VIH et le sida et le monde du Travail (2010), considère que toute distinction, exclusion ou préférence pour ces motifs est contraire aux Conventions, Recommandations et Codes. Le terme « autre circonstance » aux fins des *Principes directeurs* recouvre l'activité syndicale et des caractéristiques personnelles comme l'âge, l'invalidité, la grossesse, la situation de famille, l'orientation sexuelle et la sérologie VIH. Conformément aux dispositions du paragraphe 1 e), les entreprises se doivent de promouvoir les mêmes opportunités pour les hommes et les femmes, en insistant tout particulièrement sur l'égalité des critères pour la sélection, la rémunération et l'avancement, et sur une application égalitaire de ces critères ; elles se doivent également d'empêcher les discriminations ou le licenciement pour cause de mariage, de grossesse, de maternité ou de paternité.

55. Le paragraphe 2 c) de ce chapitre dispose que les informations fournies par les entreprises aux Travailleurs et à leurs représentants doivent donner une « idée exacte et correcte » des résultats. Ces informations concernent : la structure de l'entreprise, sa situation et ses perspectives économiques et financières, l'évolution de l'emploi et les changements importants attendus dans leurs activités, compte tenu des impératifs légitimes de confidentialité. L'élément de confidentialité signifie que les informations peuvent n'être pas fournies sur certains points, ou n'être fournies qu'avec certaines protections.

56. La référence aux formes consultatives de participation des Travailleurs au paragraphe 3 du chapitre provient de la Recommandation 94 de l'OIT (1952) concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et Travailleurs sur le plan de l'entreprise. Elle est également conforme à une disposition de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales. De tels dispositifs de consultation ne sauraient se substituer au droit des Travailleurs de négocier leurs conditions de Travail. Une recommandation au sujet des dispositifs de consultation relatifs aux conditions de Travail figure également au paragraphe 8.

57. Au paragraphe 4, les normes d'emploi et de relations professionnelles sont réputées couvrir la rémunération et le temps de Travail. La référence à la santé et à la sécurité du milieu de Travail implique que les entreprises multinationales se doivent d'appliquer les réglementations et les normes professionnelles en vigueur pour réduire le risque d'accident et de maladie professionnelle en cours d'emploi ou en liaison avec l'emploi. Il s'agit d'encourager les entreprises à Travailler à l'amélioration du niveau de performance en matière de santé et de sécurité du milieu du Travail dans toutes leurs composantes, même si ceci n'est pas formellement exigé par les réglementations en vigueur dans les pays où elles opèrent. Il s'agit aussi d'encourager les entreprises à respecter la possibilité,

pour les Travailleurs, de se retirer d'une situation de Travail lorsqu'il y a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour la santé ou la sécurité. Les problèmes de santé et de sécurité, vu leur importance et les complémentarités avec d'autres recommandations, sont traités également dans d'autres dispositions des *Principes directeurs*, surtout à propos de la protection des consommateurs et de l'environnement. La Recommandation 194 de l'OIT (2002) fournit une liste indicative des maladies professionnelles et précise les recueils de directives pratiques ou guides que les entreprises doivent prendre en compte pour mettre en œuvre cette recommandation des *Principes directeurs*.

58. En vertu de la recommandation énoncée au paragraphe 5, les entreprises multinationales sont invitées à recruter sur place une proportion adéquate de leur main-d'œuvre (y compris le personnel de gestion) et à leur assurer une formation. Les dispositions de ce paragraphe concernant la formation et le niveau de qualification complètent le texte du paragraphe A.4 du chapitre sur les principes généraux qui a trait à la promotion de la formation du capital humain. La référence au personnel local complète le texte encourageant la création de capacités locales au paragraphe A.3 du chapitre sur les principes généraux. Conformément à la Recommandation 195 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines (2004), les entreprises sont également encouragées à investir, dans toute la mesure du possible, dans l'éducation et la formation tout au long de la vie, tout en garantissant l'égalité des chances dans l'éducation pour les femmes et d'autres catégories vulnérables, telles que les jeunes, les personnes peu qualifiées, les personnes handicapées, les migrants, les Travailleurs âgés et les populations autochtones.

59. Le paragraphe 6 recommande aux entreprises d'avertir dans un délai raisonnable les représentants des Travailleurs et les autorités publiques compétentes lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs Travailleurs, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs. Comme il est indiqué dans ce paragraphe, le but est de ménager la possibilité d'une coopération afin d'atténuer les effets de ces changements. C'est là un principe important qui se reflète largement dans les réglementations et pratiques relatives aux relations du Travail des pays souscrivant aux *Principes directeurs*, même si les solutions adoptées pour ménager la possibilité d'une coopération constructive ne sont pas identiques dans tous les pays considérés. Comme l'indique également ce paragraphe, il conviendrait, compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive soit prise. De fait, un tel préavis avant la décision finale est prévu dans les réglementations et pratiques relatives aux relations du Travail d'un certain nombre de pays souscrivant aux *Principes directeurs*. Mais ce n'est pas le seul moyen de ménager la possibilité d'une coopération constructive pour atténuer les effets de ce type de décisions, et les lois et pratiques d'autres pays souscrivant aux *Principes directeurs* prévoient d'autres moyens en fixant notamment un délai au cours duquel des consultations doivent avoir lieu avant qu'une décision puisse être mise en œuvre.

## VI. 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 de l'utilisation de leurs ressources, et un examen périodique de la pertinence de ces objectifs ; le cas échéant, les objectifs devraient être cohérents avec les politiques nationales et les engagements internationaux pertinents.
  - 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 Travaillleurs en temps voulu des informations adéquates, mesurables et vérifiables (si possible) 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 en vue d'éviter ces effets et, s'ils sont inévitables, de les atténuer. 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 au niveau de l'entreprise et, le cas échéant, de sa chaîne d'approvisionnement, en encourageant 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 réduisent les émissions de gaz à effet de serre, 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, en fournissant des informations exactes sur leurs produits (par exemple sur les émissions de gaz à effet de serre, la biodiversité, l'utilisation efficiente des ressources ou d'autres aspects environnementaux).
  - d) L'étude et l'évaluation des moyens d'améliorer à long terme les performances environnementales de l'entreprise, par exemple en élaborant des stratégies de réduction des émissions, d'utilisation efficiente des ressources, de recyclage, de remplacement ou de réduction de l'utilisation de substances toxiques, ou des stratégies portant sur la biodiversité.
5. Offrir aux Travailleurs un enseignement et une formation appropriés sur 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 sur 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.
6. 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.

## Commentaire sur l'environnement

60. Le chapitre sur l'environnement reflète largement les principes et objectifs énoncés dans la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, dans l'Action 21 (dans le cadre de la Déclaration de Rio) et dans la Convention (d'Aarhus) sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement. Il reflète également les normes édictées dans des instruments comme la norme ISO sur les systèmes de gestion environnementale.

61. Une saine gestion de l'environnement est un volet essentiel du développement durable et elle est considérée de plus en plus comme une responsabilité et une opportunité pour les entreprises. Les entreprises multinationales ont un rôle à jouer sur ces deux plans. Il convient donc que les dirigeants de ces entreprises prêtent l'attention qui s'impose aux problèmes environnementaux dans leurs stratégies. L'amélioration des performances environnementales nécessite un engagement envers une approche systématique et une amélioration continue du système. Un système de gestion environnementale offre le cadre interne nécessaire pour contrôler l'impact environnemental d'une entreprise et pour intégrer les considérations environnementales dans ses activités. La mise en place d'un tel système devrait contribuer à assurer les actionnaires, les salariés et la communauté de la volonté de l'entreprise de préserver l'environnement de l'impact de ses activités.

62. Outre l'amélioration des performances environnementales, la mise en place d'un système de gestion environnementale peut présenter des avantages économiques pour les

entreprises grâce à des coûts réduits d'exploitation et d'assurance, des économies d'énergie et de ressources, des charges plus faibles de conformité et de responsabilité, un accès plus facile au capital et aux compétences, une plus grande satisfaction des clients et de meilleures relations avec la communauté et le public.

63. Dans le contexte des *Principes directeurs*, l'expression « système de gestion environnementale adapté » doit être interprétée très largement, en couvrant les activités de l'entreprise qui visent à maîtriser l'impact direct et indirect à long terme sur l'environnement, la lutte contre la pollution et la gestion des ressources.

64. Dans la plupart des entreprises, un système de contrôle interne est nécessaire à la gestion des activités de l'entreprise. Les composantes environnementales de ce système peuvent comprendre des éléments tels que des objectifs de meilleure performance et des contrôles réguliers des progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs.

65. Les informations concernant les activités des entreprises ainsi que leurs relations avec leurs sous-traitants et fournisseurs et l'impact environnemental qui y est lié contribuent à instaurer un climat de confiance avec le public. Ceci est particulièrement efficace lorsque les informations sont fournies de manière transparente et qu'on encourage des consultations actives avec les parties prenantes telles que les salariés, les clients, les fournisseurs, les contractants, les communautés locales et le public en général, afin de promouvoir une atmosphère de confiance et de compréhension à long terme sur les questions environnementales d'intérêt commun. Les rapports et la communication sont particulièrement appropriés lorsque des biens environnementaux rares ou à risque sont en jeu, dans un contexte régional, national ou international ; des normes de reporting telles que la *Global Reporting Initiative* fournissent des références utiles.

66. Pour fournir des informations exactes sur leurs produits, les entreprises ont à leur disposition diverses solutions, telles que des mécanismes volontaires d'étiquetage et de certification. Lorsqu'elles y recourent, elles devraient tenir dûment compte de leurs répercussions économiques et sociales sur les pays en développement, ainsi que de l'existence de normes reconnues à l'échelle internationale.

67. L'activité normale de l'entreprise peut impliquer une évaluation *a priori* de l'impact potentiel de ses opérations sur l'environnement. Les entreprises procèdent souvent à des évaluations d'impact environnemental appropriées, même si la loi ne les y oblige pas. Les évaluations environnementales effectuées par les entreprises peuvent mesurer, dans une optique large et prospective, l'impact potentiel de leurs activités et de celles des sous-traitants et des fournisseurs, en prenant en compte les effets pertinents et en examinant d'autres options et des mesures d'atténuation afin d'éviter les effets négatifs ou d'y remédier. Les *Principes directeurs* reconnaissent également que les entreprises multinationales ont certaines responsabilités à d'autres stades du cycle de vie du produit.

68. Plusieurs instruments adoptés par les pays souscrivant aux *Principes directeurs*, notamment le principe 15 de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, se réfèrent au « principe de précaution ». Aucun de ces instruments ne s'adresse expressément aux entreprises, bien que la contribution des entreprises soit implicite dans la totalité d'entre eux.

69. Les *Principes directeurs* posent en prémisses que les entreprises devraient prendre des mesures le plus tôt possible et de façon anticipative pour éviter, par exemple, les dommages graves ou irréversibles à l'environnement liés à leurs activités. Toutefois, le fait que les *Principes directeurs* s'adressent aux entreprises signifie qu'aucun instrument actuel

n'est totalement adéquat pour exprimer cette recommandation. En conséquence, les *Principes directeurs* s'appuient sur les instruments existants, mais ne les reflètent pas totalement.

70. Les *Principes directeurs* n'ont pas pour but de réinterpréter les instruments actuels ni de créer, pour les pouvoirs publics, de nouveaux engagements ou des précédents ; ils ont uniquement pour but de recommander comment mettre en œuvre une approche de précaution au niveau des entreprises. Ce processus n'en étant qu'à ses débuts, on reconnaît que son application nécessite une certaine souplesse, en fonction du contexte spécifique dans lequel il intervient. On reconnaît également que les pouvoirs publics déterminent dans ce domaine le cadre de base et qu'il leur incombe de consulter périodiquement les parties prenantes sur la meilleure façon d'aller de l'avant.

71. Les *Principes directeurs* encouragent également les entreprises à s'efforcer d'améliorer le niveau de performance environnementale de toutes leurs composantes, même si les pays dans lesquels elles opèrent ne l'exigent pas expressément dans la pratique. À cet égard, les entreprises devraient prendre dûment en compte leur impact social et économique sur les pays en développement.

72. Par exemple, les entreprises multinationales sont souvent à même de faire appel à des technologies existantes ou innovantes ou à des procédures opérationnelles qui pourraient, si elles étaient utilisées, contribuer à améliorer globalement les performances environnementales. Les entreprises multinationales étant fréquemment considérées comme des chefs de file dans leur secteur, il ne faut pas oublier qu'elles peuvent exercer un effet d'émulation sur les autres entreprises. Faire en sorte que l'environnement des pays dans lesquels les entreprises multinationales opèrent bénéficie également des technologies et des pratiques disponibles et innovantes est un moyen important de soutenir les activités d'investissement international sur un plan plus général.

73. Les entreprises ont un grand rôle à jouer dans la formation et l'éducation de leurs salariés en matière d'environnement. Elles sont encouragées à s'acquitter de cette responsabilité de manière aussi large que possible, particulièrement dans les domaines touchant directement à la santé et la sécurité humaines.

## **VII. Lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion**

Les entreprises ne devraient pas, directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou exiger des paiements illicites ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage illégitime. Les entreprises devraient également repousser toute sollicitation de pots-de-vin et autres formes d'extorsion. En particulier, les entreprises :

1. Ne devraient pas offrir, promettre ou accorder des avantages indus, pécuniaires ou autres, à des agents publics ou à des salariés de leurs partenaires commerciaux. De la même façon, elles ne devraient pas demander, convenir de recevoir ou accepter des avantages indus, pécuniaires ou autres, d'agents publics ou de salariés de leurs partenaires commerciaux. Les entreprises ne devraient pas avoir recours à des tiers tels que des agents ou autres intermédiaires, consultants, représentants, distributeurs, consortiums, contractants et fournisseurs ou associés dans des coentreprises pour faire parvenir des avantages indus, pécuniaires ou autres, à des agents publics ou à des



- salariés de leurs partenaires commerciaux, ou à des membres de la famille ou associés de ceux-ci.
2. Devraient mettre au point et adopter des mécanismes de contrôle interne et des programmes ou des mesures de déontologie et de conformité appropriés visant à prévenir et à détecter la corruption, élaborés à partir d'une évaluation des risques prenant en compte les circonstances individuelles propres à chaque entreprise, en particulier des risques de corruption auxquels elle pourrait être confrontée (par exemple son implantation géographique ou son secteur d'activité). Ces mécanismes de contrôle interne et programmes ou mesures de déontologie et de conformité devraient comprendre notamment un ensemble de procédures financières et comptables, en particulier un système de contrôles internes conçu de manière à donner une assurance raisonnable sur la tenue de livres, registres et comptes sincères et exacts permettant de garantir qu'ils ne pourront pas être utilisés à des fins de corruption ou de dissimulation d'actes de corruption. Ces circonstances individuelles et risques de corruption devraient être régulièrement surveillés et réévalués en tant que de besoin pour garantir que les mécanismes de contrôle interne et les programmes ou mesures de déontologie et de conformité adoptés par l'entreprise sont bien adaptés et restent efficaces, et réduire le risque qu'elle se rende complice d'actes de corruption, de sollicitation de pots-de-vin ou d'autres formes d'extorsion.
  3. Devraient insérer, dans leurs mécanismes de contrôle interne et dans leurs programmes ou mesures de déontologie et de conformité, des dispositions interdisant ou dissuadant de recourir à de petits paiements de facilitation, qui sont généralement illégaux dans les pays où ils sont effectués et, si de tels paiements existent, les comptabiliser précisément dans les livres et états financiers.
  4. Devraient, en tenant compte des risques particuliers de corruption auxquels elles sont confrontées, exercer une diligence raisonnable, attestée par des documents en bonne et due forme, vis-à-vis du recrutement d'agents, ainsi que de leur contrôle régulier et approprié, et s'assurer que la rémunération de ces agents est correcte et n'est versée que pour des services légitimes. Le cas échéant, une liste des agents engagés dans le cadre de transactions avec des organismes publics ou des entreprises publiques devrait être établie et tenue à la disposition des autorités compétentes, conformément aux obligations applicables en matière de communication d'informations au public.
  5. Devraient améliorer la transparence de leurs activités de lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et les autres formes d'extorsion. Elles pourraient ainsi par exemple prendre des engagements publics contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et les autres formes d'extorsion, et communiquer des informations sur les systèmes de gestion et sur les mécanismes de contrôle interne ou les programmes et mesures de déontologie et de discipline adoptés par elles afin de tenir ces engagements. Les entreprises devraient également encourager l'ouverture et le dialogue avec le public afin de le sensibiliser à la question de la lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion et de s'assurer sa coopération.
  6. Devraient informer leurs salariés de leurs politiques et de leurs mécanismes de contrôle interne ainsi que de leurs programmes ou mesures de déontologie et de conformité ou des mesures qu'elles prennent pour lutter contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et les autres formes d'extorsion, et promouvoir le respect de ces dispositions par les salariés, en assurant une diffusion convenable de ces politiques, programmes ou

mesures et en mettant en place des programmes de formation et des procédures disciplinaires.

7. Ne devraient verser aucune contribution illégale à des candidats à des charges publiques, à des partis politiques ou à d'autres organisations politiques. Les contributions politiques devraient se conformer intégralement aux règles de publication d'informations et être portées à la connaissance des dirigeants de l'entreprise.

### **Commentaire sur la lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion**

74. La corruption, active ou passive, est préjudiciable aux institutions démocratiques et au gouvernement d'entreprise. Elle décourage l'investissement et exerce des distorsions sur la compétitivité internationale. En particulier, les détournements de fonds dus à la corruption sapent l'action menée par les citoyens pour améliorer leur bien-être économique, social et environnemental et entravent en outre les efforts de réduction de la pauvreté. Les entreprises ont un grand rôle à jouer dans la lutte contre de telles pratiques.

75. Légimité, intégrité et transparence dans le domaine public comme dans le domaine privé sont des valeurs essentielles de la lutte contre la corruption et les diverses formes d'extorsion. La communauté des affaires, les organisations non gouvernementales, les pouvoirs publics et les organisations intergouvernementales coopèrent pour renforcer le soutien du public envers les mesures de lutte contre la corruption et pour améliorer la transparence et la sensibilisation du public aux problèmes soulevés par la corruption active et passive. L'adoption de pratiques adéquates de gouvernement d'entreprise constitue également un volet essentiel pour favoriser une culture de l'éthique au sein de l'entreprise.

76. La *Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales* (la « *Convention sur la lutte contre la corruption* ») est entrée en vigueur le 15 février 1999. La *Convention sur la lutte contre la corruption*, de même que la *Recommandation de 2009 visant à renforcer la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales* (la « *Recommandation de 2009* »), la *Recommandation de 2009 sur les mesures fiscales visant à renforcer la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales* et la *Recommandation de 2006 sur la corruption et les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public*, sont les principaux instruments de l'OCDE visant les activités de corruption du côté de l'offre. Ils ont pour but d'éliminer l'« offre » de pots-de-vin à des agents publics étrangers, chaque pays étant compétent pour les activités de ses entreprises et les actes commis sur son territoire<sup>3</sup>. Un dispositif de suivi rigoureux et systématique de la mise en œuvre, par les pays, de la *Convention sur la lutte contre la corruption* afin de favoriser la pleine application de ces instruments.

77. Dans la *Recommandation de 2009* en particulier, les signataires sont invités à encourager leurs entreprises à mettre au point et à adopter des mécanismes de contrôle interne et des programmes ou mesures de déontologie et de discipline adéquats afin de prévenir et de détecter les actes de corruption transnationale, en se fondant sur le *Guide de bonnes pratiques pour les contrôles internes, la déontologie et la conformité* qui forme l'annexe II de la *Recommandation de 2009*. Ce *Guide de bonnes pratiques*, qui s'adresse aux entreprises aussi bien qu'aux organisations patronales et professionnelles, met en exergue les bonnes pratiques permettant de garantir l'efficacité des mécanismes de contrôle interne et des

programmes et mesures de déontologie et de conformité destinés à prévenir et à détecter les actes de corruption transnationale.

78. Des initiatives émanant du secteur privé et de la société civile peuvent également aider les entreprises à concevoir et à appliquer des stratégies efficaces de lutte contre la corruption.

79. La *Convention des Nations Unies contre la corruption*, qui est entrée en vigueur le 14 décembre 2009, contient un large éventail de normes, de mesures et de règles destinées à lutter contre la corruption. Les États parties à cette *Convention des Nations Unies* doivent interdire à leurs agents publics de recevoir des pots-de-vin et à leurs entreprises de verser des pots-de-vin à des agents publics de leur pays, ainsi qu'à des agents publics étrangers ou à des agents appartenant à des organisations internationales publiques, et envisager par ailleurs de refuser la corruption entre acteurs du secteur privé. La *Convention des Nations Unies* et la *Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption* se renforcent mutuellement et sont complémentaires.

80. Sous l'angle de la « demande », de saines pratiques de gouvernement d'entreprise sont importantes en ce qu'elles contribuent à éviter aux entreprises d'être confrontées à des sollicitations de pots-de-vin. Les entreprises peuvent soutenir les initiatives collectives visant à résister à la sollicitation de pots-de-vin et à d'autres formes d'extorsion. Leurs gouvernements comme les pouvoirs publics des pays d'accueil devraient aider les entreprises confrontées à des sollicitations de pots-de-vin ou à des tentatives d'extorsion. Le *Guide de bonnes pratiques sur certains articles de la Convention* qui figure en annexe I de la *Recommandation de 2009* dispose que la *Convention sur la lutte contre la corruption* devrait être mise en œuvre de façon à ne pas prévoir de moyen de défense ou d'exception dans les cas où un agent public étranger sollicite un pot-de-vin. Par ailleurs, la *Convention des Nations Unies* prévoit d'attribuer la qualification pénale à la sollicitation de pots-de-vin par des agents publics nationaux.

## VIII. Intérêts des consommateurs

Dans leurs relations avec les consommateurs, les entreprises devraient se conformer à des pratiques loyales dans l'exercice de leurs activités en matière commerciale, de marketing et de publicité et prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la qualité et la fiabilité des biens ou des services qu'elles fournissent. En particulier, elles devraient :

1. Veiller à ce que les biens et les services qu'elles fournissent soient conformes à toutes les normes requises en matière de santé et de sécurité des consommateurs, notamment à celles concernant les mises en garde en matière de santé et les informations sur la sécurité.
2. Donner des renseignements exacts, vérifiables et clairs qui soient suffisants pour permettre aux consommateurs de prendre leurs décisions en connaissance de cause, notamment des renseignements sur les prix et, s'il y a lieu, le contenu, la sécurité d'utilisation, les effets sur l'environnement, l'entretien, le stockage et l'élimination des biens et des services. Si possible, ces informations devraient être formulées de manière à permettre aux consommateurs de comparer les produits.
3. Fournir aux consommateurs l'accès à des mécanismes extrajudiciaires de règlement des différends et des mesures correctrices équitables, faciles à utiliser, rapides et efficaces sans coûts ou charges inutiles.

4. S'abstenir de toute affirmation, omission ou toute autre pratique qui soit trompeuse, fallacieuse, frauduleuse ou déloyale.
5. Soutenir les efforts en vue de promouvoir l'éducation des consommateurs dans les domaines qui relèvent de leurs activités commerciales, notamment dans le but d'améliorer la capacité des consommateurs : i) de prendre des décisions en connaissance de cause concernant des biens, des services et des marchés complexes, ii) de mieux comprendre l'impact économique, environnemental et social de leurs décisions et iii) de soutenir la consommation durable.
6. Respecter la vie privée des consommateurs et prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité des données à caractère personnel qu'elles collectent, conservent, traitent ou diffusent.
7. Coopérer étroitement avec les autorités publiques pour empêcher et combattre les pratiques commerciales mensongères (y compris la publicité trompeuse et la fraude commerciale) et réduire ou empêcher les menaces graves à la santé et à la sécurité publiques ou à l'environnement résultant de la consommation, de l'utilisation ou de l'élimination de leurs biens et de leurs services.
8. Prendre en considération, dans l'application des principes ci-dessus, i) les besoins des consommateurs vulnérables et défavorisés et ii) les problèmes spécifiques que le Commerce électronique peut poser aux consommateurs.

### Commentaire sur les intérêts des consommateurs

81. Le chapitre des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* sur les intérêts des consommateurs s'appuie sur les travaux du Comité de la politique à l'égard des consommateurs et du Comité des marchés financiers de l'OCDE ainsi que sur les travaux d'autres organisations internationales, notamment la chambre de Commerce internationale, l'Organisation internationale de normalisation et les Nations Unies (c'est-à-dire les Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur tels qu'étendus en 1999).

82. Le chapitre reconnaît que la satisfaction du consommateur et la défense de ses intérêts constituent une base essentielle pour un fonctionnement satisfaisant des entreprises. Il reconnaît par ailleurs que les marchés de biens et de services de consommation ont subi une transformation majeure au fil du temps. Les réformes de la réglementation, l'ouverture des marchés au niveau mondial, le développement des nouvelles technologies et le développement des services aux consommateurs ont constitué des éléments essentiels du changement, en offrant aux consommateurs davantage de choix ainsi que les autres bénéfices qui résultent d'une plus grande ouverture à la concurrence. Par ailleurs, du fait du rythme du changement et de la complexité accrue de nombreux marchés, il est devenu en général plus difficile aux consommateurs de comparer et d'évaluer les produits. De plus, la démographie des consommateurs s'est également modifiée au fil du temps. Les enfants deviennent de plus en plus des forces importantes sur le marché, et il en est de même des adultes âgés qui sont de plus en plus nombreux. Bien que les consommateurs soient dans l'ensemble mieux formés, il manque encore à un grand nombre d'entre eux les compétences en arithmétique et l'aptitude à la lecture qui sont requises désormais sur des marchés de plus en plus complexes et à forte intensité d'information. En outre, beaucoup de consommateurs cherchent de plus en plus à connaître la position et les activités des entreprises dans un large éventail de domaines

économiques, sociaux et environnementaux et prennent ces considérations en compte lorsqu'elles choisissent des produits.

83. Le chapeau appelle les entreprises à recourir à des pratiques loyales en matière commerciale, de distribution et de publicité et à s'assurer de la qualité et de la fiabilité des produits qu'elles fournissent. Il y a lieu de noter que ces principes s'appliquent à la fois aux biens et aux services.

84. Le paragraphe 1 souligne la nécessité, pour les entreprises, d'adhérer aux normes requises en matière de santé et de sécurité ainsi que de donner aux consommateurs des informations suffisantes concernant les effets de leurs produits sur la santé et la sécurité.

85. Le paragraphe 2 concerne la divulgation d'informations. Il appelle les entreprises à fournir des informations qui soient suffisantes pour que les consommateurs puissent prendre leurs décisions en connaissance de cause. Il s'agirait notamment, le cas échéant, d'informations sur les risques financiers associés aux produits. Par ailleurs, les entreprises sont parfois légalement tenues de fournir des informations qui permettent d'effectuer des comparaisons directes entre produits (prix unitaire, par exemple). En l'absence de législation contraignante, les entreprises sont incitées, dans leurs relations avec les consommateurs, à fournir des informations qui facilitent les comparaisons entre produits et qui permettent de déterminer le coût total d'un produit. Il y a lieu de noter que ce qui est considéré comme « suffisant » peut varier au fil du temps et que les entreprises devraient réagir à ces changements. Toutes les déclarations faites par les entreprises en ce qui concerne les produits et l'environnement devraient être fondées sur des éléments de preuve suffisants et, s'il y a lieu, des tests appropriés. Étant donné l'intérêt croissant des consommateurs pour les questions d'environnement et la consommation durable, des informations devraient être données, le cas échéant, au sujet de l'impact des produits sur l'environnement. Il pourrait s'agir d'informations sur l'efficacité énergétique et le degré de recyclabilité des produits, et, dans le cas des produits alimentaires, d'informations sur les procédés agricoles.

86. Les consommateurs tiennent de plus en plus compte de la conduite des entreprises lorsqu'ils prennent leurs décisions d'achat. Les entreprises sont par conséquent invitées à communiquer des informations sur les initiatives qu'elles ont prises pour intégrer les préoccupations sociales et environnementales dans leurs activités industrielles ou commerciales et pour soutenir par ailleurs la consommation durable. Le chapitre III des *Principes directeurs* sur la publication d'informations est significatif à cet égard. Les entreprises y sont invitées à publier des déclarations sur leurs valeurs ou leurs pratiques commerciales, comprenant des informations sur leurs politiques sociales, éthiques et environnementales et autres codes de conduite auxquelles elles adhèrent. Les entreprises sont invitées à rendre ces informations disponibles en langage simple et sous une forme qui soit attrayante pour les consommateurs. Il serait souhaitable qu'un nombre croissant d'entreprises communiquent dans ces domaines et ciblent les informations sur les consommateurs.

87. Le paragraphe 3 reflète les termes utilisés dans la *Recommandation de 2007 du Conseil sur le règlement des litiges de consommation et leur réparation*. La Recommandation fixe un cadre pour la mise au point de méthodes efficaces de traitement des réclamations des consommateurs, et notamment une série de mesures que les différents secteurs peuvent prendre à cet égard. Il est fait observer que les mécanismes mis en place par un grand nombre d'entreprises pour résoudre les différends en matière de consommation ont

contribué à renforcer la confiance et la satisfaction des consommateurs. Ces mécanismes peuvent déboucher en cas de réclamation sur des solutions plus facilement applicables que les actions judiciaires, qui peuvent être complexes et coûteuses en temps et en argent pour toutes les parties concernées. Cependant, pour que ces mécanismes extrajudiciaires soient efficaces, il faut que les consommateurs soient au courant de leur existence et il serait souhaitable de leur communiquer des indications sur les moyens de déposer des réclamations, notamment lorsque leurs demandes portent sur des transactions transfrontalières ou multidimensionnelles.

88. Le paragraphe 4 porte sur les pratiques commerciales trompeuses, fallacieuses, frauduleuses et autres pratiques déloyales. Ces pratiques peuvent provoquer des distorsions sur les marchés, aux dépens des consommateurs et des entreprises responsables et il y a lieu de les éviter.

89. Le paragraphe 5 concerne l'éducation des consommateurs, qui a pris une grande importance avec la complexité croissante d'un grand nombre de marchés et de produits. Les gouvernements, les organisations de consommateurs et beaucoup d'entreprises ont reconnu qu'il s'agit d'une responsabilité partagée et qu'ils peuvent jouer des rôles importants à cet égard. Les difficultés que les consommateurs ont connues dans l'évaluation des produits complexes, notamment dans le domaine financier, ont souligné la nécessité pour les différentes parties prenantes de Travailler ensemble en vue de promouvoir une éducation visant à améliorer la prise de décisions par les consommateurs.

90. Le paragraphe 6 concerne les données de caractère personnel. Le développement de la collecte et de l'utilisation de données à caractère personnel par les entreprises, alimenté en partie par l'Internet et les avancées technologiques, a mis en lumière la nécessité de préserver ces données contre toute violation de la vie privée des consommateurs, y compris contre les menaces à leur sécurité.

91. Le paragraphe 7 souligne la nécessité, pour les entreprises, de coopérer avec les autorités publiques pour contribuer à empêcher et à combattre les pratiques commerciales mensongères d'une manière plus efficace. Elles sont également appelées à coopérer pour réduire ou empêcher les menaces pesant sur la santé et la sécurité publiques ainsi que sur l'environnement. Cela inclut aussi bien les menaces qui sont liées à l'élimination des produits que celles qui portent sur leur consommation et leur utilisation. Cela traduit la prise de conscience du fait qu'il faut envisager la totalité du cycle de vie des produits.

92. Le paragraphe 8 appelle les entreprises à prendre en compte les situations des consommateurs vulnérables et défavorisés lorsqu'elles commercialisent leurs produits. Ce terme de consommateurs défavorisés ou vulnérables se réfère à des consommateurs ou à des catégories de consommateurs spécifiques qui, en raison de caractéristiques ou de circonstances personnelles (telles que l'âge, la capacité mentale ou physique, l'éducation, le revenu, la langue ou l'éloignement), peuvent rencontrer des difficultés particulières sur les marchés actuels qui sont mondialisés et à forte intensité d'informations. Le paragraphe met par ailleurs en lumière l'importance croissante du Commerce mobile et des autres formes de Commerce électronique sur les marchés mondialisés. Les avantages que procure ce Commerce sont importants et croissants. Les gouvernements ont consacré un temps considérable à examiner les moyens de faire en sorte que le niveau de transparence et d'efficacité de la protection des consommateurs ne soit pas moins élevé dans le cas du Commerce électronique que dans celui des formes plus traditionnelles de Commerce.

## IX. 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, contribuer au développement de la capacité d'innovation à l'échelon local et national.
2. Dans la mesure où cela est 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, elles devraient le faire sur la base de conditions et modalités raisonnables et de manière à contribuer aux perspectives de développement durable à long terme du pays d'accueil.
5. Lorsque les objectifs commerciaux s'y prêtent, elles devraient 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.

### Commentaire sur la science et la technologie

93. Dans une économie mondialisée et fondée sur le savoir, où les frontières nationales jouent un moindre rôle, même pour les entreprises de petite taille ou à vocation nationale, la possibilité d'accéder aux technologies et au savoir-faire et de les utiliser est essentielle pour améliorer les performances des entreprises. Cet accès est également important pour que se concrétisent les effets macroéconomiques du progrès technologique, notamment la croissance de la productivité et la création d'emplois, dans le contexte du développement durable. Les entreprises multinationales sont le principal vecteur des transferts internationaux de technologie. Elles contribuent à la capacité nationale d'innovation de leur pays d'accueil dès lors qu'elles produisent de nouvelles technologies, en assurent la diffusion et en facilitent également l'utilisation dans les entreprises et institutions nationales. Les activités de R-D des entreprises multinationales, lorsqu'elles sont bien reliées au système national d'innovation, peuvent contribuer à accroître le progrès économique et social de leur pays d'accueil. Par ailleurs, la mise en place d'un système d'innovation dynamique dans le pays d'accueil élargit les débouchés commerciaux des entreprises multinationales.

94. Ce chapitre a donc pour but d'encourager les entreprises multinationales, en tenant compte des contraintes de faisabilité économique et de considérations de compétitivité ou autres, à diffuser dans les pays où elles opèrent les résultats des activités de R-D qu'elles mènent, en contribuant ainsi à la capacité d'innovation de leur pays d'accueil. Sur ce plan, les entreprises peuvent favoriser la diffusion des technologies en commercialisant des produits intégrant de nouvelles technologies, en accordant des licences pour des innovations de procédé, en embauchant et en formant du personnel spécialisé en science et technologie et en lançant des opérations de R-D en coopération. Lors de la vente ou de la

concession de technologies, non seulement les modalités négociées devraient être raisonnables, mais il serait souhaitable que les entreprises multinationales envisagent les impacts à long terme des technologies sur le développement, l'environnement et d'autres domaines dans les pays d'origine et d'accueil. Dans leurs activités, les entreprises multinationales peuvent doter leurs filiales internationales et leurs sous-traitants de capacités d'innovation et améliorer ces capacités. En outre, les entreprises multinationales peuvent attirer l'attention sur l'importance des infrastructures scientifiques et technologiques locales, aussi bien matérielles qu'institutionnelles. À cet égard, les entreprises multinationales peuvent contribuer utilement à la formulation, par les pays d'accueil, de cadres d'action propices au développement de systèmes d'innovation dynamiques.

## X. Concurrence

Les entreprises devraient :

1. Mener leurs activités d'une manière compatible avec tous les textes législatifs et réglementaires applicables, en prenant en compte le droit de la concurrence de tous les pays dans lesquels leurs activités risquent d'avoir des effets anticoncurrentiels.
2. S'abstenir de conclure ou d'exécuter des accords contraires à la concurrence, notamment des accords visant à :
  - a) fixer des prix ;
  - b) procéder à des soumissions concertées (ou collusions d'offres) ;
  - c) établir des limitations ou des quotas de production ; ou
  - d) se partager ou diviser les marchés en se répartissant des clients, des fournisseurs, des zones géographiques ou des lignes d'activités.
3. Dans le cadre d'enquêtes, coopérer avec les autorités de la concurrence, notamment, et sous réserve de la législation applicable et des précautions appropriées, en apportant des réponses aussi rapides et aussi exhaustives que possible aux demandes de renseignements, et en envisageant d'utiliser tous les instruments disponibles, par exemple les déclarations de renonciation au droit à la confidentialité, afin de favoriser une coopération efficace et efficiente entre les autorités chargées de mener les enquêtes.
4. Procéder régulièrement à des opérations de sensibilisation de leurs salariés à l'importance du respect de l'ensemble des lois et réglementations en matière de concurrence et, en particulier, former leurs dirigeants aux questions de concurrence.

### Commentaire sur la concurrence

95. Ces recommandations soulignent l'importance, dans chaque pays, du droit et de la réglementation de la concurrence pour un fonctionnement efficace des marchés tant nationaux qu'internationaux, et réaffirment l'importance du respect de ces lois et de ces réglementations par les entreprises nationales et multinationales. Elles visent également à garantir que toutes les entreprises sont bien au fait des évolutions concernant la portée du droit de la concurrence, les recours et les sanctions prévus, ainsi que de l'importance de la coopération entre les autorités de la concurrence. L'expression « droit de la concurrence » est utilisée pour désigner les lois, y compris les lois antitrust et antimonopole qui, selon des modalités diverses, interdisent : a) les accords contraires à la concurrence ; b) l'abus de pouvoir de marché ou de position dominante ; c) l'acquisition d'un pouvoir de marché ou



d'une position dominante par des moyens autres qu'une performance efficace ; ou encore d) l'amointrissement substantiel de la concurrence ou l'exercice d'entraves significatives à une concurrence efficace par le biais de fusions ou d'acquisitions.

96. D'une manière générale, le droit et la politique de la concurrence interdisent : a) les ententes injustifiables ; b) les autres accords contraires à la concurrence ; c) les comportements anticoncurrentiels fondés sur l'exploitation ou l'élargissement d'une position dominante ou d'un pouvoir de marché ; et d) les fusions et acquisitions contraires à la concurrence. Aux termes de la *Recommandation du Conseil de l'OCDE concernant une action efficace contre les ententes injustifiables* (C(98)35/Final) adoptée en 1998, les accords anticoncurrentiels visés au point a) constituent des ententes injustifiables, mais la Recommandation tient compte des différences existant entre les différents droits nationaux des pays membres, notamment des différences dans les exceptions ou dispositions législatives prévoyant d'accorder une exception ou une autorisation pour des activités qui auraient été autrement interdites. Toutefois, cette recommandation ne signifie pas nécessairement que les entreprises ne devraient pas profiter de ces exceptions ou de ces dispositions. Les points b) et c) sont plus généraux parce que les effets d'autres formes d'accords et de comportements unilatéraux sont plus difficiles à apprécier, et parce que le consensus sur ce qu'il convient de considérer comme contraire à la concurrence est moins large.

97. La politique de la concurrence a pour objectif de contribuer au bien-être global et à la croissance économique générale en favorisant des conditions de marché dans lesquelles la nature, la qualité et le prix des biens et des services sont déterminés par le jeu des forces concurrentielles du marché. Outre qu'il bénéficie aux consommateurs et à l'économie d'un pays tout entière, un tel environnement concurrentiel est gratifiant pour les entreprises qui répondent efficacement à la demande des consommateurs. Bien souvent, les entreprises sont sources d'informations et de conseils lorsque les pouvoirs publics envisagent d'adopter des lois et des politiques risquant de nuire à l'efficacité ou de réduire de toute autre manière la compétitivité des marchés.

98. Les entreprises doivent savoir que des lois sur la concurrence continuent d'être adoptées et qu'il est de plus en plus courant que ces lois interdisent les activités anticoncurrentielles menées à l'étranger si celles-ci devaient avoir des conséquences dommageables pour les consommateurs du pays concerné. Par ailleurs, du fait du caractère transnational des échanges et des investissements, un comportement anticoncurrentiel observé dans un pays est davantage susceptible d'avoir des conséquences dommageables dans un autre. En conséquence, un comportement qui est ou qui pourrait être légal dans un pays risque de plus en plus souvent d'être illégal dans un autre. Il faut donc que les entreprises prennent en compte aussi bien la réglementation du pays où elles opèrent que celle de tous les pays où leurs activités sont susceptibles de produire des effets.

99. Enfin, les entreprises devraient admettre que les autorités de la concurrence coopèrent de plus en plus étroitement pour enquêter sur les activités contraires à la concurrence et pour y faire échec. Pour des informations plus générales, on pourra se reporter à la *Recommandation révisée du Conseil sur la coopération entre pays membres dans le domaine des pratiques anticoncurrentielles affectant les échanges internationaux* (C(95)130/Final) ou encore à la *Recommandation du Conseil sur le contrôle des fusions* (C(2005)34). Lorsque les autorités de la concurrence de différents pays examinent un même comportement, le fait, pour les entreprises, de faciliter la coopération entre les autorités concernées permettra de

favoriser la cohérence et la pertinence des décisions et des recours et permettra également aux pouvoirs publics comme aux entreprises de réaliser des économies de coûts.

## XI. Fiscalité

1. Il est important que les entreprises contribuent aux finances publiques des pays d'accueil en acquittant avec ponctualité les impôts dont elles sont redevables. En particulier, les entreprises devraient se conformer à la lettre comme à l'esprit des lois et règlements fiscaux des pays où elles opèrent. Respecter l'esprit de la loi signifie comprendre et suivre l'intention du législateur. Cette interprétation ne signifie pas qu'une entreprise doive acquitter un impôt supérieur au montant prévu par la loi. La discipline fiscale implique notamment de communiquer en temps voulu aux autorités compétentes les informations prescrites ou 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.
2. Les entreprises devraient considérer la gouvernance fiscale et la discipline fiscale comme des éléments importants de leurs mécanismes de contrôle et de leurs systèmes de gestion des risques au sens large. En particulier, les conseils d'administration devraient adopter des stratégies de gestion du risque fiscal qui permettent d'identifier et d'évaluer pleinement les risques financiers, réglementaires et de réputation associés à la fiscalité.

### Commentaire sur la fiscalité

100. Une conduite responsable dans le domaine fiscal signifie que les entreprises devraient se conformer à la lettre comme à l'esprit des lois et règlements fiscaux de tous les pays dans lesquels elles exercent leurs activités, coopérer avec les autorités et leur communiquer les informations pertinentes ou requises par la loi. Une entreprise respecte l'esprit des lois et règlements fiscaux si elle prend des mesures raisonnables pour déterminer l'intention du législateur et interprète ces règles fiscales conformément à cette intention, à la lumière du texte de loi et de la jurisprudence contemporaine pertinente. Les transactions ne devraient pas être structurées en vue d'obtenir des résultats fiscaux sans rapport avec les conséquences économiques sous-jacentes de la transaction, sauf s'il existe une législation spécifique destinée à produire ce résultat. En pareil cas, l'entreprise devrait avoir de bonnes raisons de penser que la transaction est structurée de telle sorte qu'elle aboutit à un résultat fiscal qui n'est pas contraire à l'intention du législateur.

101. La discipline fiscale implique également de coopérer avec les autorités fiscales et de leur fournir les informations requises afin de garantir une application efficace et équitable des lois fiscales. Cette coopération suppose d'apporter des réponses rapides et complètes aux demandes de renseignements formulées par une autorité compétente conformément aux dispositions d'une convention fiscale ou d'un accord d'échange de renseignements. Cette exigence de communication d'informations connaît toutefois certaines limites. En particulier, les *Principes directeurs* établissent un lien entre les informations qui doivent être fournies et leur pertinence pour l'application des réglementations fiscales concernées. On prend ainsi en compte l'impératif d'équilibre entre la charge que représente pour les entreprises le respect des réglementations fiscales applicables et la nécessité, pour les autorités fiscales, de disposer d'informations complètes, actuelles et exactes pour pouvoir appliquer leurs réglementations fiscales.

102. Les engagements des entreprises en matière de coopération, de transparence et de discipline fiscale devraient se refléter dans des systèmes, structures et politiques de gestion des risques. Pour les entreprises constituées en société, les conseils d'administration sont en mesure de contrôler le risque fiscal par divers moyens. Par exemple, le conseil d'administration devrait, de manière anticipative, élaborer des principes appropriés de politique fiscale, et mettre en place des systèmes de contrôle interne garantissant que les actions des dirigeants sont conformes à l'analyse du risque fiscal effectuée par le conseil. Le conseil devrait être tenu informé de tout risque fiscal potentiellement grave, et les responsabilités devraient être établies pour l'exercice des fonctions internes de contrôle fiscal et de communication d'informations au conseil. Une stratégie globale de gestion des risques comportant un volet fiscal permettra à l'entreprise non seulement de faire preuve de civisme, mais aussi de gérer efficacement le risque fiscal, lui permettant ainsi de se prémunir contre d'importants risques financiers, réglementaires et de réputation.

103. Un membre d'un groupe multinational implanté dans un pays peut avoir d'étroites relations économiques avec d'autres membres du même groupe implantés dans d'autres pays et ces liens peuvent avoir une incidence sur les obligations fiscales de chacune des parties. En conséquence, les autorités fiscales peuvent avoir besoin d'informations en provenance de l'étranger pour se prononcer sur ces liens et déterminer l'impôt dû par le membre du groupe multinational sur leur territoire. Cette fois encore, les informations devant être fournies se limitent à ce qui est en rapport avec l'évaluation envisagée de ces liens économiques ou à ce qui est requis par la loi aux fins de cette évaluation en vue de déterminer correctement l'impôt dû par le membre du groupe multinational. Les entreprises multinationales devraient coopérer pour la communication de ces informations.

104. Une question importante du point de vue de la conduite responsable des entreprises dans le domaine de la fiscalité est celle des prix de transfert. L'expansion spectaculaire des échanges mondiaux et des investissements directs transnationaux (et le rôle de premier plan que jouent dans ces échanges et ces investissements les entreprises multinationales) signifie que les prix de transfert sont aujourd'hui un déterminant essentiel des obligations fiscales des membres d'un groupe multinational parce qu'ils conditionnent fortement la répartition de la base d'imposition entre les pays dans lesquels l'entreprise multinationale exerce ses activités. Le principe de pleine concurrence, qui figure à la fois dans le Modèle de convention fiscale de l'OCDE et le Modèle de convention des Nations Unies concernant les doubles impositions entre pays développés et pays en développement, est la norme internationale utilisée pour répartir les bénéfices entre entreprises associées. L'application du principe de pleine concurrence évite le transfert inapproprié de bénéfices ou de pertes et minimise les risques de double imposition. Son application correcte nécessite que les entreprises multinationales coopèrent avec les autorités fiscales et leur communiquent toutes les informations pertinentes ou requises par la loi concernant le choix de la méthode de détermination des prix de transfert adoptée pour les transactions internationales entreprises par elles et par la partie associée. Il est admis qu'il est souvent difficile, aussi bien pour les entreprises multinationales que pour les administrations fiscales, de déterminer si les prix de transfert sont conformes à la norme (ou au principe) de pleine concurrence et que son application n'est pas une science exacte.

105. Le Comité des affaires fiscales de l'OCDE Travaille en permanence à la mise au point de recommandations visant à assurer la conformité des prix de transfert au principe de pleine concurrence. Ses travaux ont abouti à la publication, en 1995, des *Principes de l'OCDE*

*applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales, qui ont donné lieu à la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur la détermination des prix de transfert entre entreprises associées* (les membres d'un groupe multinational constituent normalement des entreprises associées). Les *Principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert* et cette *Recommandation du Conseil* sont régulièrement mis à jour afin de tenir compte des changements dans l'économie mondiale et de l'expérience des administrations fiscales et des contribuables confrontés aux prix de transfert. Le principe de pleine concurrence appliqué à l'attribution de bénéfices aux établissements stables afin de déterminer les droits d'imposition d'un pays d'accueil en vertu d'une convention fiscale a fait l'objet d'une Recommandation du Conseil de l'OCDE adoptée en 2008.

106. Les *Principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert* concernent l'application du principe de pleine concurrence pour la détermination des prix de transfert des entreprises associées. Ils ont pour but d'aider les administrations fiscales (des pays membres de l'OCDE et des pays non membres) et les entreprises multinationales en indiquant des solutions mutuellement satisfaisantes aux problèmes que peuvent poser les prix de transfert, de façon à réduire les différends entre les administrations fiscales et, également, entre ces administrations et les entreprises multinationales, et à éviter ainsi de coûteux procès. Les entreprises multinationales sont encouragées à se conformer aux *Principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert*, tels que modifiés et complétés<sup>4</sup>, afin que leurs prix de transfert respectent le principe de pleine concurrence.

## *Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*

### *Decision du Conseil sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*

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 ayant adhéré (les « pays adhérents ») aux Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales (les « Principes directeurs ») recommandent conjointement aux entreprises multinationales opérant dans ou depuis leur territoire 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 couvertes 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 révisée du Conseil de juin 1984 [C(84)90], amendée en juin 1991 [C/MIN(91)7/ANN1] et abrogée le 27 juin 2000 [C(2000)96/FINAL] ;

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 :

#### **I. Points de contact nationaux**

1. Les pays adhérents créeront des Points de contact nationaux qui contribueront à renforcer l'efficacité des *Principes directeurs* en menant des activités de promotion, en répondant à des demandes de renseignements et en participant à la résolution des problèmes soulevés par la mise en œuvre des *Principes directeurs* dans des circonstances spécifiques, en prenant en compte les Lignes directrices de procédure ci-jointes. Les milieux d'affaires, les organisations représentant les Travailleurs, d'autres organisations non gouvernementales et les autres parties intéressées seront informés de la mise en place de ces dispositifs.

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 discussions 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 régulièrement pour partager leurs expériences et faire rapport au Comité de l'investissement.
4. Les pays adhérents doteront leurs Points de contact nationaux de ressources humaines et financières de manière à ce qu'ils puissent s'acquitter efficacement de leurs responsabilités, en tenant compte de leurs priorités et pratiques budgétaires internes.

## **II. Le Comité de l'investissement**

1. Le Comité de l'investissement (« le Comité ») procédera, périodiquement ou à la demande d'un pays adhérent, à des échanges de vues sur des questions couvertes par les *Principes directeurs* 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 »), OECD Watch ainsi que d'autres partenaires internationaux, à exprimer leurs points de vue sur les questions visées par les *Principes directeurs*. À leur demande, des échanges de vues pourront aussi être organisés avec eux sur ces questions.
3. Le Comité s'engagera auprès des pays non adhérents sur les questions couvertes par les *Principes directeurs* de façon à promouvoir une conduite responsable des entreprises partout dans le monde, conformément aux dispositions des *Principes directeurs*, et à instaurer des règles du jeu équitables. Il s'efforcera également de coopérer avec les pays non adhérents ayant un intérêt spécifique pour les *Principes directeurs* afin d'en promouvoir auprès d'eux les principes et les normes.
4. Le Comité sera chargé d'apporter des éclaircissements sur les *Principes directeurs*. Les parties impliquées dans une circonstance spécifique ayant motivé une demande d'éclaircissement se verront offrir la possibilité d'exprimer leur point de vue, oralement ou par écrit. Le Comité ne tirera pas de conclusions sur la conduite 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* et de favoriser l'équivalence fonctionnelle des différents Points de contact nationaux.
6. En veillant au bon fonctionnement des *Principes directeurs*, conformément à ses attributions, le Comité tiendra dûment compte des Lignes directrices de procédure ci-jointes.
7. Le Comité fera un compte rendu périodique au Conseil sur les questions couvertes par les *Principes directeurs*. Dans ses comptes rendus, le Comité tiendra compte des rapports des Points de contact nationaux et des vues exprimées par les organes consultatifs, par OECD Watch, par d'autres partenaires internationaux et par des pays non adhérents le cas échéant.
8. Le Comité, en coopération avec les Points de contact nationaux, veillera, grâce à un « agenda proactif », à favoriser un respect effectif, par les entreprises, des principes et des normes énoncés dans les *Principes directeurs*. En particulier, il s'efforcera de rechercher des occasions de collaborer avec les organes consultatifs, avec OECD Watch, avec d'autres

partenaires internationaux et d'autres parties prenantes pour encourager les contributions positives que les entreprises multinationales peuvent, en se référant aux *Principes directeurs*, apporter au progrès économique, environnemental et social afin d'instaurer un développement durable et pour aider les entreprises multinationales à identifier les risques d'incidences négatives associées à des produits, des régions, des secteurs ou des activités spécifiques, et à y répondre.

### **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 à des critères essentiels (visibilité, accessibilité, transparence et responsabilité) afin de tendre vers l'objectif d'équivalence fonctionnelle.

#### A. Modalités institutionnelles

Conformément à l'objectif d'équivalence fonctionnelle et pour renforcer l'efficacité des *Principes directeurs*, les pays adhérents ont toute latitude pour organiser leur PCN, en recherchant le soutien actif des partenaires sociaux, notamment les milieux d'affaires et les organisations représentant les Travailleurs, les autres organisations non gouvernementales et les autres parties intéressées.

En conséquence, les Points de contact nationaux :

1. Seront composés et organisés de façon à offrir une structure efficace pour le traitement des questions très diverses soulevées par les *Principes directeurs* et à pouvoir fonctionner en toute impartialité tout en respectant un niveau approprié de responsabilité vis-à-vis des pays adhérents.
2. Peuvent avoir recours à différentes formes d'organisation pour atteindre cet objectif. Un PCN peut être composé de représentants expérimentés d'un ou de plusieurs ministères, être un haut fonctionnaire ou un département administratif dirigé par un haut fonctionnaire, un groupe interministériel ou encore un groupe comprenant des experts indépendants. Des représentants des milieux d'affaires, des organisations représentant les Travailleurs ou d'autres organisations non gouvernementales peuvent également en faire partie.
3. Noueront et entretiendront des relations avec les représentants des milieux d'affaires, des organisations représentant les Travailleurs et d'autres parties intéressées en mesure de contribuer au bon fonctionnement des *Principes directeurs*.

#### B. Information et promotion

Chaque Point de contact national devra :

1. Faire connaître les *Principes directeurs* et les diffuser par les moyens appropriés, y compris par des supports 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 sur les *Principes directeurs*.
2. Faire mieux connaître les *Principes directeurs* et leurs procédures de mise en œuvre, y compris en coopérant, le cas échéant, avec les milieux d'affaires, les organisations représentant les Travailleurs, d'autres organisations non gouvernementales et le public intéressé.
3. Répondre aux demandes de renseignements sur les *Principes directeurs* émanant :
  - a) d'autres Points de contact nationaux ;
  - b) des milieux d'affaires, des organisations représentant les Travailleurs, d'autres organisations non gouvernementales et du public ; et



- c) des pouvoirs publics de pays non adhérents.

### C. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques

Un Point de contact national contribuera à la résolution des questions soulevées par la mise en œuvre des *Principes directeurs* dans des circonstances spécifiques de manière impartiale, prévisible, équitable et compatible avec les principes et les normes énoncés dans les *Principes directeurs*. Il offrira une enceinte où ces questions pourront être examinées et aidera les milieux d'affaires, les organisations représentant les Travailleurs, d'autres organisations non gouvernementales, et les autres parties intéressées à régler ces questions efficacement et promptement, et en conformité avec les lois applicables. Pour offrir 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 aux parties impliquées.
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 de représentants des milieux d'affaires, des organisations représentant les Travailleurs, d'autres organisations non gouvernementales et d'experts ;
  - b) Consultera le PCN de l'autre pays concerné ou des autres pays concernés ;
  - c) Sollicitera l'avis du Comité de l'investissement 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 les parties à résoudre les problèmes.
3. À l'issue des procédures et après consultation des parties impliquées, rendra publics les résultats des procédures, en tenant compte de la nécessité de protéger les informations sensibles, qu'il s'agisse d'informations commerciales ou d'autres informations relatives aux parties prenantes, en publiant :
  - a) Un communiqué dans le cas où il décide que les questions soulevées ne justifient pas un examen plus approfondi. Dans ce communiqué, le PCN doit au minimum présenter les questions soulevées et donner les motifs de sa décision.
  - b) Un rapport dans le cas où les parties sont parvenues à un accord sur les questions soulevées. Dans ce rapport, le PCN doit au minimum présenter les questions soulevées, les procédures qu'il a engagées pour aider les parties et indiquer à quel moment un accord a été conclu. Les informations relatives à la teneur de l'accord n'y figureront que si les parties concernées donnent leur approbation.
  - c) Un communiqué dans le cas où aucun accord n'a été conclu ou lorsqu'une des parties ne souhaite pas participer à la procédure. Dans ce communiqué, le PCN doit au minimum présenter les questions soulevées, les raisons pour lesquelles il a décidé qu'elles justifiaient un examen approfondi et les procédures qu'il a engagées pour aider les parties. Le PCN formulera des recommandations appropriées sur la mise en œuvre des *Principes directeurs*, qui devront figurer dans le communiqué. Le cas échéant, il pourra également indiquer les raisons pour lesquelles il n'a pas été possible de parvenir à un accord.

Le PCN fera rapidement connaître au Comité les résultats des procédures qu'il aura engagées au titre de circonstances spécifiques.

4. Afin de faciliter le règlement des questions soulevées, prendra les mesures appropriées en vue de protéger les informations sensibles, commerciales ou autres, ainsi que les intérêts des autres parties prenantes impliquées dans les circonstances spécifiques. Pendant la durée des procédures prévues au paragraphe 2, la confidentialité des travaux sera assurée. À l'issue des procédures, si les parties impliquées ne sont pas tombées d'accord sur une résolution des questions soulevées, elles seront libres de s'exprimer et de discuter de ces questions. En revanche, les informations et les avis avancés durant les travaux par une autre partie impliquée resteront confidentiels, à moins que cette partie n'accepte qu'ils soient divulgués ou que ce soit contraire aux dispositions de la législation nationale.
5. Si des questions se posent dans des pays n'ayant pas adhéré 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 PCN fera chaque année un rapport au Comité.
2. Ce rapport devra contenir des informations sur la nature et le résultat des activités menées par le PCN, y compris les activités de mise en œuvre dans des circonstances spécifiques.

## II. Comité de l'investissement

1. 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.
2. Dans le but d'améliorer l'efficacité des *Principes directeurs* et de favoriser l'équivalence fonctionnelle des PCN, le Comité :
  - a) Étudiera les rapports des PCN.
  - b) Étudiera les demandes dûment motivées émanant d'un pays adhérent, d'un organe consultatif ou d'OECD Watch sur le point de savoir si un PCN s'acquitte ou non de sa mission 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 adhérent, un organe consultatif ou OECD Watch formulerait une demande dûment motivée concernant la pertinence de l'interprétation des *Principes directeurs* donnée par un PCN dans des circonstances spécifiques.
  - d) Formulera des recommandations, si nécessaire, pour améliorer le fonctionnement des PCN et rendre plus efficace la mise en œuvre des *Principes directeurs*.
  - e) Coopérera avec des partenaires internationaux.
  - f) S'engagera auprès des pays non adhérents intéressés sur les questions couvertes par les *Principes directeurs* et leur mise en œuvre.

3. Le Comité pourra solliciter et examiner l'avis d'experts sur toutes les questions couvertes par les *Principes directeurs*. Il décidera des procédures à suivre à cette fin.
4. Le Comité exercera ses attributions efficacement et promptement.
5. Dans l'exercice de sa mission, le Comité sera assisté par le Secrétariat de l'OCDE qui, selon les orientations générales données par le Comité de l'investissement et sous réserve du Programme de Travail et budget de l'Organisation :
  - a) Servira de source d'information de référence pour les PCN ayant des questions sur la promotion et la mise en œuvre des *Principes directeurs* ;
  - b) Recueillera et rendra publiques les informations appropriées relatives aux tendances récentes et aux pratiques se faisant jour à propos des activités de promotion des PCN et de la mise en œuvre des *Principes directeurs* dans des circonstances spécifiques. Le Secrétariat élaborera des formats-types unifiés pour la rédaction des rapports, ce qui lui permettra de constituer et de maintenir une base de données à jour sur les circonstances spécifiques et de procéder régulièrement à des analyses de ces circonstances spécifiques ;
  - c) Facilitera les activités d'apprentissage mutuel, notamment les évaluations mutuelles volontaires, ainsi que les activités de renforcement des capacités et de formation, en particulier à l'intention des PCN de pays nouvellement adhérents, sur les procédures de mise en œuvre des *Principes directeurs* telles que les mesures visant à encourager et à faciliter la conciliation et la médiation ;
  - d) Facilitera la coopération entre les PCN en tant que de besoin ; et
  - e) Fera la promotion des *Principes directeurs* dans les enceintes et réunions internationales appropriées et apportera son aide aux PCN et au Comité dans leurs efforts visant à faire mieux connaître les *Principes directeurs* aux pays non adhérents.

### **Commentaire sur les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

1. La Décision du Conseil concrétise l'engagement des pays adhérents de participer à la mise en œuvre des recommandations contenues dans le texte des *Principes directeurs*. Des Lignes directrices de procédure concernant les Points de contact nationaux et le Comité de l'investissement sont annexées à cette Décision du Conseil.
2. La Décision du Conseil souligne les responsabilités fondamentales des pays adhérents en ce qui concerne les PCN. Ces responsabilités fondamentales peuvent être résumées comme suit :
  - Instituer des PCN (qui tiendront compte des lignes directrices de procédure annexées à la Décision) et informer les parties intéressées de l'existence d'un dispositif ayant trait aux *Principes directeurs*.
  - Mettre à leur disposition des ressources humaines et financières nécessaires.
  - Permettre aux PCN de différents pays de coopérer mutuellement en tant que de besoin.
  - Permettre aux PCN de se réunir régulièrement et de faire des rapports au Comité.
3. La Décision du Conseil définit également les responsabilités du Comité de l'investissement concernant les *Principes directeurs* :
  - Organiser des échanges de vues sur les questions se rapportant aux *Principes directeurs*.
  - Apporter des éclaircissements en tant que de besoin.

- Organiser des échanges de vues sur les activités des PCN.
  - Faire rapport au Conseil de l'OCDE sur les *Principes directeurs*.
4. Le Comité de l'investissement est l'organe de l'OCDE chargé de superviser l'application des *Principes directeurs*. Cette responsabilité ne s'applique pas uniquement aux *Principes directeurs* eux-mêmes, mais à tous les éléments de la Déclaration (instruments relatifs au traitement national, aux stimulants et obstacles à l'investissement international ainsi qu'aux obligations contradictoires). Le Comité cherche à s'assurer que chaque élément de la Déclaration est bien compris et respecté, et que tous ces éléments sont complémentaires et s'articulent harmonieusement.
  5. Témoinnant de l'intérêt croissant que présente la conduite responsable des entreprises pour les pays situés en dehors de la zone OCDE, la Décision préconise un engagement et une coopération avec les pays non adhérents sur les questions couvertes par les *Principes directeurs*. Cette disposition permet au Comité d'organiser des réunions spéciales avec des pays non adhérents intéressés afin de faire mieux connaître les principes et les normes énoncés dans les *Principes directeurs* ainsi que les procédures permettant leur mise en œuvre. Sous réserve du respect des procédures de l'OCDE applicables en la matière, le Comité peut aussi associer ces pays à des activités ou projets spécifiques portant sur la conduite responsable des entreprises, notamment en les invitant à ses réunions ou aux Tables rondes sur la responsabilité des entreprises.
  6. Dans le cadre de son « agenda proactif », le Comité coopérera avec les PCN et recherchera toutes les occasions de collaborer avec les organes consultatifs, avec OECD Watch et avec d'autres partenaires internationaux. On trouvera au paragraphe 18, à l'intention des PCN, d'autres orientations sur cette question.

## I. Commentaire sur les lignes directrices de procédure pour les Points de contact nationaux

7. Les Points de contact nationaux ont un rôle important à jouer afin d'améliorer la notoriété et l'efficacité des *Principes directeurs*. Certes, il incombe aux entreprises de respecter les *Principes directeurs* dans leur comportement quotidien, mais les pouvoirs publics peuvent contribuer à améliorer l'efficacité des procédures conçues pour leur mise en œuvre. À cette fin, les gouvernements considèrent que des orientations plus précises concernant les modalités d'action et les activités des PCN sont nécessaires, y compris sous la forme de réunions régulières et d'une supervision de la part du Comité de l'investissement.
8. La majorité des fonctions décrites dans les Lignes directrices de procédure de la Décision ne sont pas nouvelles, mais reflètent l'expérience acquise et les recommandations formulées au fil du temps. Parce qu'elles sont plus explicites, le fonctionnement envisagé des mécanismes de mise en œuvre des *Principes directeurs* gagne en transparence. Toutes les fonctions sont désormais définies en quatre points dans les Lignes directrices de procédure relatives aux PCN : modalités institutionnelles, information et promotion, mise en œuvre dans des circonstances spécifiques et établissement de rapports.
9. Ces quatre points sont précédés d'un paragraphe introductif qui définit la finalité principale des PCN ainsi que les critères essentiels à la promotion de la notion d'« équivalence fonctionnelle ». Dans la mesure où les pouvoirs publics ont une certaine latitude dans l'organisation de leur PCN, ceux-ci se doivent de fonctionner de manière visible, accessible, transparente et responsable. Ces critères guideront les PCN dans

l'exercice de leurs fonctions et seront également utiles au Comité lorsqu'il discutera de la façon dont les PCN s'acquittent de leur mission.

### *Critères essentiels d'équivalence fonctionnelle concernant les activités des PCN*

**Visibilité.** En vertu de la *Décision*, les gouvernements adhérents s'engagent à désigner des PCN et à informer les milieux d'affaires, les organisations représentant les Travailleurs et les autres parties intéressées, y compris les ONG, de la mise en place des dispositifs associés aux PCN pour la mise en œuvre des *Principes directeurs*. Les gouvernements sont censés publier des informations sur leur PCN et jouer un rôle actif dans la promotion des *Principes directeurs*, ce qui pourra les amener à organiser des séminaires et des réunions au sujet de cet instrument. Ces réunions pourront être organisées en coopération avec les entreprises, les organisations syndicales, les ONG et d'autres parties intéressées, mais pas nécessairement avec tous ces groupes à chaque occasion.

**Accessibilité.** La facilité d'accès aux PCN est importante pour leur bon fonctionnement. Ceci signifie que les entreprises, les syndicats, les ONG et le public en général doivent pouvoir y recourir facilement. Les moyens de communication électroniques peuvent faciliter les choses à cet égard. Les PCN devront répondre efficacement et promptement à toutes les demandes légitimes d'informations et traiter les questions spécifiques soulevées par les parties concernées.

**Transparence.** La transparence est un critère important en ce qu'elle concourt à la responsabilité du PCN et à la confiance du public. Ainsi, il est posé comme principe général que les activités des PCN doivent être transparentes. Néanmoins, lorsqu'un PCN proposera ses « bons offices » pour la mise en œuvre des *Principes directeurs* dans des circonstances spécifiques, il faudra, à des fins d'efficacité, prendre les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité des travaux. La transparence s'appliquera aux résultats, sauf si une mise en œuvre efficace des *Principes directeurs* impose le respect de la confidentialité.

**Responsabilité.** Le fait, pour les PCN, de contribuer plus activement à mieux faire connaître les *Principes directeurs* – et d'être à même de faciliter le règlement de questions délicates entre les entreprises et les collectivités au sein desquelles elles opèrent – attirera également l'attention du public sur leurs activités. Au niveau national, les parlements pourraient avoir un rôle à jouer. Les rapports annuels et les réunions régulières des PCN seront l'occasion de partager l'expérience acquise et d'encourager l'adoption de « pratiques exemplaires » par les PCN. Le Comité organisera des échanges de vues, de manière à partager l'expérience acquise et à évaluer l'efficacité des activités des PCN.

### **Modalités institutionnelles**

10. La personne ou l'entité placée à la tête du PCN devrait être à même de susciter la confiance des partenaires sociaux et des autres parties prenantes, et de promouvoir les *Principes directeurs* auprès du public.
11. Quelle que soit la structure retenue par les pouvoirs publics pour leur PCN, ils peuvent par ailleurs mettre sur pied des organes consultatifs ou des organes de contrôle réunissant plusieurs parties prenantes afin d'aider les PCN à remplir leur mission.
12. Les PCN, quelle que soit leur composition, doivent instaurer et développer des relations avec les représentants des milieux d'affaires, des organisations représentant les Travailleurs, d'autres organisations non gouvernementales et d'autres parties intéressées.

### **Information et promotion**

13. Les fonctions des PCN se rattachant à l'information et à la promotion sont fondamentales pour accroître la notoriété des *Principes directeurs*.
14. Les PCN doivent mieux faire connaître les *Principes directeurs* et les diffuser en ligne ainsi que par d'autres moyens appropriés, y compris dans les langues nationales. Il sera possible de se procurer les versions du texte en anglais et en français auprès de l'OCDE et il est recommandé que des liens avec le site Internet des *Principes directeurs* soient mis en place. Le cas échéant, les PCN donneront aux investisseurs potentiels désireux d'investir dans le pays ou à l'étranger des informations sur les *Principes directeurs*.
15. Les PCN doivent donner des informations sur les procédures que les parties doivent suivre lorsqu'elles soulèvent une question ou bien sont sollicitées dans le cadre d'une circonstance spécifique. Ils doivent en particulier dispenser des conseils concernant les informations nécessaires pour invoquer une circonstance spécifique, les obligations qui incombent aux parties impliquées dans une circonstance spécifique, notamment en matière de confidentialité, et donner des renseignements sur les procédures qu'ils suivront et des indications sur le calendrier de la mise en œuvre de ces procédures.
16. Dans leur action de promotion des *Principes directeurs*, les PCN coopéreront avec un large éventail d'organisations et de personnes, y compris selon les circonstances, les milieux d'affaires, les organisations représentant les Travailleurs, d'autres organisations non gouvernementales et d'autres parties intéressées. Ces organisations ont un grand rôle à jouer pour faire mieux connaître les *Principes directeurs* et leurs réseaux institutionnels offrent des possibilités de promotion qui, si elles sont bien utilisées à cette fin, permettront d'amplifier largement les efforts déployés en ce sens par les PCN.
17. Répondre aux demandes légitimes de renseignements figure au nombre des missions fondamentales des PCN. Trois groupes sont particulièrement concernés : i) les autres PCN (la *Décision* comporte une disposition spécifique à cet effet) ; ii) les milieux d'affaires, les organisations représentant les Travailleurs, les autres organisations non gouvernementales et le public ; iii) les pouvoirs publics des pays n'ayant pas adhéré aux *Principes directeurs*.

### **Agenda proactif**

18. Conformément à « l'agenda proactif » du Comité de l'investissement, les PCN doivent rester en contact régulier, notamment par le biais de réunions, avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes de façon à :
  - a) examiner les évolutions nouvelles et les pratiques se faisant jour en matière de conduite responsable des entreprises ;
  - b) favoriser la contribution positive que les entreprises peuvent apporter au progrès économique, social et environnemental ;
  - c) participer le cas échéant aux initiatives collectives visant à identifier les risques d'incidences négatives liées à des produits, des régions, des secteurs ou des activités spécifiques, et à répondre à ces risques.

### **Apprentissage mutuel**

19. Outre qu'ils doivent contribuer aux travaux d'amélioration de l'efficacité des *Principes directeurs* menés par le Comité, les PCN devront prendre part à des activités conjointes

d'apprentissage mutuel. En particulier, ils sont encouragés à participer à des évaluations horizontales, des examens mutuels thématiques ou encore des évaluations mutuelles volontaires des PCN. Cet apprentissage mutuel peut se dérouler dans le cadre de réunions organisées à l'OCDE, ou passer par une coopération directe entre les PCN.

### **Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques**

20. Lorsque des questions se posent concernant la mise en œuvre des *Principes directeurs* dans des circonstances spécifiques, le PCN devra aider à les résoudre. Cette section des Lignes directrices de procédure contient des orientations à l'intention des PCN afin de les aider à gérer ces circonstances spécifiques.
21. L'efficacité de la procédure des circonstances spécifiques dépend de la bonne foi de toutes les parties concernées. Dans ce contexte, agir de « bonne foi » signifie répondre promptement, respecter le cas échéant la confidentialité des informations, s'abstenir de déformer les faits, de menacer de représailles les parties concernées par la procédure ou d'exercer effectivement de telles représailles et s'engager sincèrement dans les procédures avec la volonté de parvenir à une résolution des questions soulevées en référence aux *Principes directeurs*.

### **Principes généraux applicables aux circonstances spécifiques**

22. Conformément aux critères fondamentaux d'équivalence fonctionnelle de leurs activités, les PCN devront traiter les circonstances spécifiques en respectant quatre principes :

*Impartialité* : Les PCN devront résoudre les affaires invoquant des circonstances spécifiques en toute impartialité.

*Prévisibilité* : Les PCN devront veiller à la prévisibilité de leurs décisions en fournissant au public des informations claires et facilement accessibles sur le rôle qu'ils jouent dans la résolution des affaires relevant de circonstances spécifiques, notamment la nature de leurs bons offices, les différentes étapes de la procédure propre aux circonstances spécifiques avec un calendrier indicatif, ou encore le rôle qu'ils peuvent être amenés à jouer pour contrôler la mise en application des accords conclus entre les parties.

*Équité* : Les PCN devront s'assurer que les parties sont à même de s'engager dans une procédure dans des conditions justes et équitables, par exemple en permettant, dans des conditions raisonnables, l'accès à des sources de renseignements utiles pour la procédure.

*Conformité aux Principes directeurs* : Les PCN doivent fonctionner en conformité avec les principes et les normes énoncés dans les *Principes directeurs*.

### **Coordination entre les PCN dans des circonstances spécifiques**

23. Généralement, les questions seront traitées par le PCN du pays dans lequel elles auront été soulevées. S'il s'agit de pays adhérents, ces questions seront d'abord examinées à l'échelon national et ensuite, le cas échéant, abordées dans un cadre bilatéral. Dans le cadre de ses efforts visant à aider les parties en présence à résoudre la question, le PCN du pays d'accueil devra consulter le PCN du pays d'origine. Ce dernier devra s'efforcer de fournir promptement l'aide appropriée qui lui aura été demandée par le PCN du pays d'accueil.
24. Lorsque des questions concernent des activités exercées par une entreprise dans plusieurs pays adhérents, ou des activités exercées par un groupe d'entreprises organisées en

consortium, en co-entreprise ou autre structure similaire et installées dans différents pays adhérents, les PCN concernés devront se consulter afin de se mettre d'accord sur le PCN qui sera au premier chef chargé d'aider les parties. Les PCN peuvent demander l'aide du Président du Comité de l'investissement pour parvenir à un tel accord. Le PCN principal devra consulter les autres PCN qui devront lui fournir à sa demande l'assistance appropriée. Faute d'accord entre les parties, le PCN principal devra prendre une décision finale en concertation avec les autres PCN.

### **Évaluation initiale**

25. Lors de l'évaluation initiale de l'opportunité d'examiner la question de manière plus approfondie, le PCN devra déterminer si la question soulevée l'est de bonne foi et est en rapport avec les *Principes directeurs*. Dans ce contexte, le PCN tiendra compte :
- De l'identité de la partie concernée et de son intérêt dans l'affaire ;
  - Du caractère significatif de la question et des éléments fournis à l'appui ;
  - Du lien apparent entre les activités de l'entreprise et la question soulevée dans la circonstance spécifique ;
  - De la pertinence des lois et procédures applicables, notamment des décisions de justice ;
  - De la manière dont des questions similaires sont (ou ont été) traitées au niveau national ou international ;
  - De l'intérêt que présente l'examen de la question concernée au regard des objectifs visés par les *Principes directeurs* et de l'efficacité de leur mise en œuvre.
26. Lorsqu'ils évaluent l'importance, pour une procédure relative à une circonstance spécifique, d'autres actions nationales ou internationales traitant parallèlement de questions comparables, les PCN ne doivent pas décider que les questions ne justifient pas un examen plus approfondi simplement parce que des actions parallèles ont existé, sont en cours ou pourraient être menées par les parties concernées. Les PCN devront essayer de déterminer si, en proposant leurs bons offices, ils pourraient contribuer de manière positive à la résolution des questions soulevées et si cela ne risque pas d'entraîner un préjudice grave pour l'une ou l'autre des parties engagées dans ces autres procédures, ou de constituer une atteinte à l'autorité de la justice. Pour ce faire, les PCN devront tenir compte des pratiques en vigueur dans les autres PCN et, le cas échéant, consulter les instances devant lesquelles ces actions parallèles sont menées ou pourraient l'être. Les parties devront également aider les PCN à examiner ces questions en leur fournissant toutes les informations utiles sur les actions parallèles.
27. Après son évaluation initiale, le PCN devra donner sa réponse aux parties concernées. S'il décide que la question ne mérite pas d'être approfondie, il informera les parties des motifs de sa décision.

### **Assistance aux parties**

28. Si les questions soulevées justifient un examen plus approfondi, le PCN en discutera avec les parties impliquées et proposera ses « bons offices » pour tenter de contribuer de manière informelle à leur règlement. Le cas échéant, les PCN suivront la procédure prévue aux paragraphes C 2 a) à C 2 d). Ils pourront demander l'avis des autorités compétentes, ainsi que des représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales, d'autres organisations non gouvernementales et d'experts. Des consultations avec les PCN d'autres



pays ou des demandes d'assistance sur des points touchant à l'interprétation des *Principes directeurs* pourront également contribuer à la résolution des questions soulevées.

29. Dans le cadre de leur offre de bons offices, et si les questions soulevées l'exigent, les PCN offriront ou faciliteront l'accès à des procédures consensuelles, non contentieuses, telles que la conciliation ou la médiation, afin d'aider au règlement des questions soulevées. Comme c'est le cas pour les pratiques admises de conciliation et de médiation, ces procédures ne seront utilisées qu'avec l'accord des parties concernées et à condition qu'elles s'engagent à agir de bonne foi pendant la procédure.
30. En proposant leurs bons offices, les PCN pourront prendre des mesures destinées à protéger l'identité des parties impliquées lorsqu'il y aura de solides raisons de croire que la divulgation de ces informations risquerait de nuire à l'une ou plusieurs des parties. Cela concerne en particulier les circonstances où il pourrait être nécessaire de dissimuler à l'entreprise impliquée l'identité d'une ou de plusieurs parties.

### **Conclusion des procédures**

31. Les PCN devront toujours rendre publiques les conclusions d'une procédure de circonstance spécifique, conformément aux paragraphes C-3 et C-4 des Lignes directrices de procédure.
32. Si après avoir procédé à son évaluation initiale, un PCN décide que les questions soulevées dans le cadre de la circonstance spécifique ne méritent pas d'être approfondies, il devra en faire état dans un communiqué public après avoir consulté les parties concernées et en tenant compte de la nécessité de respecter la confidentialité des informations commerciales ou autres sensibles. Si, à partir des conclusions de son évaluation initiale, un PCN estime qu'il serait contraire à l'équité de dévoiler publiquement l'identité d'une partie dans un communiqué relatif à sa décision, il pourra rédiger ce communiqué de façon à protéger l'identité de la partie concernée.
33. Un PCN qui décide que des questions méritent un examen approfondi et offre ses bons offices aux parties concernées peut aussi en faire état publiquement dans un communiqué.
34. Si les parties concernées parviennent à un accord sur les questions soulevées, elles doivent indiquer dans celui-ci selon quelles modalités et dans quelle mesure la teneur de leur accord sera rendue publique. Le PCN, en concertation avec les autres parties, publiera un rapport présentant les résultats de la procédure. Les parties peuvent également convenir de demander l'aide du PCN pour assurer le suivi de la mise en œuvre de leur accord et le PCN pourra exercer ce suivi selon les modalités convenues entre les parties et lui.
35. Si les parties impliquées ne parviennent pas à s'entendre sur les questions soulevées, ou si le PCN estime que l'une ou plusieurs des parties à la procédure de circonstance spécifique refuse de s'engager ou d'y participer de bonne foi, il publiera un communiqué et formulera le cas échéant des recommandations sur la mise en œuvre des *Principes directeurs*. Cette procédure établit de manière claire que le PCN doit publier un communiqué, même s'il estime qu'une recommandation spécifique n'est pas nécessaire. Ce communiqué doit mentionner l'identité des parties concernées, les questions soulevées, la date à laquelle ces questions ont été portées à l'attention du PCN, les recommandations éventuelles du PCN et toute observation qu'il jugera utile d'inclure sur les raisons pour lesquelles il n'a pas été possible de parvenir à un accord.

36. Le PCN devra rédiger un projet de communiqué et donner aux parties la possibilité de le commenter. Toutefois, ce communiqué est celui du PCN et il lui appartiendra, à sa discrétion, de décider ou non de modifier le projet de communiqué en fonction des commentaires des parties. Si le PCN formule des recommandations à l'intention des parties, il pourra être opportun, dans certains cas, qu'il vérifie ensuite auprès des parties comment elles ont réagi à ces recommandations. Si le PCN juge un tel suivi approprié, le calendrier de la procédure devra être indiqué dans son communiqué.
37. Les communiqués et les rapports sur les résultats des procédures publiés par les PCN peuvent être utiles aux pouvoirs publics pour l'administration de leurs programmes et de leurs politiques. Afin de favoriser la cohérence des politiques, les PCN sont ainsi encouragés à transmettre leurs communiqués et leurs rapports à des organismes publics lorsqu'ils savent que la teneur de ces documents peut intéresser un organisme spécifique dans la conduite de ses politiques ou de ses programmes. Cette disposition ne modifie en rien le caractère volontaire des *Principes directeurs*.

### **Transparence et confidentialité**

38. La transparence est reconnue comme un principe général d'action des PCN dans leurs rapports avec le public (voir ci-avant le paragraphe 9 sur les « critères essentiels »). Toutefois, le paragraphe C4 des Lignes directrices de procédure admet qu'il existe des circonstances particulières où la confidentialité est importante. Le PCN prendra les mesures nécessaires afin de protéger les données sensibles des entreprises. De même, d'autres données telles que l'identité des personnes impliquées dans la procédure devront rester confidentielles à des fins de plus grande efficacité des *Principes directeurs*. Il est entendu que les faits et arguments avancés par les parties sont inclus dans la notion de « travaux ». Néanmoins, il est essentiel de trouver un équilibre entre transparence et confidentialité si l'on veut que les procédures associées aux *Principes directeurs* suscitent la confiance et qu'elles soient mises en œuvre de manière efficace. De ce fait, si le paragraphe C 4 précise que les travaux associés à la mise en œuvre resteront normalement confidentiels, leur résultat sera normalement transparent.

### **Questions soulevées dans des pays non adhérents**

39. Comme l'indique l'article 2 du chapitre sur les « Concepts et principes », 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 non adhérents, les PCN des pays d'origine prendront des mesures afin de parvenir à une meilleure compréhension des questions soulevées. S'il peut se révéler parfois impraticable d'accéder à certaines informations utiles, 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 ambassades et les autorités compétentes du pays non adhérent, peut faire partie de ces mesures.
  - Des contradictions avec les lois, les règlements et les politiques des pays hôtes peuvent rendre la mise en œuvre effective des *Principes directeurs* dans des circonstances spécifiques plus difficile dans des pays non adhérents que dans les pays adhérents. Comme noté dans le commentaire du chapitre sur les Principes généraux, si les *Principes directeurs* vont au-delà des législations dans de nombreux cas, ils ne doivent pas et n'ont

pas pour objet de mettre l'entreprise dans une situation où elle devrait faire face à des obligations contradictoires.

- Les parties impliquées devront être avisées des limitations inhérentes à la mise en œuvre des *Principes directeurs* dans les pays non adhérents.
- Les problèmes posés par l'application des *Principes directeurs* dans les pays non adhérents pourraient également être examinés lors des réunions des PCN afin de contribuer à accroître l'expérience relative au traitement des questions soulevées dans ces pays.

### **Calendrier indicatif**

40. Une procédure engagée dans le cadre d'une circonstance spécifique se déroule en trois étapes :

1. *Évaluation initiale et décision sur l'opportunité de proposer ses bons offices pour aider les parties* : Les PCN devront s'efforcer de conclure leur évaluation initiale dans un délai de trois mois, bien qu'un délai supplémentaire puisse quelquefois être nécessaire pour recueillir les informations indispensables à une décision éclairée.
2. *Assistance aux parties s'efforçant de résoudre les questions soulevées* : Si un PCN décide de proposer ses bons offices, il devra s'efforcer de faciliter promptement la résolution des questions soulevées. Reconnaissant que les progrès permis par ces bons offices, y compris au moyen de procédures de médiation et de consultation, dépendent en dernier ressort des parties concernées, le PCN devra, après consultation de ces parties, définir un calendrier raisonnable de discussion entre elles pour résoudre les questions soulevées. Si elles n'arrivent pas à conclure un accord dans le délai ainsi imparti, le PCN devra consulter les parties pour déterminer si cela vaut la peine qu'il continue à leur apporter son aide ; s'il conclut que la poursuite de la procédure ne risque pas d'aboutir à un résultat, il doit mettre un terme à la procédure et préparer un communiqué.
3. *Conclusion des procédures* : Le PCN devra publier son communiqué ou son rapport dans les trois mois suivant la conclusion de la procédure.

41. En règle générale, les PCN devront s'efforcer de conclure les procédures dans les douze mois suivant la réception de la requête relative à une circonstance spécifique, étant toutefois entendu que ce délai pourra être étendu si les circonstances l'imposent, par exemple si la question est soulevée dans un pays n'ayant pas adhéré aux *Principes directeurs*.

### **Rapports au Comité de l'investissement**

42. L'établissement de rapports sera une responsabilité importante des PCN qui permettra également de constituer une base de connaissances et d'acquérir un savoir-faire pour améliorer l'efficacité des *Principes directeurs*. Sachant cela, les PCN remettront au Comité de l'investissement des rapports qui permettront d'inclure dans le Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE des informations relatives à toutes les circonstances spécifiques invoquées par des parties, à la fois celles qui sont encore au stade de l'évaluation initiale, celles pour lesquelles un PCN a offert ses bons offices et qui sont en cours d'examen et celles pour lesquelles, à l'issue de son évaluation initiale, un PCN aura décidé de ne pas proposer ses bons offices. Dans leurs rapports sur les activités de mise en œuvre dans des circonstances spécifiques, les PCN se conformeront aux principes de transparence et de confidentialité décrits au paragraphe C 4.

## II. Commentaire sur les lignes directrices de procédure pour le Comité de l'investissement

43. Les lignes directrices de procédure annexées à la *Décision du Conseil* comportent également des lignes directrices à l'intention du Comité qui, dans l'exercice de ses responsabilités, devra :
- Exercer ses attributions efficacement et promptement.
  - Étudier les demandes d'assistance des PCN.
  - Organiser des échanges de vues sur les activités des PCN.
  - Ménager la possibilité de demander des conseils à des partenaires ou à des spécialistes internationaux.
44. Le caractère non contraignant des *Principes directeurs* interdit au Comité d'agir comme un organe judiciaire ou quasi judiciaire. Les conclusions et les communiqués émanant des PCN (autres que les interprétations des *Principes directeurs*) ne devront pas non plus être remis en question par un renvoi au Comité de l'investissement. La disposition prévoyant que le Comité doit s'abstenir de tirer des conclusions sur le comportement d'entreprises déterminées a été maintenue dans la *Décision* même.
45. Le Comité de l'investissement étudiera les demandes d'assistance des PCN, y compris lorsqu'il existe un doute quant à l'interprétation des *Principes directeurs* dans des circonstances particulières. Ce paragraphe reflète le paragraphe C 2 c) des Lignes directrices de procédure annexées à la *Décision du Conseil* concernant les PCN, aux termes duquel les PCN sont invités à demander l'avis du Comité de l'investissement en cas de doute quant à l'interprétation des *Principes directeurs* dans ces circonstances.
46. Lors des discussions sur les activités des PCN, le Comité pourra formuler des recommandations, en tant que de besoin, afin d'en améliorer le fonctionnement, notamment dans l'optique d'une mise en œuvre efficace des *Principes directeurs*.
47. Le Comité de l'investissement examinera également les griefs dûment motivés émanant d'un pays ayant adhéré aux *Principes directeurs*, d'un organe consultatif ou d'OECD Watch reprochant à un PCN de ne pas s'acquitter de ses obligations procédurales de mise en œuvre des *Principes directeurs* dans des circonstances spécifiques. Cette disposition complète les dispositions des Lignes directrices de procédure concernant l'établissement de rapports d'activité par les PCN.
48. Clarifier la signification des *Principes directeurs* au niveau multilatéral restera une responsabilité essentielle du Comité de l'investissement, afin de garantir l'homogénéité d'interprétation des *Principes directeurs* d'un pays à l'autre. Le Comité examinera également les demandes motivées formulées par un pays ayant adhéré aux *Principes directeurs*, par un organe consultatif ou par OECD Watch, concernant la conformité entre une interprétation des *Principes directeurs* par un PCN et l'interprétation du Comité.
49. Pour s'engager auprès des pays non adhérents sur des questions couvertes par les *Principes directeurs*, le Comité pourra inviter des pays non adhérents intéressés à assister à ses réunions, aux Tables rondes annuelles sur la responsabilité des entreprises ou à des réunions consacrées à des projets spécifiques dans le domaine de la conduite responsable des entreprises.
50. Enfin, le Comité peut décider de faire appel à des spécialistes pour examiner des questions plus générales (par exemple le Travail des enfants, les droits de l'homme) ou des problèmes précis et rédiger des rapports à ce propos, ou en vue d'améliorer l'efficacité des procédures.

À cette fin, le Comité de l'investissement pourra faire appel à des experts de l'OCDE, d'autres organisations internationales, d'organes consultatifs, d'organisations non gouvernementales, de milieux universitaires et autres. Il est entendu que ces experts ne constitueront pas un groupe spécial chargé de régler des problèmes précis.

**Note du Secrétariat :** Les commentaires ont été élaborés par le Comité de l'investissement en session élargie, y compris les huit pays non membres<sup>5</sup> adhérant à la Déclaration de l'investissement international et les entreprises internationales, afin de fournir des informations et des explications sur le texte des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* et la Décision du Conseil sur les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. Ils ne font partie de la *Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales* ni à la *Décision du Conseil sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*.

## Notes

1. L'une des définitions les plus largement acceptées du développement durable a été donnée en 1987 par la Commission mondiale sur l'environnement et le développement (Commission « Brundtland »). Il s'agit d'un « développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ».
2. Certains pays ont fait référence à cet égard à l'Agenda 2005 de Tunis pour la société de l'information.
3. Dans la Convention, un « pot-de-vin » est défini comme le fait « d'offrir, de promettre ou d'octroyer un avantage indu pécuniaire ou autre, directement ou par des intermédiaires, à un agent public étranger, à son profit ou au profit d'un tiers, pour que cet agent agisse ou s'abstienne d'agir dans l'exécution de fonctions officielles, en vue d'obtenir ou conserver un marché ou un autre avantage indu dans le Commerce international ». Dans les Commentaires relatifs à la Convention, il est précisé (au paragraphe 9) que « Les petits paiements dits de « facilitation » ne constituent pas des paiements « en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage indu » au sens du paragraphe 1 et, en conséquence, ils ne constituent pas une infraction au sens de cette disposition. De tels paiements, qui sont faits, dans certains pays, pour inciter les agents publics à exécuter leurs fonctions, notamment lorsqu'il s'agit de délivrer une autorisation ou un permis, sont généralement illicites dans le pays étranger concerné. Les autres pays peuvent et devraient s'attaquer à ce phénomène corrosif par des mesures telles que le soutien de programmes de bonne gestion des affaires publiques. ».
4. Un pays adhérent non membre de l'OCDE, le Brésil, n'applique pas les *Principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert* sur le territoire qui relève de sa compétence. Par conséquent, l'utilisation des indications figurant dans ces *Principes* par les entreprises multinationales aux fins de déterminer le revenu imposable généré par leurs activités dans ce pays est sans objet à la lumière des obligations fiscales prévues par la législation de ce pays. Un autre pays non membre de l'OCDE, l'Argentine, souligne que l'application des *Principes applicables en matière de prix de transfert* n'est pas obligatoire dans les territoires relevant de sa compétence.
5. Argentina, Brésil, Égypte, Lettonie, Lituanie, Maroc, Pérou et Roumanie.

## APPENDICE C

*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 <i>a)</i> des problèmes qui se posent concernant les Principes directeurs de l'OCDE ; <i>b)</i> des moyens d'améliorer leur diffusion ; et <i>c)</i> 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.

	COMPOSITION DU PCN	ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
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	
Brésil	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).
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	La Direction des relations économiques internationales est chargée de coordonner et de gérer le traitement d'affaires spécifiques. D'autres services ministériels et organismes participent, en tant que de besoin, au traitement de ces affaires, selon le sujet particulier qui est soumis.	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 et 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	

	COMPOSITION DU PCN	ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
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 d'État au 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.
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 the Assistant Secretary, Bureau of Economic, Energy and Business Affairs (EEB) ; United States Department of State	US State Department Office of the Legal Advisor, Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor ; Bureau of Oceans, Environment and Science, bureaux régionaux et agents des ambassades et consulats des États-Unis, 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 préside des réunions interministérielles régulières et <i>ad hoc</i> afin de débattre des questions relatives aux Principes directeurs, notamment d'affaires spécifiques, et d'interroger d'autres organismes, le cas échéant. 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), ONG	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 PwC Ltd., Finlande Finnish Business & Society	Le 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 trois fois au cours de la période considérée.



	COMPOSITION DU PCN	ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
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.
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 Ministères des Affaires étrangères, des Finances, de la Justice et de la Réforme de la Loi Ministère de l'Environnement, du patrimoine et des collectivités locales Office of the State Solicitor IDA-Ireland, Enterprise Ireland	Le PCN Travaille aussi en étroite coopération avec la Communauté des ONG et avec les principales organisations patronales.
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. Son comité comprend des membres des syndicats et des associations d'entreprises. En ce qui concerne sa structure, conformément au Décret ministériel du 18 mars 2011, le Comité chargé du PCN comprend 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) et de (la Confapi), de l'Association professionnelle des artisans (Confartigianato) et de l'Association italienne des chambres de Commerce, d'industrie, de l'artisanat et de l'agriculture (Unioncamere).

	COMPOSITION DU PCN	ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
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 lettone de l'investissement et du développement Bureau de prévention et de lutte contre la corruption Confédération des employeurs lettons Confédération des syndicats libres	
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	
Mexique	Un seul service ministériel	Ministère de l'Économie	PROMEXICO Ministère du Travail	Le PCN Travaille en étroite collaboration avec d'autres services concernés au sein de l'administration, selon les besoins, en fonction de la nature du projet en question.
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)	
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.
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 PCN nouveau et renforcé est entré en vigueur le 1 <sup>er</sup> mars 2011. Par plus d'informations, voir la section A du rapport annuel de la Norvège consacré aux mécanismes institutionnels.

	COMPOSITION DU PCN	ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
Pays-Bas	Conseil indépendant	Ministère des Affaires économiques, de l'Agriculture et de l'Innovation (Secrétariat du PCN)	Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi Ministère de l'Infrastructure 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 <sup>er</sup> 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
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 tchèque	Un seul service ministériel	Ministère de l'Industrie et du Commerce	Ministère du Travail et des Affaires sociales Ministère des Finances Ministère de la Justice Ministère des Affaires étrangères Ministère de l'Environnement Banque nationale tchèque 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.	
république slovaque	Un seul service ministériel	Ministère de l'Économie	Agence slovaque pour le développement de l'investissement et du Commerce (SARIO) Ministère des Finances Ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille (Ces deux ministères accordent des aides aux investissements.)	Le Service des investissements stratégiques relève de la Section de la stratégie du ministère de l'Économie.

	COMPOSITION DU PCN	ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
Roumanie	Structure bipartite	<i>Coordination</i> Ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Environnement des Entreprises Ministère des Affaires étrangères <i>Fonction exécutive</i> Ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Environnement des Entreprises – Direction de l'Environnement des entreprises Centre roumain pour la promotion du Commerce et de l'investissement étranger <i>Secrétariat technique</i> Ministère des Affaires étrangères Centre roumain pour la promotion du Commerce et de l'investissement étranger	Ministère des Affaires étrangères Ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Environnement des Entreprises Ministère des Finances publiques Ministère de la Justice Ministère de l'Éducation, de la Recherche, de Jeunesse et des Sports Ministère du Travail, de la Famille et de la Protection sociale Ministère des Transports et des Infrastructures Ministère du Développement régional et du Tourisme Ministère de l'Environnement et des Forêts Centre roumain pour la promotion du Commerce et de l'investissement étranger Unité chargée de l'environnement des entreprises Institut de la recherche économique Alliance de la Confédération roumaine du patronat Chambre du commerce et de l'industrie de Roumanie	Selon la question débattue au sein du PCN roumain, le processus de consultation est étendu à d'autres représentants d'institutions gouvernementales et non gouvernementales, d'associations de consommateurs et de la société civile.
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)	Une Commission de pilotage supervise les travaux du PCN. Cette Commission comprend quatre membres extérieurs représentant les entreprises et les syndicats du Royaume-Uni et des ONG. 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	Quelques changements dans la désignation des représentants de différents ministères.
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	Secrétariat d'État aux Affaires économiques (SECO), ministère des Affaires économiques	Ministère des Affaires étrangères, Ministère des Finances	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 affaires spécifiques. Le PCN a des contacts fréquents avec les organisations patronales et syndicales et les ONG intéressées. Un groupe consultatif, composé des différentes parties prenantes, se réunit au moins une fois par an et se voit remettre les informations essentielles, en tant que de besoin. Trois réunions supplémentaires ont été organisées en 2010 et 2011 afin de consulter les parties prenantes au sujet de la mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE.

	COMPOSITION DU PCN	ORGANE DE TUTELLE	AUTRES MINISTÈRES ET/OU ORGANISMES CONCERNÉS*	COMMENTAIRES ET NOTES
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 fournies dans ce tableau proviennent des ministères et/ou organismes publics explicitement mentionnés dans les rapports de PCN.

## APPENDICE D

## *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.

### 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 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 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 insistent 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.
Argentine	Le PCN a reçu une plainte pour non-respect des Principes généraux et corruption par une entreprise multinationale allemande.	Mars 2011	Argentine	II. Principes généraux VI. Lutte contre la corruption	En cours	Non	
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 <a href="http://www.ausncp.gov.au">www.ausncp.gov.au</a> .
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 <a href="http://www.ausncp.gov.au">www.ausncp.gov.au</a> .
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 <a href="http://www.ausncp.gov.au">www.ausncp.gov.au</a> .



### 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
Australie	Entreprise australienne opérant en Nouvelle-Zélande – relations professionnelles.	Septembre 2009	Nouvelle-Zélande	Divers	Close	Oui	Un syndicat néo-zélandais a, par le biais de son correspondant australien, saisi le PCN australien d'une affaire relative aux relations professionnelles en Nouvelle-Zélande. L'affaire concerne l'emploi de consultants, par opposition aux salariés, en Nouvelle-Zélande par une entreprise australienne contrôlée en partie par des intérêts allemands. Le PCN néo-zélandais a aussi reçu la même plainte et a géré cette affaire de concert avec les PCN australien et allemand.
Australie	Problèmes environnementaux – entreprise cotée en bourse à la fois en Australie et au Royaume-Uni et opérant au Mozambique.	Octobre 2010	Mozambique	Divers	Suspendue	Non	C'est le PCN du Royaume-Uni qui gère cette affaire du fait que la division opérationnelle de l'entreprise cotée en bourse dans deux pays qui est responsable des opérations au Mozambique a son siège au Royaume-Uni. La procédure est suspendue et d'autres possibilités de résoudre le problème sont explorées.
Australie	Problèmes de l'emploi et de la concurrence – Syndicat australien (CFMEU).	Octobre 2010	Australie	Divers	Close	Non	XstrataCoal n'a pas pu rencontrer les leaders nationaux du CFMEU pour résoudre le problème à cause du comportement prétendu déraisonnable du CFMEU. Cas spécifique finalisé sans résolution.
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.
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.

### 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	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.
Belgique	DEME	Mars 2009	Inde	V. Environnement	Close	Oui	Communiqué de presse en 2011.
Belgique	BRINK'S	Décembre 2010	Belgique	III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Communiqué de presse en 2011.
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	

### 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	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	Pressions exercées sur des salariés en 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	Refus de dialoguer avec le syndicat 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 entreprise 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 [ <a href="http://www.ncp-pcn.gc.ca/annual_2002-en.asp">www.ncp-pcn.gc.ca/annual_2002-en.asp</a> ]. L'entreprise suisse a été tenue informée de l'évolution de la situation.
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.

### 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	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	Close	Oui	Après avoir effectué une première évaluation, le PCN a offert ses bons offices pour faciliter le dialogue entre les parties. L'entreprise a accepté l'offre et s'est déclarée disposée à prendre part au dialogue ainsi facilité. Toutefois, les déclarants ont refusé d'y participer. Le PCN a publié une déclaration finale en mai 2011 et l'a insérée dans son rapport annuel.
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	Close	s.o.	Après réception de la plainte, le PCN en a informé l'EMN et lui a demandé une réponse initiale. Après avoir reçu la réponse et de nombreuses déclarations additionnelles des deux parties, le PCN a terminé son évaluation initiale et fait savoir aux parties que les problèmes soulevés ne méritaient pas un examen plus approfondi. Un résumé de l'évaluation initiale a été affiché sur le site Internet du PCN en mai 2011 et inséré dans le rapport annuel.
Canada	Dépôt de plainte par des ONG locales et une ONG canadienne concernant les droits de l'homme et des problèmes environnementaux dans une mine exploitée par une entreprise canadienne.	Mars 2011	Papouasie-Nouvelle-Guinée	II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	Ouverte	s.o.	Après réception de la plainte, le PCN en a informé l'entreprise multinationale et lui a demandé une réponse initiale. Au moment de la rédaction du présent document, la réponse n'avait pas encore été reçue.
Canada Suisse	Le PCN canadien a reçu une plainte de deux ONG canadiennes au sujet d'une entreprise canadienne ayant une participation minoritaire dans une autre entreprise en Afrique. Le PCN suisse a reçu la même plainte de plusieurs ONG européennes concernant une entreprise suisse ayant une participation majoritaire dans la même entreprise africaine.	Avril 2011	Zambie	X. Fiscalité	Ouverte	s.o.	Le PCN canadien et le PCN suisse ont pris contact l'un avec l'autre et sont tombés d'accord pour dire que le PCN suisse prendrait en mains le traitement de cette affaire. Le PCN canadien a analysé les informations reçues des parties et fait connaître ses vues au PCN suisse.

### 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
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.
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.

### 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
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, Libéria 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 <a href="http://www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/compn280302.htm">www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/compn280302.htm</a> .
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 <a href="http://www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/compn131103.htm">www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/compn131103.htm</a> .
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 <a href="http://www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/compn131201.htm">www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/compn131201.htm</a> .
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.

### 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	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 mars 2005. Voir <a href="http://www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/compn010405.htm">www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/compn010405.htm</a> .
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		
France	Le PCN a reçu une plainte pour non-respect des recommandations des Principes directeurs sur l'emploi par une entreprise multinationale française.	Août 2010	États-Unis Colombie	Chapitre IV.	En cours	s.o.	
France	Le PCN a reçu une plainte pour non-respect des recommandations des Principes directeurs sur l'emploi et des principes généraux par une entreprise française.	Octobre 2010	Ouzbékistan	Chapitre IV. Chapitre II.	En cours	s.o.	
France	Le PCN a reçu une plainte pour non-respect des recommandations des Principes directeurs sur l'emploi par une entreprise multinationale française.	Novembre 2010	Bénin Canada	Chapitre IV.	En cours	s.o.	
France	Le PCN a reçu une plainte pour non-respect des recommandations des Principes directeurs sur l'emploi, l'environnement et les droits de l'homme par une entreprise multinationale française.	Décembre 2010	Cameroun	Chapitre II. Chapitre IV. Chapitre V.	En cours	s.o.	

### 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	Le PCN a reçu une plainte pour non-respect des recommandations des Principes directeurs sur l'emploi par une entreprise multinationale française.	Février 2011	États-Unis	Chapitre IV.	En cours	s.o.	
France	Le PCN a reçu une plainte pour non-respect des recommandations des Principes directeurs sur l'emploi par une entreprise multinationale française.	Mars 2011	France	Chapitre IV.	En cours	s.o.	
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 <a href="http://www.bmwi.de/go/oeecd-nks">www.bmwi.de/go/oeecd-nks</a> .
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 <a href="http://www.bmwi.de/go/oeecd-nks">www.bmwi.de/go/oeecd-nks</a> .
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 <a href="http://www.bmwi.de/go/oeecd-nks">www.bmwi.de/go/oeecd-nks</a> .
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 <a href="http://www.bmwi.de/go/oeecd-nks">www.bmwi.de/go/oeecd-nks</a> .
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 <a href="http://www.bmwi.de/go/oeecd-nks">www.bmwi.de/go/oeecd-nks</a> .



### 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	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. <i>www.bmwi.de/go/oeecd-nks.</i>
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 <i>www.bmwi.de/go/oeecd-nks.</i>
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	Close	s.o.	Le PCN suédois a demandé à piloter le dossier.
Allemagne	Plainte contre Otto Stadlander GmbH, une entreprise allemande commercialisant le coton, concernant ses activités en Ouzbékistan.	Octobre 2010	Ouzbékistan	II. Principes généraux	En cours	s.o.	Des instances similaires ont été soulevées avec les Points de contact britannique, français et suisse, avec lesquels le Point de contact allemand est en étroite collaboration.
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.

### 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
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	Close	Oui	Le PCN néerlandais s'occupant également de ce dossier, sous la responsabilité du PCN irlandais, une déclaration finale commune des PCN irlandais et néerlandais a été publiée le 30 juillet 2010. (Les PCN norvégien, canadien et américain sont tenus informés de l'évolution de la situation.) Les PCN ont conclu que : compte tenu des positions des deux parties au sujet du lieu d'implantation de l'usine de traitement du gaz, une tentative de médiation sur la base de cette revendication principale ne donnerait aucun résultat ; et depuis 2005, le consortium a amélioré ses pratiques par rapport aux stades antérieurs du projet et s'est montré disposé à apporter une solution aux problèmes de santé et de sécurité.
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.
Israël	Allégation de non-respect des Principes par une entreprise américaine opérant en Israël, en collaboration avec des entreprises israéliennes, au sujet d'un grand projet dans le secteur de l'énergie	Mai 2010	Israël	V. Environnement	Close	s.o.	Durant l'évaluation initiale à laquelle le PCN a procédé, la situation a évolué, si bien que la plainte n'était plus pertinente. Néanmoins, le PCN a donné aux plaignants accès à une source officielle afin qu'ils puissent obtenir les informations précises qu'ils tentaient d'obtenir auprès de l'entreprise soupçonnée de non-respect des Principes. L'affaire a été close avec le consentement des plaignants.

### 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
Italie	Allégation de non-respect des recommandations des Principes relatifs 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	Close	Oui	En 2011, une déclaration finale révisée du PCN britannique a clos cette affaire concernant des entreprises de différents pays, notamment de l'Italie et du Royaume-Uni. Conformément au principe du « PCN principal », établi par le CI et figurant dans la version actualisée des Principes directeurs de 2011, l'affaire a été gérée intégralement par le PCN britannique (voir plus loin, affaire de l'oléoduc UK BTC) et le PCN italien a adhéré à ses décisions. Le PCN britannique, en 2007, a publié sa déclaration finale, laquelle, par la suite, a été révisée pour des raisons de procédure. En ce qui concerne certaines questions générales soulevées, durant la révision, devant le PCN italien par le plaignant italien, le PCN britannique a déclaré qu'il n'était pas possible de les aborder car elles étaient sans rapport avec la révision. Le PCN italien a informé les parties de la clôture de l'affaire.
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.

### 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
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 a tenu des consultations avec les parties concernées, notamment le PCN suisse. Une procédure judiciaire parallèle est également en cours.
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 <a href="http://www.seco.admin.ch/news/00197/index.html?lang=en">www.seco.admin.ch/news/00197/index.html?lang=en</a> .
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		Une procédure juridique parallèle est en cours dans un pays d'accueil n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs.
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.
Corée	Entreprise de pays ayant souscrit aux Principes directeurs qui sont présentes en Corée.	2010	Corée	III. Publication d'informations. IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Selon une évaluation initiale, l'entreprise en cause n'a pas enfreint les Principes directeurs.

### 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	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.
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 <a href="http://www.oecd.org/dataoecd/33/43/2489243.pdf">www.oecd.org/dataoecd/33/43/2489243.pdf</a> .
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 <a href="http://www.oecdguidelines.nl">www.oecdguidelines.nl</a> .
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.

### 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	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 <a href="http://www.oecdguidelines.nl">www.oecdguidelines.nl</a> .
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. ( <a href="http://www.oecdguidelines.nl">www.oecdguidelines.nl</a> )
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 <a href="http://www.oecdguidelines.nl">www.oecdguidelines.nl</a> (en néerlandais).

### 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	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, Brésil (PCN principal)	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	Close	Oui	Prière de se référer à la vue d'ensemble des affaires concernant le Brésil.
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	Close	Oui	Une action juridique locale qui traîné en longueur a obligé à interrompre la procédure. Une médiation s'est révélée impossible après une modification des réglementations qui a fait que la relocalisation des entrepôts n'était plus inévitable. Déclaration finale d'août 2009 : <a href="http://www.oesorichtlijnen.nl/wp-content/uploads/final_statement_shell_pandacan_14_july_2009.pdf">www.oesorichtlijnen.nl/wp-content/uploads/final_statement_shell_pandacan_14_july_2009.pdf</a> .
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 intervention du PCN.
Pays-Bas, Royaume-Uni (PCN principal)	Abus du droit interne des sociétés par la filiale d'une multinationale néerlandaiso-britannique, dans le but d'effectuer des licenciements sans indemnités.	Octobre 2006	Inde	I. Concepts et principes IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Prière de se référer à la vue d'ensemble des affaires du PCN britannique.

### 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 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 oléoduc portées contre les sociétés Shell Ireland E&P, Statoil et Marathon.	Août 2008	Irlande	II. Principes généraux V. Environnement	Close	Oui	Prière de se référer à la vue d'ensemble des affaires de l'Irlande.
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	Close	Oui	Déclaration finale : <a href="http://oecdguidelines.nl/hcp/closedcomplaints/">http://oecdguidelines.nl/hcp/closedcomplaints/</a> .
Pays-Bas (PCN principal), en consultation avec le PCN du Royaume-Uni	Amnesty International, Friends of the Earth (FoE) International et FoE Netherlands accusent Royal Dutch Shell d'avoir fait des déclarations fausses, trompeuses et incomplètes au sujet de faits de sabotage de ses opérations dans le delta du Niger et des sources de pollution dans la région.	Janvier 2011	Nigeria	III. Publication d'information V. Environnement VII. Intérêts des consommateurs	En cours	Non	Allégation acceptée par le PCN néerlandais, réunions de pré-évaluation en cours.
Pays-Bas, Luxembourg (PCN principal)	Friends of the Earth (FoE) Europe et le Sustainable Development Institute (SDI) basé au Liberia/ FoE Liberia accusent Arcelor Mittal d'avoir enfreint les Principes directeurs de l'OCDE en ce qui concerne la gestion de son County Social Development Fund.	Janvier 2011	Liberia	II. Principes généraux VI. Lutte contre la corruption	Évaluation initiale en cours	Non	En janvier 2011, le PCN néerlandais a reçu une plainte contre Arcelor Mittal. Arcelor Mittal ayant son siège au Luxembourg, la plainte a été transmise au PCN luxembourgeois, après d'intenses discussions entre les PCN des Pays-Bas et du Luxembourg et en accord avec les parties plaignantes. Le PCN néerlandais a offert ses compétences d'expert et son aide en cas de besoin.
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.



### 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	Pratiques d'emploi d'une entreprise de télécommunications.	Septembre 2009	Nouvelle-Zélande	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles VII. Intérêts des consommateurs X. Fiscalité	Close	s.o.	Le PCN néo-zélandais a conclu que les problèmes soulevés dans la plainte ne méritaient pas un examen plus approfondi, et il a décidé de clore la procédure. Il a aussi encouragé les parties à se rencontrer pour discuter de leurs différences d'interprétation des circonstances qui ont donné lieu à la plainte.
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 <a href="http://www.regjeringen.no/upload/UD/Vedlegg/ncp_statement.pdf">www.regjeringen.no/upload/UD/Vedlegg/ncp_statement.pdf</a> <a href="http://www.regjeringen.no/en/dep/ud/Whatsnew/news/2009/ocd_breach.html?id=564255">www.regjeringen.no/en/dep/ud/Whatsnew/news/2009/ocd_breach.html?id=564255</a> .

### 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.
Pérou	La Confédération unitaire péruvienne des Travailleurs et le syndicat du secteur des télécommunications SITENEL prétendent que le groupe Telefonica del Peru refuse d'entamer des négociations en vue de parvenir à des conventions collectives sur les conditions d'emploi.	17 novembre 2010	Pérou	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Le PCN a pris contact avec des représentants de SITENEL et de Telefonica del Peru. Par ailleurs, le PCN péruvien évalue la question avec le ministère du Travail et de la Promotion de l'Emploi.
Pérou	CooperAccion, Movimiento por la Salud en LA Oroya, Forum Solidaridad, OXFAM accusent une entreprise minière américaine de violation des Principes directeurs relatifs à l'environnement et à la santé publique.	17 février 2011	Pérou	II. Principes généraux (paragraphe 1, 2 et 7) III. Publication d'informations (paragraphe 2, 4e et 5a et b) V. Environnement (paragraphe 1a, 2, 3, 5 et 8)	En cours	s.o.	Le PCN évalue la plainte et a tenu une première réunion avec les représentants des plaignants. Une réunion similaire se tiendra avec les représentants de l'entreprise. Le PCN péruvien évalue aussi la participation du PCN américain.

### 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 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.
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 <a href="http://www.oecd.org/dataoecd/16/34/15595948.pdf">www.oecd.org/dataoecd/16/34/15595948.pdf</a> .
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 <a href="http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/09/65/71/9e9e4a6b.pdf">www.sweden.gov.se/content/1/c6/09/65/71/9e9e4a6b.pdf</a> .

### 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 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.
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.
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 affaire spécifique. Le PCN suisse a publié une déclaration finale sur son site Internet : <a href="http://www.seco.admin.ch/ncp/reports">www.seco.admin.ch/ncp/reports</a> .
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 : <a href="http://www.seco.admin.ch/ncp/reports">www.seco.admin.ch/ncp/reports</a> .
Suisse	Relations professionnelles de la multinationale suisse Nestlé dans une filiale indonésienne.	2008	Indonésie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Le PCN suisse a publié une déclaration finale en juin 2010 : <a href="http://www.seco.admin.ch/ncp/reports">www.seco.admin.ch/ncp/reports</a> .
Suisse	Relations professionnelles de la multinationale suisse Triumph aux Philippines et en Thaïlande.	2009	Philippines/ Thaïlande	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Le PCN suisse a publié une déclaration finale en janvier 2011 : <a href="http://www.seco.admin.ch/ncp/reports">www.seco.admin.ch/ncp/reports</a> .

### 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	Activités de trois entreprises multinationales suisses en Ouzbékistan.	2010	Ouzbékistan	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Le PCN a reçu une notification concernant deux entreprises suisses en octobre 2010, et une autre, en décembre 2010, concernant les activités d'une troisième entreprise.
Suisse (en consultation avec le Canada)	Activités d'une filiale en Zambie détenue conjointement par une entreprise multinationale suisse et une canadienne.	2011	Zambie	II. Principes généraux X. Fiscalité	En cours	s.o.	Le PCN canadien et le PCN suisse ont été en contact et ont décidé que le PCN suisse serait responsable du traitement de cette affaire.
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	Problèmes anglo-américains liés à la privatisation du secteur du cuivre en Zambie durant la période 1995-2000.	2002	Zambie	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles IX. Concurrence	Close	Oui	Voir déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	BTC Corporation – problèmes liés à la construction de l'oléoduc Baku-Tbilissi-Ceyhan (BTC).	2003	Azerbaïdjan, Géorgie, Turquie	I. Concepts et principes II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	Close	Oui	Voir la déclaration finale révisée : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	National Grid Transco – problèmes liés à la privatisation du secteur du cuivre en Zambie.	2003	Zambie	I. Concepts et principes II. Principes généraux III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement VI. Lutte contre la corruption VII. Intérêts des consommateurs IX. Concurrence X. Fiscalité	Close	Oui	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	Oryx Natural Ressources – questions soulevées dans le rapport d'octobre 2003 du Groupe d'experts des Nations Unies sur l'exploitation illégale de ressources naturelles et d'autres formes de richesses de la république démocratique du Congo.	2003	république démocratique du Congo	Non précisé dans le rapport du groupe d'experts.	Close	Oui	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	De Beers – questions soulevées dans le rapport d'octobre 2003 du Groupe d'experts de l'ONU sur l'exploitation illégale de ressources naturelles et d'autres formes de richesses de la république démocratique du Congo.	2003	république démocratique du Congo	Non précisé dans le rapport	Close	Oui	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .

### 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	Avient – questions soulevées dans le rapport d'octobre 2003 du Groupe d'experts de l'ONU sur l'exploitation illégale de ressources naturelles et d'autres formes de richesses de la république démocratique du Congo.	2003	république démocratique du Congo	Non précisé dans le rapport	Close	Oui	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	BAE Systems – communication de listes d'intermédiaires	2005	Royaume-Uni	VI. Lutte contre la corruption	Close	Oui	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	Airbus – communication de listes d'intermédiaires.	2005	Royaume-Uni	VI. Lutte contre la corruption	Close	Oui	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	Rolls-Royce – communication de listes d'intermédiaires.	2005	Royaume-Uni	VI. Lutte contre la corruption	Close	Oui	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
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	I. Concepts et principes II. Principes généraux	Close	Oui	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	Entreprise multinationale enregistrée au Royaume-Uni – questions relatives à la représentation syndicale.	2005	Bangladesh	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non (car la plainte a été rejetée au stade de l'évaluation initiales – les parties n'ont donc pas été nommées)	Voir l'évaluation initiale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	Peugeot – questions relatives à la fermeture de l'usine de Ryton.	2006	Royaume-Uni	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
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	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	Unilever (usine de Sewri) – questions relatives à l'emploi après le changement de propriétaire et la fermeture de l'usine de Sewri.	2006	Inde	I. Concepts et principes IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
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	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	Unilever (usine de Doom Dooma) – questions relatives au droit de représentation syndicale.	2007	Inde	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	British American Tobacco – questions relatives au droit de représentation syndicale.	2007	Malaisie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .

### 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	Vedanta Resources – impact d'un projet de mine de bauxite pour les communautés locales.	2008	Inde	II. Principes généraux V. Environnement	Close	Oui	Voir la déclaration finale et la suite donnée à l'affaire : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	Unilever (usine de Rahim Yar Khan) – licenciement de Travailleurs temporaires qui souhaitaient obtenir un emploi permanent.	2008	Pakistan	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Voir la déclaration finale et la suite donnée à l'affaire : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
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	Voir la déclaration finale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	Compass Group – questions relatives à l'établissement d'une section syndicale.	2009	Algérie	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Conciliation/médiation en cours. Voir l'évaluation initiale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	BHP Billiton – questions relatives à l'impact environnemental d'une fonderie d'aluminium.	2010	Mozambique	II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	Suspendue	s.o.	Conciliation/médiation (conduite par le Compliance Advisor Ombudsman de la Banque mondiale) en cours. Voir l'évaluation initiale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	Cargill Cotton Ltd – allégations relatives au Travail des enfants et au Travail forcé dans les opérations de récolte du coton.	2010	Ouzbékistan	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Conciliation/médiation en cours. Voir l'évaluation initiale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
Royaume-Uni	ICT Cotton Ltd – allégations relatives au Travail des enfants et au Travail forcé dans les opérations de récolte du coton.	2010	Ouzbékistan	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Conciliation/médiation en cours. Voir l'évaluation initiale : <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases">www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint/cases</a> .
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 : <a href="http://www.state.gov/e/eeb/rs/othr/2007/84021.htm">www.state.gov/e/eeb/rs/othr/2007/84021.htm</a> .
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.



### 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)	Emploi et relations professionnelles.	Août 2006	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	A l'arrêt	Non	Pas de réponse reçue aux dernières demandes de renseignements adressées aux parties.
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.	Avril 2009	Philippines	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le PCN américain a refusé d'intervenir après avoir conclu que les problèmes soulevés ne pouvaient pas être résolus dans le cadre des Principes directeurs.
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 plainte.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Novembre 2009	Corée	III Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	La partie ayant engagé l'affaire a refusé la participation du PCN de la Corée, où se trouvent toutes les parties et activités. Le PCN américain a refusé d'intervenir après avoir conclu que les problèmes soulevés ne méritaient pas un examen plus approfondi au regard des Principes directeurs.
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	III. Publication d'information IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le PCN américain a refusé d'intervenir après avoir conclu que les problèmes soulevés ne pouvaient pas être résolus dans le cadre des Principes directeurs.
États-Unis (en consultation avec le PCN français)	Emploi et relations professionnelles.	Août 2010	Colombie et États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	C'est le PCN français qui assume la responsabilité principale pour le traitement des problèmes qui se posent en Colombie car l'entreprise multinationale en cause a son siège en France ; des consultations sont en cours avec le PCN américain sur les problèmes qui se posent aux États-Unis.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Octobre 2010	Philippines	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le PCN américain a refusé d'intervenir en attendant le résultat des élections syndicales imminentes.
PCN du Royaume-Uni, en consultation avec le PCN des États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Octobre 2010	Ouzbékistan	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Le PCN britannique assume la responsabilité principale. Le PCN américain se tient prêt pour l'aider.
États-Unis	Emploi et relations professionnelles.	Janvier 2011	États-Unis	III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Le PCN américain consulte les parties et d'autres organismes publics des États-Unis, notamment le ministère du Travail ; évaluation initiale.

### 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
Pérou, États-Unis	Environnement et droits de l'homme.	Février 2011	Pérou	II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	En cours	s.o.	Le PCN américain consulte le PCN péruvien et les parties.
États-Unis	Emploi	Mai 2011	Inde	III. Publication d'informations VI. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Le PCN consulte les parties ; évaluation initiale.
États-Unis, en consultation avec le Japon	Environnement et droits de l'homme.	Mai 2011	États-Unis	II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	En cours	s.o.	Le PCN américain consulte les parties et le PCN japonais afin de procéder à l'évaluation initiale.

Note : s.o. = sans objet.

## APPENDICE E

## Coordonnées des Points de contact nationaux

## Allemagne – Germany

Federal Ministry of Economics and Technology (BMW)– Auslandsinvestitionen VC3 Scharnhorststrasse 34-37 D-10115 Berlin	Tél. : Fax : E-mail : Internet :	(49-30) 2014 75 21 (49-30) 2014 50 5378 <i>buero-vc3@bmwi.bund.de</i> <i>www.bmwi.de/go/nationale-kontaktstelle</i>
--	---	--

## Argentine – Argentina

Minister María Margarita Ahumada National Contact Point of Argentina Director of the OECD Co-ordination Unit  Ambassador. 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	Tél. : Fax : E-mail : Internet :	(54-11)4819 7602 /8124 7607 (54-11) 4819 7566 <i>oecde@mrecic.gov.ar</i> <i>mma@mrecic.gov.ar</i> <i>hjj@mrecic.gov.ar</i> <i>www.cancilleria.gov.ar/pnc</i>
--	---	---

## Australie – Australia

Australian National Contact Point for OECD Guidelines on MNE's Foreign Investment Review Board c/- The Treasury Canberra ACT 2600	Tél. : Fax : E-mail : Internet :	(61-2) 6263 3763 (61-2) 6263 2940 <i>anpc@treasury.gov.au</i> <i>www.ausncp.gov.au</i>
--	---	---

## Autriche – Austria

Director Export and Investment Policy Division Federal Ministry of Economy, Family and Youth Abteilung C2/5 Stubenring 1 1011 Vienna	Tél. : Fax : E-mail : Internet :	(43-1) 711 00 5180 or 5792 (43-1) 71100 15101 <i>POST@C25.bmwfj.gv.at</i> <i>www.oecd-leitsaetze.at</i>
---	---	--

## Belgique – Belgium

Service Public Fédéral Economie Potentiel Economique Rue du Progrès 50 1210 Bruxelles	Tél. : Fax : E-mail : Internet :	(32-2) 277 72 82 (32-2) 277 53 06 <i>colette.vanstraelen@economie.fgov.be</i> <i>www.ocde-principesdirecteurs.fgov.be</i> <i>www.oeso-richtlijnen.fgov.be</i> <i>www.oecd-guidelines.fgov.be</i>
--	---	---

## Brésil – Brazil

Brazilian National Contact Point Coordinator Secretariat for International Affairs Ministry of Finance Esplanada dos Ministérios, Bloco P, sala 224 70079-900 Brasília – Distrito Federal Brazil	Tél. : Fax : E-mail : Internet :	(+5561) 3412 1910 (+5561) 3412 1722 <i>pcn.ocde@fazenda.gov.br</i> <i>isabela.andrade@fazenda.gov.br</i> <i>www.fazenda.gov.br/pcn</i>
--	---	--

## Canada

Canada's National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. (BTS) Foreign Affairs and International Trade Canada 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0G2	Tél. : Fax : E-mail : Internet :	(1-613) 996-7066 (1-613) 944-7153 <i>npc.pcn@international.gc.ca</i> <i>www.npc.gc.ca / 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		<i>pvsep@direcon.cl</i>
Santiago	Internet :	<i>www.direcon.cl</i> > "acuerdos comerciales" > OECD

**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
Secretariat of State for International Trade	Fax :	(34) 91 349 35 62
Ministry of Industry, Tourism and Trade	E-mail :	<i>pnacional.sssc@comercio.mity.es</i>
Paseo de la Castellana no 162	Internet :	<i>www.espnc.es</i> and <i>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**

US National Contact Point	Tél. :	(1-202) 64-5686
Bureau of Economic, Energy and Business Affairs	Fax :	(1-202) 647 5713
Rm 4950, Harry S. Truman Bldg.	E-mail :	<i>usncp@state.gov</i>
US 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
Committee on CSR	Fax :	+358 10 604 8957
Ministry of Employment and the Economy	E-mail :	<i>maiija-leena.uimonen@tem.fi</i>
PO Box 32	Internet :	<i>www.tem.fi</i>
FI- 00023 GOVERNMENT		
Helsinki		

**France**

M. Rémy RIOUX	Tél. :	(33) 01 44 87 73 60
Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi	Fax :	(33) 01 53 18 76 56
Direction générale du Trésor	E-mail :	<i>remy.rioux@dgtrésor.gouv.fr</i>
Service des affaires multilatérales et du développement		<i>Olivier.jonglez@dgtrésor.gouv.fr;</i>
Sous-direction des affaires financières multilatérales et du développement 139, rue de Bercy 75572 Paris Cedex 12	Internet :	<i>fabrice.wenger@dgtrésor.gouv.fr</i> <i>www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpc/pcn/pcn.php</i>

**Grèce – Greece**

Unit for International Investments	Tél. :	(+30) 210 328 62 42
Directorate for International Economic Developments and Co-operation		(+30) 210 328 62 31
General Directorate for International Economic Policy		(+30) 210 328 62 43
Ministry of Economy, Competitiveness and Shipping	Fax :	(+30) 210 328 62 09
Ermou & Kornarou 1	E-mail :	<i>g.horemi@mneec.gr</i>
GR-105 63 Athens		<i>evgenia.konto@mneec.gr</i>
		<i>m.sofra@mneec.gr</i>
	Internet :	<i>www.mneec.gr/el/ministry/static_content/Dieuthinsi_diethnwn_oikonomikwn_organismwn/02_Link_Tmhmatos_Gama_Odhgies.html</i>

**Hongrie – Hungary**

The Hungarian National Contact Point	Tél. :	(+36 1) 374 2562
Department of International and EU Affairs		(+36 1) 374 2579
Ministry for National Economy	Fax :	(+36 1) 374 2885
H-1055 Budapest,	E-mail :	<i>julianna.pantya@ngm.gov.hu</i>
Honvéd u. 13-15.		<i>orsolya.berecz@ngm.gov.hu</i>
	Internet :	<i>www.kormany.hu/hu/hemzetgazdasagi-miniszterium/kulgazdasagert-felelos-allamtitkarsag/hirek/oeccd-magyar-nemzeti-kapcsolattarto-pont</i>

**Irlande – Ireland**

National Contact Point	Tél. :	(353-1) 631 2605
Bilateral Trade Promotion Unit	Fax :	(353-1) 631 2560
Department of Enterprise, Trade and Employment	E-mail :	<i>Dympna_Hayes@entemp.ie</i>
Earlsfort House, 1 Lower Hatch Street	Internet :	<i>www.deti.ie</i>
Dublin 2		

**Islande – Iceland**

National Contact Point	Tél. :	(+ 354) 545 8800
Ministry of Business Affairs	Fax :	(+ 354) 511 1161
Solvholsgotu 7 –	E-mail :	<i>postur@vrn.stjr.is</i>
150 Reykjavik	Internet :	<i>eng.vidskiptaraduneyti.is</i>

**Israël – Israel**

Trade Policy & International Agreements Division	Tél. :	(972-2) 666 26 78/9
Foreign Trade Administration	Fax :	(972-2) 666 29 56
Ministry of Industry, Trade and Labour	E-mail :	<i>nep.israel@moital.gov.il</i>
5 Bank Israel Street	Internet :	<i>www.nep-israel.gov.il</i>
Jerusalem		

**Italie – Italy**

National Contact Point	Tél. :	(39-6) 47052561
General Directorate for Industrial Policy and Competitiveness	Fax :	(39-6) 47052109
Ministry of Economic Development	E-mail :	<i>pcn1@sviluppoeconomico.gov.it</i>
Via Molise 2	Internet :	<i>www.pcnitalia.it</i>
I-00187 Rome		

**Japon – Japan**

OECD Division	Tél. :	(81-3) 5501 8348
Economic Affairs Bureau	Fax :	(81-3) 5501 8347
Ministry of Foreign Affairs	E-mail :	<i>keikokukei@mofa.go.jp</i>
2-2-1 Kasumigaseki	Internet :	<i>www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html</i>
Chiyoda-ku		<i>www.oecd.emb-japan.go.jp/kiso/4_1.htm</i>
Tokyo		

International Affairs Division	Tél. :	(81-3)-3595-2403
Ministry of Health, Labour and Welfare	Fax :	(81-3)- 3502-1946
1-2-2 Kasumigaseki	E-mail :	<i>oecdjpn@mhlw.go.jp</i>
Chiyoda-ku	Internet :	<i>www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/oecd/index.html</i>
Tokyo		

Trade and Investment Facilitation Division	Tél. :	(81-3)-3501-6623
Trade and Economic Cooperation Bureau	Fax :	(81-3)-3501-2082
Ministry of Economy, Trade and Industry	E-mail :	<i>oecd-shinkoka@meti.go.jp</i>
1-3-1 Kasumigaseki	Internet :	<i>www.meti.go.jp/policy/trade_policy/oecd/index.html</i>
Chiyoda-ku		
Tokyo		

**Lettonie – Latvia**

Director	Tél. :	+ 371 67016418
Economic Relations and Development Cooperation Policy Department	Fax :	+ 371 67828121
Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Latvia	E-mail :	<i>lvncp@mfa.gov.lv</i>
K.Valdemara Street 3	Internet :	<i>www.mfa.gov.lv</i>
Rīga LV – 1395		

**Lituanie – Lithuania**

Investment Policy Division	Tél. :	370 5 262 9710
Investment and Export Department	Fax :	370 5 263 3974
Ministry of Economy of the Republic of Lithuania	E-mail :	<i>andrius.stumbrevicius@ukmin.lt</i>
Gedimino ave. 38/2	Internet :	<i>www.ukmin.lt</i>
LT-01104 Vilnius		

**Luxembourg**

DG1 – Direction générale de la politique d'entreprise, du Commerce extérieur et des affaires maritimes	Tél. :	(+352) 247-84173
19-21, boulevard Royal	Fax :	(+352) 24 18 14
L-2914 Luxembourg	E-mail :	<i>info@cdc.public.lu</i>

**Maroc – Morocco**

L'AMDI assure la présidence et le secrétariat du Point de contact national	Tél. :	212 (05) 37 67 34 20 / 21
32, Rue Hounaïne Angle Rue Michlifen Agdal	Fax :	212 (05) 37 67 34 17 / 42
Rabat	E-mail :	<i>principes_directeurs@invest.gov.ma</i>

**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/dgaaing.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>
N-0032 Oslo	Internet :	<i>www.regjeringen.no/ncp</i>

**Nouvelle-Zélande – New Zealand**

Trade Environment Team Competition Trade and Investment Branch	Tél. :	(64-4) 472 0030
Ministry of Economic Development PO Box 1473 Wellington	Fax :	(64-4) 499 8508
	E-mail :	<i>oecd-ncp@med.govt.nz</i>
	Internet :	<i>www.med.govt.nz/oecd-nzncp</i>

**Pays-Bas – Netherlands**

The Netherlands National Contact Point	Tél. :	31 70 379 6485
Alp. N/442, P.O. Box 20102	Fax :	31 70 379 7221
NL-2500 EC The Hague	E-mail :	<i>ncp@minez.nl</i>
	Internet :	<i>www.oesorichtlijnen.nl / www.oecdguidelines.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 :	<i>danuta.lozynska@paiz.gov.pl</i> or <i>oecd.ncp@paiz.gov.pl</i>
00-585 Warsaw	Internet :	<i>www.paiz.gov.pl</i>

**Portugal**

AICEP Portugal Global	Tél. :	(351) 217 909 500
Avenida 5 de Outubro, 101	Fax :	(351) 217 909 593
1050-051 Lisbon	E-mail :	<i>aicep@portugalglobal.pt</i> <i>felisbela.godinho@portugalglobal.pt</i>
	Internet :	<i>www.portugalglobal.pt/PT/geral/Paginas/DirectrizesEmpresasMultinacionais.aspx</i>
DGAE Directorate-General for Economic Activities	Tél. :	(351) 21 791 91 00
Avenida Visconde Valmor, 72	Fax :	(351) 21 791 92 60
1069-041 Lisboa	E-mail :	<i>alice.rodrigues@dgae.min-economia.pt</i> <i>fernando.bile@dgae.min-economia.pt</i>
	Internet :	<i>www.dgae.min-economia.pt</i>

**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 :	<i>jassova@economy.gov.sk</i>
Mierová 19,	Tél. :	421 2 58 260 226
827 15 Bratislava	Fax :	421 2 58 260 109
Slovak Investment and Trade Development Agency	E-mail :	<i>Lucia.Guzlejova@sario.sk</i>
Ms. Lucia Guzlejova, Head of the Project Management Department,	Internet :	<i>www.economy.gov.sk</i>
FDI section		
Martincekova 17, 821 01 Bratislava		

**République Tchèque – Czech Republic**

Director	Tél. :	+420 2 2485 2717
Multilateral and Common Trade Policy Department	Fax :	+420 2 2485 1560
Ministry of Industry and Trade	E-mail :	<i>oecd@mpo.cz</i> <i>telickova@mpo.cz</i>
Na Františku 32	Internet :	<i>www.mpo.cz</i>
110 15 Prague 1		
Czech Republic		

**Roumanie – Romania**

Romanian Centre for Trade and Foreign Investment Promotion 17 Apolodor Street, district 5, Bucharest	Tél. : Fax : E-mail : Internet :	40 (021) 318 50 50 40 (021) 311 14 91 <i>office@traderom.ro</i> <i>www.arisinvest.ro/arisinvest/ SiteWriter?sectiune=PNC</i>
---	---	---

**Royaume-Uni – United Kingdom**

UK National Contact Point Department for Business, Innovation and Skills (BIS) 1-19 Victoria Street London SW1H 0ET	Tél. : Fax : E-mail : Internet :	(44) (0)20 7215 5756 (44) (0)20 7215 6767 <i>uk.ncp@bis.gsi.gov.uk</i> <i>www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint</i>
--	---	--

**Slovénie – Slovenia**

Ministry of Economy Directorate for foreign economic relations Kotnikova 5 1000 Ljubljana	Tél. : Fax : E-mail : Internet :	+386 1 400 3521 or 3533 +386 1 400 36 11 <i>nkt-oecd.mg@gov.si</i> <i>www.mg.gov.si/si/delovna_podrocja/ ekonomski_odnosi_s_tujino/ sektor_za_mednarodno_poslovno_okolje/ sodelovanje_z_oecd/ nacionalna_kontaktna_tocka_nkt_za_izvajanje_sm ernic_za_vecnacionalne_druzbe/#c17015</i>
--	---	---

**Suède – Sweden**

Swedish Partnership for Global Responsibility International Trade Policy Department Ministry for Foreign Affairs 103 33 Stockholm	Tél. : Fax : E-mail : Internet :	(46-8) 405 1000 (46-8) 723 1176 <i>ga@foreign.ministry.se</i> <i>www.ud.se</i>
--	---	---

**Suisse – Switzerland**

National Contact Point International Investment and Multinational Enterprises Unit State Secretariat for Economic Affairs (SECO) Holzikofenweg 36 CH-3003 Bern	Tél. : Fax : E-mail : Internet :	(41-31) 323 12 75 (41-31) 325 73 76 <i>ncp@seco.admin.ch</i> <i>pcn@seco.admin.ch</i> <i>nkp@seco.admin.ch</i> <i>www.seco.admin.ch</i>
--	---	--

**Turquie – Turkey**

Mr. Murat Alici Acting Director-General of DG on Foreign Investments, Undersecretariat for Treasury Hazine Müsteşarlığı YSGM İnönü Blv. No. 36 06510 Emek-Ankara	Tél. : Fax : E-mail : Internet :	90-312-212 5877 90-312-212 8916 <i>murat.alici@hazine.gov.tr</i> <i>zergul.ozbilgic@hazine.gov.tr</i> <i>candan.canbeyli@hazine.gov.tr</i> <i>www.hazine.gov.tr</i>
---	---	--

**Commission européenne – European Commission\***

Mr. Felipe Palacios Sureda, European Commission CHARL 6/ 137 B-1049 Brussels Ms. Marta Busz European Commission CHARL 6/ 150 B-1049 Brussels	Tél. : Fax : E-mail : Internet : Tél. : Fax : E-mail : Internet :	+32 2 296 75 02 +32 2 299 24 35 <i>felipe.palacios-sureda@ec.europa.eu</i> <i>http://ec.europa.eu/trade/issues/global/csr/ index_en.htm</i> +32 2 295 91 61 +32 2 299 24 35 <i>Marta.Busz@ec.europa.eu</i> <i>http://ec.europa.eu/trade/issues/global/csr/ index_en.htm</i>
---	--	--





## **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 sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales 2011

## UN NOUVEL AGENDA POUR L'AVENIR

### Table des matières

Préface par John G. Ruggie et Roel Nieuwenkamp

#### Partie I. Rapport du président de la réunion annuelle de 2011 des points de contact nationaux

Chapitre 1. Généralités

Chapitre 2. Innovations dans la structure des PCN et dans leurs procédures de fonctionnement

Chapitre 3. Information et promotion

Chapitre 4. Circonstances spécifiques

Chapitre 5. Zones à déficit de gouvernance, zones de conflit et zones à haut risque

Annexe I.1. Communiqués publiés par les PCN, de juin 2010 à juin 2011

Annexe I.2. Déclarations et discours prononcés lors de la réunion du conseil au niveau des ministres, dans le cadre du 50<sup>e</sup> anniversaire de l'OCDE

Annexe I.3. Protocole d'accord entre l'OCDE et la Global Reporting Initiative (GRI)

Annexe I.4. Protocole d'accord entre l'OCDE et la Conférence internationale sur la région des grands lacs (CIRGL)

#### Partie II. La table ronde annuelle sur la responsabilité des entreprises 2011

Chapitre 1. Remerciements

Chapitre 2. Principales conclusions de la table ronde 2011 sur la responsabilité des entreprises

#### Appendices

A. La déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales

B. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Recommandations pour une conduite responsable des entreprises dans le contexte international

C. Structure des points de contact nationaux

D. Circonstances spécifiques examinées par les points de contact nationaux

E. Coordonnées des points de contact nationaux

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2012), *Rapport annuel sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales 2011* :

*Un nouvel Agenda pour l'avenir*, Éditions OCDE.

<http://dx.doi.org/10.1787/mne-2011-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](http://www.oecd-ilibrary.org) et n'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations.

2011

éditions OCDE  
[www.oecd.org/editions](http://www.oecd.org/editions)

ISBN 978-92-64-11995-6  
20 2011 11 2 P



9 789264 119956