

PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE
A L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

DE L'IMPORTANCE
D'UNE CONDUITE RESPONSABLE
DES ENTREPRISES



DE L'IMPORTANCE D'UNE CONDUITE RESPONSABLE DES ENTREPRISES

L'INVESTISSEMENT INTERNATIONAL EST LE MOTEUR DE L'ÉCONOMIE MONDIALE. Ces trente dernières années, l'environnement mondial des entreprises a connu des bouleversements structurels considérables. L'ouverture des marchés a offert de nouvelles perspectives aux entreprises, et a inauguré une ère sans précédent de croissance économique et d'interconnexion. Les entreprises multinationales en particulier, sources de création d'emplois, de développement du capital humain, de répartition efficiente du capital, et de transfert de technologie, de connaissances et de compétences, ont contribué de manière significative au développement et à la croissance économiques, que ce soit dans les pays d'origine ou d'accueil.

DE L'IMPORTANCE DE LA CONDUITE RESPONSABLE DES ENTREPRISES. La conduite responsable des entreprises est un rouage essentiel d'un climat de l'investissement international ouvert. Les activités des entreprises multinationales s'étendent souvent sur plusieurs pays et s'inscrivent dans des environnements culturels, juridiques et réglementaires variés. Cette complexité, allée à la concurrence intense qui caractérise la conduite des affaires internationales, place les entreprises multinationales et leurs partenaires devant des difficultés spécifiques et uniques en leur genre. Si de nombreuses entreprises multinationales respectent des normes élevées en matière de conduite responsable, il peut arriver que certaines négligent les principes et normes de conduite adéquats afin d'obtenir un avantage concurrentiel indu, plus particulièrement dans les environnements où les cadres réglementaires, juridiques et institutionnels sont peu développés ou fragiles. De ce fait, de plus en plus d'entreprises s'engagent à respecter des pratiques responsables, favorisent le dialogue et collaborent avec les différentes parties prenantes. La prise en compte des préoccupations sociétales et la promotion des intérêts des entreprises peuvent être complémentaires.

L'INTEGRITÉ DES MARCHÉS EST FONDAMENTALE.

L'instauration d'un environnement économique sain est de l'intérêt de toutes les parties prenantes, et exige des efforts de tous. Il est du ressort des États de protéger les droits fondamentaux reconnus à l'échelon international et d'améliorer le fonctionnement des marchés en instaurant une bonne gouvernance et des réglementations équitables, et en assurant la transparence. De leur côté, les entreprises doivent adopter, dans la conduite de leurs affaires, des pratiques responsables qui prennent en considération à la fois leur résultat net et les retombées de leurs activités sur la société. Les syndicats et la société civile doivent s'engager de manière volontariste et constructive, et ont un rôle de premier plan à jouer pour garantir la responsabilité. Les organisations internationales peuvent fournir une enceinte dédiée au dialogue, à l'apprentissage entre pairs, à la fixation de normes, à l'analyse et aux recommandations sur les politiques optimales. La crise mondiale de 2008 a prouvé sans équivoque que les marchés avaient besoin d'intégrité – ils doivent être au service des individus, et non l'inverse.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE A L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES.

La présente brochure contient des informations de base sur les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (les *Principes directeurs*), qui constituent, à l'heure actuelle, les recommandations les plus exhaustives approuvées par des gouvernements sur la conduite responsable des entreprises. Les gouvernements qui adhèrent aux *Principes directeurs* ont pour objectif d'encourager la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter à un développement durable, et de réduire au minimum les difficultés que leurs diverses activités peuvent engendrer.



UN INSTRUMENT UNIQUE EN SON GENRE À L'APPUI D'UNE CONDUITE RESPONSABLE DES ENTREPRISES

Les *Principes directeurs* sont des recommandations sur la conduite responsable des entreprises que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales exerçant leurs activités dans les pays adhérents, ou à partir de ces pays. Ils ont le soutien des représentants des entreprises, des organisations syndicales et des organisations non gouvernementales par le biais 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.

Les *Principes directeurs* font partie de la *Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales* de 1976, par laquelle les gouvernements qui y ont adhéré se sont engagés à fournir un environnement ouvert et transparent à l'investissement international, et à encourager la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique et social. Les *Principes directeurs* précisent les attentes des gouvernements des pays adhérents en matière de conduite responsable des entreprises et aident les entreprises multinationales à exercer leurs activités en harmonie avec les politiques des gouvernements. Il est fondamental de concilier au mieux l'ouverture du climat de l'investissement et les responsabilités des entreprises.

QU'EST-CE QUI CARACTERISE LES ENTREPRISES MULTINATIONALES ?

Une définition précise des entreprises multinationales n'est pas nécessaire pour les besoins des *Principes directeurs*. 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 actionariat peut être privé, public ou mixte. Les *Principes directeurs* s'adressent à toutes les entités qui composent une 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* (1.4).

EN QUOI LES PRINCIPES DIRECTEURS SONT-ILS UNIQUES ?

Actuellement l'instrument le plus complet approuvé par des gouvernements

Les *Principes directeurs* sont le seul code de conduite responsable des entreprises, exhaustif et adopté au niveau multilatéral, que les États se sont engagés à promouvoir à l'échelle internationale. Ils expriment les prises de position et les valeurs communes de pays, notamment de grandes économies émergentes, qui sont les émetteurs et les bénéficiaires d'une grande partie des flux d'investissement mondiaux, et dans lesquelles sont implantées la majorité des entreprises multinationales. Les *Principes directeurs* couvrent tous les principaux domaines de l'éthique des entreprises. Leurs recommandations sont divisées en 11 chapitres et portent sur des thèmes tels que la publication d'informations, les droits de l'homme, l'emploi et les relations professionnelles, l'environnement, la lutte contre la corruption ou encore les intérêts des consommateurs. Ils englobent en outre trois domaines : la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité, et ce, de manière plus exhaustive que tous les autres instruments internationaux de responsabilité des entreprises.

Un mécanisme de mise en œuvre unique en son genre

Les *Principes directeurs* se distinguent de tous les autres instruments internationaux de responsabilité des entreprises par la dynamique propre à leur mise en œuvre.

■ Les Points de contact nationaux

Les pays adhérents doivent créer des Points de contact nationaux (PCN) qui sont chargés de renforcer l'efficacité des *Principes directeurs* en menant des activités de promotion, en répondant aux demandes de renseignements et en fournissant une enceinte de médiation et de conciliation destinée à résoudre les problèmes soulevés par un non-respect présumé des *Principes directeurs*. Cette caractéristique fait des *Principes directeurs* le seul instrument international de responsabilité des entreprises à disposer d'un mécanisme interne de traitement des plaintes.

■ L'agenda proactif

La mise en œuvre effective des *Principes directeurs* est étayée par un agenda proactif, qui a pour objectif de favoriser un respect effectif des *Principes directeurs* en aidant les entreprises à identifier les risques d'incidences négatives associées à des produits, des régions, des secteurs ou des activités spécifiques, et à y répondre. Pour pouvoir engager des transformations à grande échelle, les *Principes directeurs* s'appuient sur un processus multipartite, qui offre la possibilité aux acteurs concernés de participer, aux côtés des entreprises, à l'élaboration de stratégies pour éviter, ou prendre en charge, les risques d'incidences négatives.

LES AVANTAGES D'UNE CONDUITE RESPONSABLE

Au-delà de ce que l'on attend d'elles et des normes auxquelles elles doivent se conformer, les entreprises multinationales ont commercialement beaucoup à gagner à adopter une conduite responsable. Les entreprises qui se conduisent de manière responsable ont plus de chances d'obtenir et de conserver la caution sociale nécessaire à l'exercice de leurs activités, élément incontournable de toute stratégie à long terme. L'adoption de pratiques responsables est aussi un moyen efficace pour les entreprises de gérer les risques, de diversifier leurs activités et d'accroître leur productivité. Des processus de production respectueux de l'environnement peuvent ainsi permettre de diminuer fortement les coûts globaux, de même qu'une gestion efficace des pratiques de travail dans les chaînes d'approvisionnement peut accroître la productivité et protéger le capital-marque. Pour les entreprises, adopter une conduite responsable signifie respecter les droits des différentes parties prenantes, créer une nouvelle valeur et protéger la valeur existante en gérant leurs risques et leur réputation..

Adopter une conduite responsable offre à une entreprise plusieurs avantages, notamment :

- une gestion efficace des risques et de sa réputation
- une diversification de ses activités
- des gains d'efficacité opérationnelle
- la caution sociale nécessaire pour exercer ses activités
- la conformité à des principes et normes reconnus à l'échelle internationale
- la capacité d'attirer et de retenir des individus qualifiés
- l'accroissement de la valeur ajoutée pour les consommateurs
- des avantages d'antériorité sur certains marchés
- l'accès à de nouveaux marchés

Une attitude volontaire, mais qui répond à des attentes réelles

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 être réglementés par des législations nationales ou des engagements internationaux. On attend des entreprises multinationales qu'elles respectent les recommandations énoncées dans les *Principes directeurs*, et des pays adhérents qu'ils prennent l'engagement contraignant de les mettre en œuvre. Les modalités de promotion et de mise en œuvre actives des *Principes directeurs* témoignent de l'importance que leur attachent les pays qui y adhèrent. L'objectif qui sous-tend cette stratégie est l'instauration d'un climat de confiance mutuelle entre tous les acteurs, dans le but de venir à bout de toutes les difficultés que pose la responsabilité des entreprises à l'échelle mondiale.

Une approche globale du diligence raisonnable et de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement

Les *Principes directeurs* sont le premier instrument international à combiner la responsabilité des entreprises au respect des droits de l'homme, sur le modèle des *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*. Ils sont également le premier instrument international de responsabilité des entreprises à intégrer le diligence raisonnable fondée sur les risques dans des domaines majeurs de l'éthique des entreprises. La nature et la portée du diligence raisonnable dépendent des circonstances propres à chaque situation particulière, un aspect important compte tenu de la complexité des affaires internationales.

Des bonnes pratiques pour tous

Comme le montre leur alignement sur les normes et les principes internationaux, les *Principes directeurs* reposent sur des valeurs universelles. Ils recommandent une plus grande ouverture du climat de l'investissement, et l'instauration de règles du jeu équitables grâce à la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au développement durable. Ils devraient à ce titre présenter un intérêt pour toutes les entreprises, quel que soit leur pays d'origine ou celui dans lequel elles exercent leurs activités, ainsi que pour les pays qui n'y adhèrent pas. Les petites et moyennes entreprises sont encouragées à les respecter dans toute la mesure du possible, même si elles peuvent ne pas avoir les mêmes capacités que les grandes.

Une mise à jour régulière

Les *Principes directeurs* ont été adoptés pour la première fois en 1976 et ont été mis à jour à cinq reprises, la dernière en 2011, pour qu'ils restent en première ligne du programme d'action mondial en matière de conduite responsable des entreprises, et qu'ils continuent d'être un instrument majeur dans le contexte d'une économie mondiale en constante évolution.

LES PRINCIPES DIRECTEURS EN QUELQUES MOTS

✓	Exhaustifs
✓	Approuvés par des gouvernements
✓	Un mécanisme de mise en œuvre unique en son genre
✓	Volontaires mais qui répondent à des attentes réelles
✓	Une approche globale du diligence raisonnable et de la gestion responsable des chaînes d'approvisionnement
✓	Des bonnes pratiques pour tous
✓	Une mise à jour régulière
✗	Ne se substituent pas à la législation nationale
✗	Ne servent pas des fins protectionnistes

1976-2013 : QUATRE DÉCENNIES D'ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA CONDUITE RESPONSABLE DES ENTREPRISES

2011 : MISE À JOUR DES PRINCIPES DIRECTEURS

Près de quatre décennies après leur adoption en 1976, les *Principes directeurs* ont été mis à jour pour la cinquième reprise et présentés à l'occasion de la réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des Ministres qui a marqué le 50e anniversaire de l'Organisation, le 25 mai 2011.

Le processus de mise à jour, qui s'est déroulé sur une année et auquel ont participé plusieurs parties prenantes, a nécessité des consultations intensives avec une large palette d'acteurs et de partenaires. Les pays non-adhérents membres du G20 ont tous été conviés à y participer sur un pied d'égalité. Ils ont apporté de précieuses contributions, à l'instar des participants aux consultations régionales en Asie, Afrique, Amérique latine et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord.

Le BIAC, le TUAC et OECD Watch se sont fait la voix des entreprises, des organisations syndicales et des organisations non gouvernementales. Le Représentant spécial auprès du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises, M. John Ruggie, a lui aussi apporté une contribution appréciable, au même titre que l'Organisation internationale du travail (OIT) et d'autres organisations internationales.



Adoption de la mise à jour des Principes directeurs, à l'occasion du 50e anniversaire de l'OCDE en 2011. De gauche à droite : M. Joris Oldenziel, OECD Watch ; M. Richard Trumka, TUAC ; M. Angel Gurría, Secrétaire général de l'OCDE ; Mme Hillary Clinton, Secrétaire d'État des États-Unis ; et M. Charles P. Heeter, BIAC.

De nombreux comités de l'OCDE ont participé à la révision des chapitres relevant de leur domaine de compétences : concurrence, politique à l'égard des consommateurs, gouvernement d'entreprise, emploi, travail et affaires sociales, politique environnementale et affaires fiscales ; le Groupe de travail sur la corruption dans le cadre de transactions commerciales internationales a été également consulté.

Parmi les modifications apportées aux *Principes directeurs*, on peut citer :

- un nouveau chapitre sur les droits de l'homme, cohérent avec les *Principes directeurs* des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- une nouvelle approche globale de la diligence raisonnable et de la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement
- des changements importants apportés à de nombreux chapitres spécialisés, tels que ceux consacrés à l'emploi et aux relations professionnelles, à la lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion, à l'environnement, aux intérêts des consommateurs, à la publication d'informations et à la fiscalité
- la clarification et le renforcement des procédures visant à donner un rôle plus important aux PCN, à améliorer leurs performances et à promouvoir l'équivalence
- l'ajout d'un agenda proactif destiné à aider les entreprises à continuer à assumer leurs responsabilités face aux nouveaux défis auxquels elles sont confrontées
- de nouvelles dispositions sur la liberté sur l'Internet et la participation des parties prenantes

« *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, élaborés en concertation étroite avec les entreprises et les organisations syndicales, fixent une nouvelle norme de conduite, plus exigeante, à laquelle nos entreprises doivent toutes se conformer. L'ajout d'un chapitre consacré aux droits de l'homme revêt une importance particulière.* »

Mme Hillary Clinton,
Secrétaire d'État des États-Unis, présidente de la Réunion
du Conseil au niveau des Ministres qui s'est tenue à
l'occasion du 50e anniversaire de l'OCDE, en 2011.



« *Les Principes directeurs révisés de l'OCDE sont le premier instrument intergouvernemental à prendre en compte le deuxième pilier du Cadre des Nations Unies, qui a trait à la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme. Ils sont également le premier instrument à étendre le concept de diligence raisonnable fondée sur les risques, appliqué aux incidences sur les droits de l'homme, à tous les principaux domaines de l'éthique des entreprises.* »

M. John G. Ruggie,
Représentant spécial auprès du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises, 2011

UN NOUVEAU PROGRAMME D'ACTION EN FAVEUR DE LA CONDUITE RESPONSABLE DES ENTREPRISES

Une occasion historique de passer des idées aux actes

La Mise à jour 2011 des *Principes directeurs* et l'approbation à l'unanimité, la même année, par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, des *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, qui mettent en œuvre le cadre « Protéger, respecter, réparer » validé par les Nations Unies en 2008, ont abouti à une convergence et une cohérence sans précédent sur les caractéristiques d'une conduite responsable de la part des entreprises. Cette cohérence transparaît dans d'autres normes internationales, notamment la norme ISO 26000 intitulée Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale, les normes de performance révisées de la SFI et la Recommandation révisée du Conseil de l'OCDE sur des approches communes pour les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public et le diligence raisonnable environnementale et sociale.

Des normes et des principes plus clairs et renforcés

Cette évolution s'est traduite par une meilleure compréhension des normes fondamentales concernant la façon dont les entreprises doivent appréhender les risques propres à leurs activités et y répondre, et la manière dont les pouvoirs publics doivent soutenir et promouvoir l'adoption de pratiques responsables par les entreprises. Cette tendance a permis à son tour de jeter les bases d'un environnement économique plus prévisible, qui met à la disposition des entreprises les processus nécessaires pour assumer leurs responsabilités, et qui donne aux parties prenantes les moyens de leur demander des comptes au regard d'attentes raisonnables.



FORUM MONDIAL SUR LA CONDUITE RESPONSABLE DES ENTREPRISES

L'OCDE a lancé en 2013 le Forum mondial sur la conduite responsable des entreprises dans le but de renforcer le dialogue international dans ce domaine et de contribuer à une mise en œuvre effective des *Principes directeurs*.

REGARDS SUR LES PRINCIPES DIRECTEURS

Certains concepts, principes et politiques revêtent une importance fondamentale pour l'ensemble des recommandations énoncées dans les *Principes directeurs*, et ils doivent être impérativement compris pour que cet instrument puisse être mis en œuvre de manière effective. On trouvera ci-après une description, non-exhaustive, de certains de ces concepts. Il ne s'agit que d'un « instantané » – le choix de concepts spécifiques et l'ordre dans lequel ils sont agencés ne reflète nullement leur importance respective dans les *Principes directeurs*, qui doivent toujours être lus et considérés dans leur globalité. Le cas échéant, les chapitres, paragraphes et commentaires relatifs aux concepts décrits sont cités entre parenthèses afin de faciliter la consultation des *Principes directeurs*.

ASSURER AUX ENTREPRISES UN ENVIRONNEMENT SAIN EST L'AFFAIRE DE TOUS

Il faut savoir que dans les *Principes directeurs*, il est admis que toutes les parties, et pas uniquement les entreprises, ont un rôle à jouer dans la constitution d'un environnement sain pour l'exercice des affaires. Les recommandations contenues dans les *Principes directeurs* ont été formulées en tenant pour acquis que les gouvernements adhérents allaient les mettre en œuvre et en encourager l'usage, et qu'ils assumeraient la responsabilité qui leur incombe de traiter les entreprises de manière équitable, et conformément au droit international et à leurs obligations contractuelles (I.9, I.11). Les entreprises, de leur côté, sont invitées à respecter pleinement les politiques en place dans les pays où elles exercent leurs activités et à prendre en compte les vues des autres parties prenantes. De ce fait, elles devraient contribuer aux progrès économiques, environnementaux et sociaux en vue de parvenir à un développement durable (II.A.1).

LES DEUX FACETTES D'UNE MÊME RÉALITÉ

Les *Principes* généraux donnent le ton : ils définissent les principes fondamentaux communs des recommandations spécifiques qui, tout au long des *Principes directeurs*, mettent l'accent sur deux aspects de la relation entre les entreprises et la société : 1) la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au développement durable, et 2) la prévention des incidences négatives de leurs activités et les mesures qui s'imposent lorsqu'elles se produisent.

La contribution substantielle et positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique, environnemental et social dans les pays d'origine comme dans les pays d'accueil est indiscutable. Dans le même temps, il peut arriver que les entreprises multinationales suscitent, par leurs activités, des difficultés entre les sociétés des pays d'accueil et leurs intérêts propres. Appréhender de manière globale les deux facettes de cette réalité est l'une des contributions les plus importantes des *Principes directeurs* dans le domaine de la conduite responsable des entreprises.

SE CONFORMER À LA LÉGISLATION NATIONALE, PREMIÈRE OBLIGATION DES ENTREPRISES

Les *Principes directeurs* ne sauraient se substituer à une législation ou une réglementation nationale, ni prévaloir sur elles. (I.2)

Les pays dans lesquels 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.

LES PRINCIPES DIRECTEURS, REFLETS D'UNE BONNE PRATIQUE POUR TOUS

Les *Principes directeurs* s'adressent à toutes les entités qui composent l'entreprise multinationale (sociétés mères et/ou entités locales) (I.4)

Les *Principes directeurs* ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales. (I.5)

Les petites et moyennes entreprises peuvent ne pas avoir les mêmes moyens que les grandes, mais elles sont néanmoins encouragées à respecter les *Principes directeurs* dans toute la mesure du possible. (I.6)

L'OBJECTIF DES PRINCIPES DIRECTEURS N'EST PAS LE PROTECTIONNISME

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. (I.7)

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. (Préface.1)

On trouvera ci-après une liste non exhaustive de ces *Principes* généraux. Sans surprise, nombre d'entre eux recouvrent les deux aspects déjà cités de la relation entre les entreprises et la société.

Incidences négatives

Les entreprises devraient 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. (II.A.11)

Les entreprises devraient 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. (II.A.12)

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*. (II.A.13)

Les *Principes directeurs* visent les incidences négatives qui soit sont causées par une entreprise ou auxquelles elle a contribué, soit sont directement liées à ses activités, à ses produits ou à ses services par une relation d'affaires. Pour une entreprise, s'abstenir de causer des incidences négatives ou d'y contribuer par ses propres activités recouvre les activités de la chaîne d'approvisionnement.

COMMENT DÉFINIR UNE RELATION D'AFFAIRES ?

Le champ d'application des *Principes directeurs* recouvre les activités propres à une entreprise et les activités d'entités liées à l'entreprise par une relation d'affaires. Les entreprises devraient 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. (II.A.12)

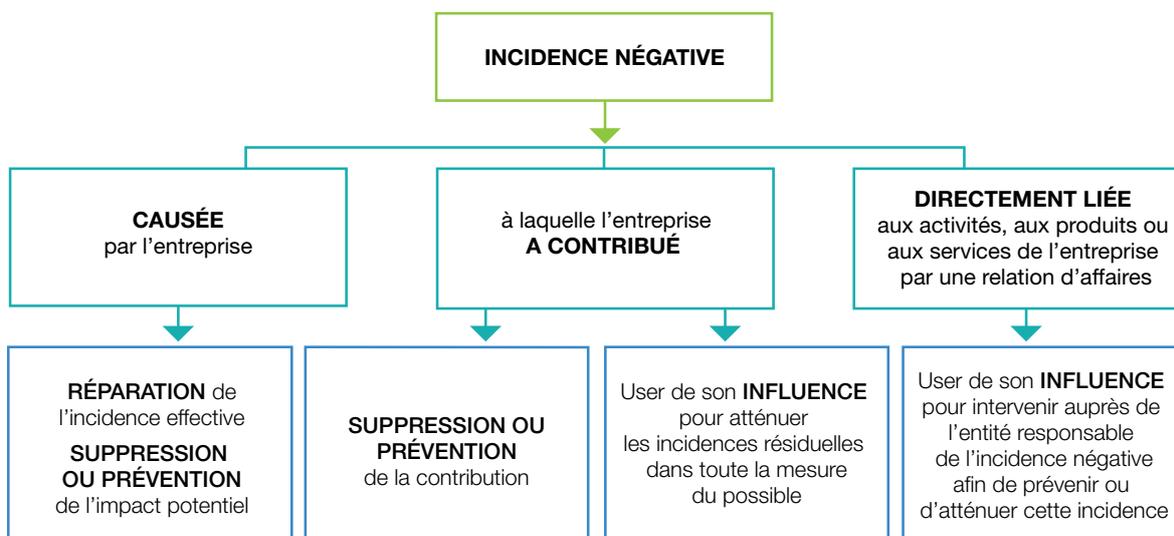
On entend par « relation d'affaires » toute relation avec des partenaires commerciaux, des entités appartenant à la chaîne d'approvisionnement ou toute autre entité, publique ou non, directement liée à ses activités, ses produits ou ses services. (II.Commentaires.14)

S'efforcer d'empêcher ou d'atténuer une incidence négative imputable à une entité liée à une entreprise par une relation d'affaires ne doit pas être interprété comme transférant la responsabilité de l'entité à l'origine de l'incidence négative sur l'entreprise avec laquelle elle entretient une relation d'affaires. (II.A.12)

On entend par « contribution à » une incidence négative une contribution substantielle, c'est-à-dire une activité qui amène ou incite une autre entité à provoquer une incidence négative, ou facilite une telle incidence. Il ne s'agit pas ici de contributions mineures ou négligeables.

La manière dont les entreprises abordent les incidences négatives dépend de la mesure dans laquelle ces dernières leurs sont liées. 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. (II.Commentaires.14)

RÉPONDRE À DES INCIDENCES NÉGATIVES



Note : On trouvera au chapitre IV des orientations plus spécifiques concernant les incidences négatives sur les droits de l'homme.

QU'EST-CE QUE « L'INFLUENCE » ?

L'influence est un outil important que les entreprises peuvent utiliser pour infléchir un comportement de manière à prévenir ou à atténuer des incidences négatives à laquelle une entreprise contribue, ou qui lui sont liées par une relation d'affaires.

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. (*II.Commentaires.19*)

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. Ces facteurs, auxquels on peut ajouter la gravité des incidences négatives et la probabilité qu'elles surviennent, ou encore le degré d'importance du fournisseur pour l'entreprise, permettent de déterminer quelle est la **réponse appropriée**. (*II.Commentaires.21*)

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 ;
- en dernier recours, rupture de la relation avec le fournisseur, soit après que les efforts d'atténuation des risques aient 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. (*II.Commentaires.22*)

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 en commun 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. (*II.Commentaires.23*)

Diligence raisonnable

Les entreprises devraient 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. La nature et la portée de la diligence raisonnable dépendent des circonstances propres à une situation particulière. (*II.A.10*)

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 du 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*. (*II.Commentaires.14*)

Les entreprises dont les chaînes d'approvisionnement sont de grande taille 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 (*II.Commentaires.16*)

La recommandation relative à la diligence raisonnable 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. (*II.Commentaires.14*)

Engagement des parties prenantes

Les entreprises devraient 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. (II.A.14)

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. (II.Commentaires.25) Il revêt une importance particulière dans le secteur des industries extractives, dont les activités ont souvent des retombées socio-économiques et environnementales très fortes.

Des pratiques propres à favoriser la confiance

Les entreprises devraient favoriser une relation de confiance mutuelle avec les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités, notamment respecter les droits de l'homme internationalement reconnus vis-à-vis des personnes affectées par leurs activités (II.A.2), encourager leurs partenaires commerciaux à appliquer des principes de conduite responsable conformes aux *Principes directeurs* (II.A.13) et s'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques locales (II.A.15). Ceci signifie qu'elles devraient également respecter les cadres législatifs ou réglementaires et 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 (II.A.5), mais sans préjudice du droit qu'elles ont par ailleurs de chercher à faire évoluer un cadre législatif ou réglementaire, et de fait, dans certains cas, des exceptions particulières à des lois ou à d'autres mesures peuvent avoir des raisons légitimes d'intérêt public. (II.Commentaires.6) Les entreprises sont par ailleurs encouragées à élaborer et appliquer des pratiques d'autodiscipline et des systèmes de gestion efficaces. (II.A.7)

Formation de capital humain et renforcement des capacités

La formation de capital humain et le renforcement de capacités au niveau local sont encouragés. Les entreprises devraient coopérer étroitement avec la communauté locale, en créant des possibilités d'emploi et en facilitant la formation des salariés. (II.A.3-4) Il est particulièrement important de favoriser de bonnes relations avec les travailleurs, ce qui suppose notamment de faire en sorte qu'ils soient bien au fait des politiques qu'elles ont mises en place et de les inciter à s'y conformer, ainsi que de 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. (II.A.8-9) Si elle s'applique avec une pertinence particulière dans les domaines de la lutte contre la corruption et de l'environnement, cette protection vaut également pour d'autres recommandations énoncées dans les *Principes directeurs*.

Gouvernement d'entreprise

Les entreprises devraient mettre en œuvre un gouvernement d'entreprise de qualité, notamment appuyer et faire observer des principes de bon gouvernement d'entreprise et mettre au point et appliquer de bonnes pratiques en la matière. Cette recommandation vaut également pour les groupes d'entreprises. (II.A.6) De saines pratiques de gouvernement d'entreprise peuvent être inspirées des *Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE*. (II.Commentaires.7) Les entreprises publiques peuvent trouver dans les *Lignes directrices de l'OCDE sur le gouvernement d'entreprise des entreprises publiques* des recommandations de nature à améliorer sensiblement leur gouvernance. (II.Commentaires.10)

LES CHAPITRES DES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

I. Concepts et principes

Le premier chapitre des *Principes directeurs* définit les concepts et principes qui replacent dans leur contexte toutes les recommandations figurant dans les chapitres suivants. Ces concepts et principes (par exemple, respecter les législations nationales est la première obligation des entreprises) forment la clé de voûte des *Principes directeurs* et définissent les notions fondamentales qui les sous-tendent.

II. Principes généraux

Ce chapitre est le premier contenant des recommandations spécifiques à l'intention des entreprises sous la forme de principes généraux qui donnent le ton et définissent un cadre de principes communs aux chapitres qui suivent. Il contient des dispositions importantes comme la mise en œuvre d'une diligence raisonnable, les mesures à prendre par rapport aux incidences négatives ou encore l'engagement des parties prenantes, entre autres.

III. Publication d'informations

Pouvoir disposer d'informations claires et complètes sur une entreprise est important pour toute une palette d'utilisateurs. Ce chapitre appelle les entreprises à faire montre de transparence dans leurs activités et de réactivité face aux exigences de plus en plus complexes du public en matière d'informations.

IV. Droits de l'homme

Les entreprises peuvent avoir un impact sur pratiquement la totalité des droits de l'homme internationalement reconnus. De ce fait, il est important qu'elles assument leurs responsabilités. Partant de ce constat, ce nouveau chapitre des *Principes directeurs* s'inspire du Cadre de référence « Protéger, respecter, réparer » des Nations Unies, et des *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, qui en sont la mise en œuvre.

V. Emploi et relations professionnelles

L'OIT est l'organisme compétent chargé de fixer et de suivre les normes internationales du travail et de promouvoir les droits fondamentaux au travail, comme en témoigne la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail qu'elle a adoptée en 1998. Ce chapitre met l'accent sur le rôle des *Principes directeurs* dans la promotion du respect, par les entreprises multinationales, des normes internationales du travail élaborées par l'OIT.

VI. Environnement

Le chapitre consacré à l'environnement contient un ensemble de recommandations pour inciter les entreprises multinationales à améliorer leurs performances environnementales et les aider à optimiser leur contribution à la protection de l'environnement, grâce à une amélioration de leur gestion interne et de leur planification. Il reflète pour l'essentiel les principes et les objectifs de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et de l'Agenda 21.

VII. Lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion

La corruption active et passive sape les institutions démocratiques et la gouvernance des entreprises, qui ont un rôle important à jouer dans la lutte contre ces pratiques. L'OCDE est à la tête des efforts déployés dans le monde pour offrir aux entreprises internationales des règles du jeu équitables en luttant pour éradiquer la corruption. Les recommandations figurant dans les *Principes directeurs* s'inspirent des nombreux travaux que l'OCDE a déjà effectués dans ce domaine.

VIII. Intérêts des consommateurs

Les *Principes directeurs* appellent les entreprises à se conformer à des pratiques loyales en matière commerciale, de marketing et de publicité, et à garantir la qualité et la fiabilité des biens ou des services qu'elles fournissent. Ce chapitre s'inspire des travaux du Comité de la politique à l'égard des consommateurs et du Comité des marchés financiers de l'OCDE, et de ceux menés par d'autres organisations internationales comme la Chambre de commerce internationale, l'Organisation internationale de normalisation ou les Nations Unies.

IX. Science et technologie

Ce chapitre confirme que les entreprises multinationales sont le principal vecteur des transferts internationaux de technologie. Il vise à favoriser les transferts de technologie à destination des pays d'accueil et à promouvoir leur contribution aux capacités d'innovation de ces pays.

X. Concurrence

Ce chapitre montre combien il importe que les entreprises multinationales exercent leurs activités d'une manière compatible avec tous les textes législatifs et réglementaires applicables en matière de concurrence, en prenant en compte le droit de la concurrence de tous les pays dans lesquels leurs activités risquent d'avoir des effets anticoncurrentiels. Les entreprises doivent s'abstenir de conclure des accords contraires à la concurrence, qui nuisent à un fonctionnement efficace des marchés nationaux et internationaux.

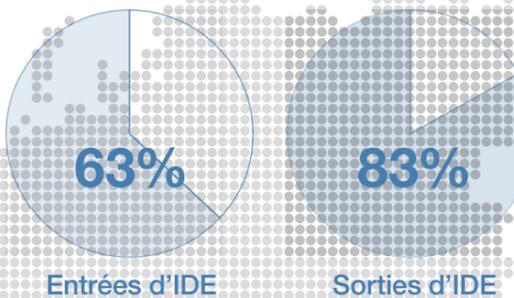
XI. Fiscalité

Les *Principes directeurs* sont le premier instrument international de responsabilité des entreprises à traiter de fiscalité. Ils s'inspirent, en les enrichissant, d'un imposant corpus de travaux menés sur la fiscalité, notamment 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. Cet important chapitre contient des recommandations fondamentales en matière de fiscalité.

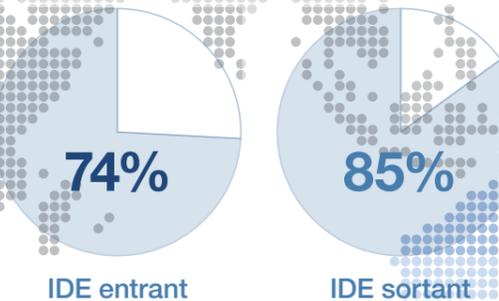
PAYS ADHÉRENTS

ALLEMAGNE	JAPON
ARGENTINE	JORDANIE
AUSTRALIE	LETTONIE
AUTRICHE	LITUANIE
BELGIQUE	LUXEMBOURG
BRÉSIL	MAROC
CANADA	MEXIQUE
CHILI	NORVÈGE
COLOMBIE	NOUVELLE-ZÉLANDE
CORÉE	PAYS-BAS
COSTA RICA	PÉROU
DANEMARK	POLOGNE
ÉGYPTE	PORTUGAL
ESPAGNE	RÉPUBLIQUE SLOVAQUE
ESTONIE	RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
ÉTATS-UNIS	ROUMANIE
FINLANDE	ROYAUME-UNI
FRANCE	SLOVÉNIE
GRÈCE	SUÈDE
HONGRIE	SUISSE
IRLANDE	TUNISIE
ISLANDE	TURQUIE
ISRAËL	UNION EUROPÉENNE (observateur)
ITALIE	

PART DES PAYS ADHÉRENTS DANS LES FLUX MONDIAUX D'IDE 2007-2012



PART DES PAYS ADHÉRENTS DANS LE STOCK MONDIAL D'IDE 2007-2011



Source : OCDE, base de données sur l'investissement direct international ; FMI

MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS

Seule une action collaborative, impliquant de multiples parties présentes, peut garantir le respect de l'esprit et des objectifs des *Principes directeurs*. Bien qu'en dernier ressort, ce soit les entreprises qui sont chargées du respect des *Principes directeurs* dans leurs activités quotidiennes, les gouvernements et les parties prenantes ont tout intérêt à en accroître le retentissement et à en améliorer l'efficacité. Par ailleurs, les gouvernements adhérant aux *Principes directeurs* ont des obligations spécifiques.

POINTS DE CONTACT NATIONAUX (PCN)

Les gouvernements adhérents ont l'obligation de constituer des Points de contact nationaux qui ont pour mission principale de 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.

Les pays adhérents ont toute latitude pour organiser leur PCN, à condition que cette organisation offre une structure efficace pour le traitement des questions très diverses soulevées par les *Principes directeurs* et permette au PCN de fonctionner en toute impartialité tout en respectant un niveau approprié de responsabilité vis-à-vis des pays adhérents. Pour garantir que tous les PCN fonctionnent de la même manière, on a recours à la notion « d'équivalence fonctionnelle » (voir les principaux critères dans l'encadré). Les PCN rendent compte au Comité de l'investissement de l'OCDE et se réunissent régulièrement pour échanger leurs expériences.

Les PCN bénéficient de la contribution de multiples parties prenantes et s'engagent à nouer et à entretenir des relations avec les représentants du monde des affaires, des organisations syndicales, des ONG et des autres parties intéressées susceptibles de contribuer à une mise en œuvre efficace des *Principes directeurs*.

CRITÈRES ESSENTIELS DE FONCTIONNEMENT DES POINTS DE CONTACT NATIONAUX

Visibilité : Les gouvernements adhérents doivent informer les milieux d'affaires, les organisations représentant les travailleurs, les ONG et les autres parties intéressées de la mise en place des dispositifs associés aux PCN. Les gouvernements sont censés publier des informations sur leur PCN et jouer un rôle actif dans la promotion des *Principes directeurs* (par exemple en organisant des séminaires et des réunions, éventuellement en collaboration avec différentes parties prenantes).

Accessibilité : Pour qu'ils fonctionnent efficacement, il est important que les PCN puissent être contactés facilement, et il convient donc de faciliter l'accès à ce dispositif. Les PCN répondent à toutes les demandes d'information légitimes et traitent les questions spécifiques soulevées par différentes parties avec efficacité et rapidité.

Transparence : La transparence, qui est l'un des éléments de la responsabilité des PCN, joue un rôle important pour s'assurer de la confiance du public. Les activités des PCN doivent être transparentes, même s'il est acquis que dans des circonstances spécifiques, les PCN peuvent être amenés à prendre des mesures pour garantir la confidentialité des procédures. Les conclusions des affaires soulevées au titre de circonstances spécifiques seront toutefois transparentes, sauf s'il vaut mieux, pour une mise en œuvre efficace des *Principes directeurs*, préserver la confidentialité des données.

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 – attire 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 sont l'occasion de partager l'expérience acquise et d'encourager l'adoption de « pratiques exemplaires » par les PCN. Le Comité de l'investissement de l'OCDE organise des échanges de vues, de manière à partager l'expérience acquise et à évaluer l'efficacité des activités des PCN.

CIRCONSTANCES SPÉCIFIQUES

Les *Principes directeurs* sont le seul instrument international de conduite responsable des entreprises appuyé par les gouvernements à disposer d'un mécanisme interne de traitement des plaintes : les circonstances spécifiques. En vertu de ce mécanisme, les PCN sont tenus d'offrir une enceinte de discussion et d'aide aux parties prenantes en vue de résoudre les problèmes soulevés par un non respect présumé des *Principes directeurs*. Ils doivent le faire de manière impartiale, prévisible, équitable et compatible avec les principes et les normes énoncés dans les *Principes directeurs*.

Les circonstances spécifiques ne sont pas des affaires juridiques et les PCN ne sont pas des organes judiciaires. Les PCN s'emploient à résoudre les problèmes, en proposant leurs bons offices et en facilitant l'accès à des procédures consensuelles, non contentieuses, telles que la conciliation ou la médiation.

Toute partie concernée peut soumettre une circonstance spécifique à un PCN concernant le non respect présumé des *Principes directeurs*. Une fois soumise, la circonstance spécifique est examinée en trois phases :

Phase 1 – Évaluation initiale : déterminer si les problèmes soulevés méritent un examen plus poussé.

Phase 2 – Offre de bons offices : demander des conseils et faciliter l'accès à des moyens consensuels et non contentieux de résoudre les problèmes.

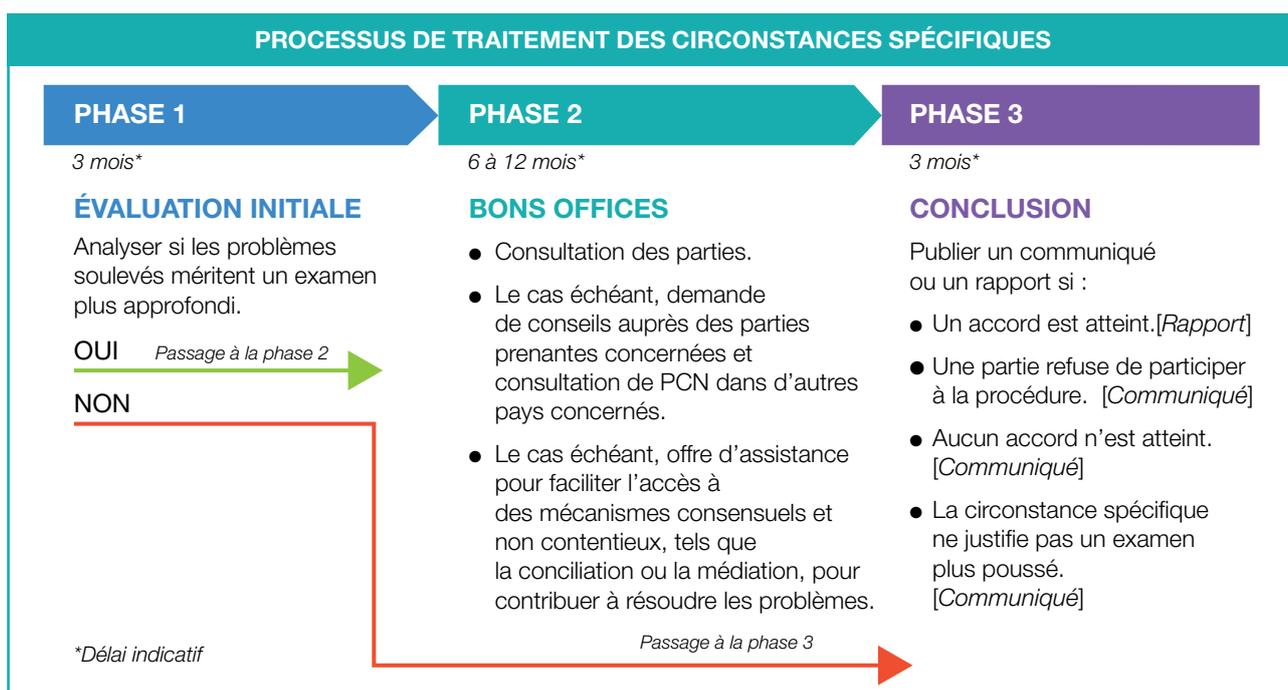
Phase 3 – Conclusion : publier un communiqué ou un rapport.

Il est entendu que les bons offices ne seront utilisés qu'avec l'accord des parties. L'engagement des parties à agir de bonne foi est une condition essentielle à la résolution des problèmes. Les PCN prendront les mesures nécessaires

pour protéger les informations sensibles et les intérêts des parties prenantes concernées. La confidentialité sera maintenue au cours de la procédure de bons offices. 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.

La mise à jour de 2011 des *Principes directeurs* demande aux PCN, à titre prioritaire, d'identifier selon quelles modalités les PCN peuvent utiliser des méthodes de résolution informelle de problèmes dans des circonstances spécifiques et d'améliorer leurs compétences de médiation. Les PCN des Pays-Bas, de la Norvège et du Royaume-Uni ont parrainé l'établissement d'un Manuel de la médiation par le Consensus Building Institute (CBI) qui précise si, quand et comment les PCN peuvent recourir à la médiation et à d'autres méthodes de résolution informelle de problèmes en cas de réclamations dans des circonstances spécifiques.

300 circonstances spécifiques ont été examinées depuis l'année 2000, et près d'un quart de ce total ont été invoquées entre juin 2010 et juin 2012. La plupart émanaient d'ONG et de syndicats, les problèmes les plus fréquents concernant les droits de l'homme, l'emploi et les relations professionnelles et l'environnement. Ces circonstances spécifiques concernaient des activités menées à la fois dans des pays adhérents et des pays non adhérents, dans divers secteurs, mais surtout l'industrie extractive et les activités de fabrication. Au cours de la première année d'application des *Principes directeurs* mis à jour, une circonstance spécifique sur trois invoquait le nouveau chapitre relatif aux droits de l'homme.



AGENDA PROACTIF

L'agenda proactif est une nouvelle dimension prospective ajoutée à la Mise à jour 2011 qui contribue à la résolution des problèmes, ainsi qu'à leur prévention, dans un contexte plus large que les procédures de traitement des circonstances spécifiques. L'agenda proactif vise à promouvoir le respect effectif des *Principes directeurs* en aidant les entreprises 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. Pour pouvoir engager des transformations à grande échelle, les *Principes directeurs* s'appuient sur un processus multipartite, qui offre la possibilité aux acteurs concernés de participer, aux côtés des entreprises, à l'élaboration de stratégies pour éviter les risques d'incidences négatives. Les travaux relatifs à l'agenda proactif doivent créer de la valeur et ne pas faire double emploi avec d'autres initiatives et efforts de collaboration.

« Les Principes directeurs ont pour spécificité de comporter un mécanisme de traitement des plaintes grâce auquel les personnes qui s'estiment lésées au titre des droits de l'homme peuvent déposer une plainte à l'encontre d'une société. »

M. John G. Ruggie,
Représentant spécial auprès du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises, 2011

Les PCN peuvent jouer un rôle important dans la mise en œuvre de l'agenda proactif car ils restent en contact régulier 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.

Trois premiers projets ont été identifiés pour les travaux liés à l'agenda proactif : la diligence raisonnable dans le secteur financier, l'engagement des parties prenantes et la diligence raisonnable dans le secteur des industries extractives, et l'investissement responsable dans les chaînes d'approvisionnement agricoles. Ces projets n'ont pas pour objet de créer de nouvelles responsabilités ou recommandations en plus de celles figurant dans les *Principes directeurs* (ils n'instituent pas un nouveau cadre normatif).

Le *Guide OCDE sur le diligence raisonnable pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque* (le *Guide*) illustre le potentiel de l'agenda proactif. Le *Guide* explique comment transcrire en termes opérationnels dans un contexte donné les dispositions relatives au diligence raisonnable et aux chaînes d'approvisionnement contenues dans les *Principes directeurs* mis à jour.

AIDER LES ENTREPRISES À S'APPROVISIONNER EN MINÉRAIS DE FAÇON RESPONSABLE

Comment les entreprises peuvent-elles respecter les droits de l'homme et éviter de provoquer un conflit ou d'y contribuer lorsqu'elles s'approvisionnent en minerais dans des zones de conflit ? Quelles mesures prendre et quels outils employer pour faire en sorte que l'extraction et le commerce de minerais soutiennent le développement et la croissance durable ? Ces défis complexes préoccupent la communauté internationale depuis de nombreuses années.



UN CADRE PRATIQUE POUR LE DILIGENCE RAISONNABLE

Aboutissement d'un processus approfondi et multipartite associant l'OCDE, des pays africains, des organisations internationales, l'industrie et la société civile, le *Guide OCDE sur le devoir de diligence raisonnable pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque* offre un cadre pratique qui aide les entreprises à répondre à ces questions. Le Guide contient des suppléments sur l'étain, le tantale, le tungstène et l'or qui comportent des recommandations spécifiques pour chacune de ces chaînes d'approvisionnement. Élaboré selon un processus consensuel, il reflète les réalités des chaînes d'approvisionnement modernes, fournit une référence commune pour les fournisseurs et les parties prenantes, et attire l'attention de l'industrie sur des points névralgiques tels que les fonderies et les affineries, tout en reconnaissant l'imbrication des responsabilités en matière de diligence raisonnable.

UN CADRE EN CINQ ÉTAPES

Le *Guide* applique un cadre en cinq étapes et fondé sur les risques pour l'exercice du devoir de diligence raisonnable afin d'aider les entreprises à éviter les risques de contribuer à un conflit et à prendre en charge ces risques.

- Étape 1** : Établir des systèmes solides de gestion de l'entreprise
- Étape 2** : Identifier et évaluer les risques associés à la chaîne d'approvisionnement
- Étape 3** : Concevoir et mettre en œuvre une stratégie pour réagir aux risques identifiés
- Étape 4** : Effectuer un audit indépendant mené par des tiers sur l'exercice pratique du devoir de diligence de la fonderie/l'affinerie
- Étape 5** : Publier chaque année un rapport sur l'exercice du devoir de diligence raisonnable concernant la chaîne d'approvisionnement

Le devoir de diligence raisonnable est un processus permanent, proactif et réactif. Les entreprises sont tenues de prendre des mesures raisonnables en vue de mettre en œuvre les recommandations énoncées dans les *Principes directeurs*.

MISE EN ŒUVRE DU GUIDE

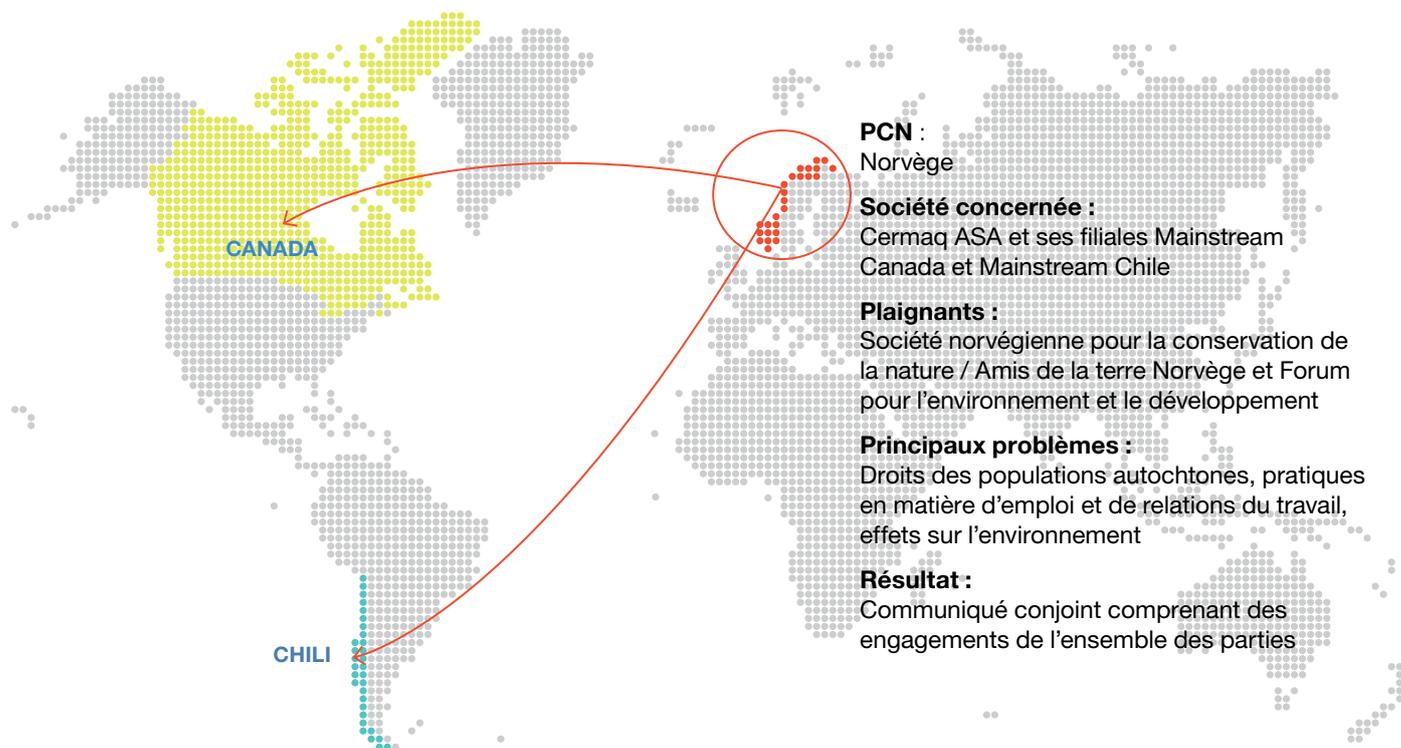
Des travaux sont en cours en vue de diffuser le *Guide* auprès du public le plus large possible et, par le biais d'un processus multipartite, d'améliorer la compréhension du devoir de diligence raisonnable et d'harmoniser les approches en la matière, entre secteurs d'activité et régions, afin de créer des règles du jeu identiques pour tous.

Plus de 100 entreprises et associations professionnelles présentes dans les chaînes d'approvisionnement de l'étain, du tantale et du tungstène ont participé à un programme pilote volontaire portant sur la mise en œuvre du *Guide*. Ce processus a abouti à des initiatives novatrices, pilotées par l'industrie, telles que l'Initiative pour un approvisionnement sans lien avec les conflits, l'Initiative pour l'étain sans conflit et le projet Solutions for Hope. Par ailleurs, l'OCDE a lancé un programme de mise en œuvre pour la chaîne d'approvisionnement en or afin d'encourager l'application du *Guide* dans ce secteur.

mneguidelines.oecd.org/mining.htm

FAIRE LA DIFFÉRENCE : LES PRINCIPES DIRECTEURS EN PRATIQUE

ÉLEVAGE DU SAUMON AU CANADA ET AU CHILI



PCN :
Norvège

Société concernée :
Cermaq ASA et ses filiales Mainstream
Canada et Mainstream Chile

Plaignants :
Société norvégienne pour la conservation de
la nature / Amis de la terre Norvège et Forum
pour l'environnement et le développement

Principaux problèmes :
Droits des populations autochtones, pratiques
en matière d'emploi et de relations du travail,
effets sur l'environnement

Résultat :
Communiqué conjoint comprenant des
engagements de l'ensemble des parties

Soumise à la mi-2009, cette circonstance spécifique concernait l'allégation de non respect des *Principes directeurs* dans le secteur de l'élevage du saumon au Canada et au Chili. L'objectif des plaignants qui ont soumis cette circonstance était d'influer sur les politiques à l'échelle du groupe de manière à harmoniser ses pratiques à l'étranger.

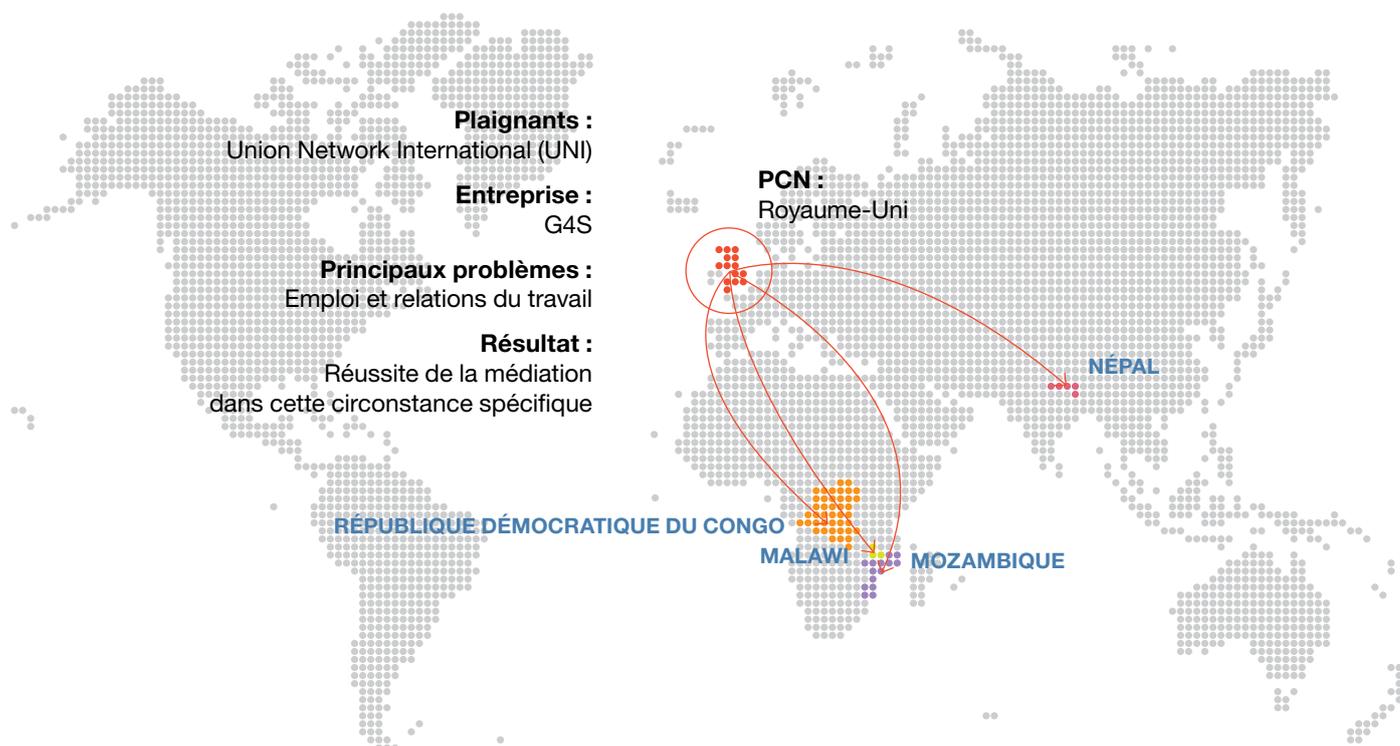
L'allégation de non respect des *Principes directeurs* portait notamment sur les aspects suivants :

- prise en compte insuffisante des droits des populations autochtones ;
- pratiques inadaptées en matière d'emploi et de relations professionnelles (licenciements abusifs, tentatives d'empêcher des salariés de rejoindre un syndicat, mise en place d'un système de rémunération et de prime discriminatoire à l'égard des femmes, par exemple) ;
- absence flagrante de mesures destinées à éviter les dommages à l'environnement (manque de préparation face aux risques de fuite des saumons, de propagation des poux et d'épidémie d'anémie infectieuse du saumon, par exemple), et ;
- non prise en compte, lors des décisions, des effets prévisibles sur l'environnement, la santé et la sécurité de ses activités aquacoles.

Au terme d'un processus intensif de collecte de données et d'une série de réunions avec les deux parties, le PCN norvégien a offert ses bons offices sous la forme d'une médiation afin d'aider à résoudre les problèmes. Toutes les parties ont accepté de participer de bonne foi. Les parties se sont mises d'accord sur un communiqué conjoint à l'issue d'un processus de médiation très constructif.

Ce communiqué a abouti à modifier le code de conduite en matière de responsabilité sociale du groupe Cermaq, avec notamment un plus grand respect des droits de l'homme envers les fournisseurs, conformément aux recommandations formulées dans les *Principes directeurs* ; l'engagement de s'efforcer de conclure des accords mutuellement satisfaisants avec les populations indigènes ; et l'engagement d'intensifier les efforts visant à minimiser les risques d'infliger de graves dommages à l'environnement. Les parties sont convenues que la plainte comprenait des éléments à l'encontre de Cermaq et de ses activités qui ont été réfutés. À l'avenir, la coopération et les contacts seront fondés sur une confiance mutuelle et un éclaircissement des faits. Les plaignants ont décidé de faire confiance à Cermaq, convaincus qu'elle s'assurera de la bonne mise en œuvre des dispositions prévues dans le communiqué conjoint.

PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE RELATIONS DU TRAVAIL AU NÉPAL, AU MOZAMBIQUE, AU MALAWI ET EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO



Fin 2006, l'UNI a soumis au PCN britannique une circonstance spécifique à l'encontre de G4S, leader mondial en matière de solutions de sécurité.

Cette circonstance spécifique concernait une allégation de non-respect des *Principes directeurs* au Népal, au Mozambique, au Malawi et en République démocratique du Congo (RDC).

La plainte portait sur les aspects suivants :

- au Mozambique : non paiement d'arriérés de salaires et d'indemnités de cessation d'emploi, licenciement et mise à l'index de salariés syndiqués, et non respect d'ordonnances ministérielles et de décisions de justice ;
- au Malawi : paiement d'heures supplémentaires, refus d'autoriser les visites médicales et les congés de maladie ;
- au Népal : versement de primes de vacances, accès aux toilettes ou à l'eau des agents de sécurité qui interviennent chez des particuliers, cotisations aux fonds de prévoyance et absence de règles et de préavis pour les missions difficiles ou éloignées ;
- en RDC : question de la reconnaissance des syndicats.

Les parties ont accepté l'offre de médiation du PCN britannique et ont participé de bonne foi au processus. Les discussions de médiation ont abouti à un accord et à des engagements spécifiques concernant certains problèmes au Népal et en RDC. S'agissant du Mozambique et du Malawi, les parties ont arrêté un processus qui leur permettra de coopérer plus étroitement sur un certain nombre de questions spécifiques à l'échelon national. L'objectif de ce processus était à la fois de protéger les droits et les intérêts des salariés de G4S, et de bâtir et renforcer les relations entre G4S et les syndicats qui représentent ses salariés.

En décembre 2008, parallèlement au processus de médiation du PCN, les parties ont annoncé qu'elles avaient conclu un accord cadre mondial visant à améliorer les normes d'emploi dans l'ensemble du groupe G4S, qui contribuera à faire respecter les droits des salariés et les droits syndicaux à l'échelle de l'entreprise, mais aussi à rehausser les normes en vigueur dans le secteur de la sécurité au niveau mondial.

CADRE INSTITUTIONNEL

Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales

Les *Principes directeurs* constituent l'un des quatre instruments de la *Déclaration de l'OCDE de 1976 sur l'investissement international et les entreprises multinationales*, engagement politique de la part des gouvernements adhérents à instituer un environnement transparent et ouvert à l'investissement international, ainsi qu'à favoriser une contribution positive des entreprises multinationales au progrès économique et social. Les trois autres instruments qui composent la Déclaration concernent le *Traitement national*, les *Obligations contradictoires* et les *Stimulants et obstacles à l'investissement international*. Les gouvernements adhèrent à la Déclaration dans son ensemble – et pas seulement aux *Principes directeurs* – afin de couvrir la totalité des aspects qui touchent à l'investissement international dans leurs pays respectifs.

Groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises

Ce groupe de travail créé en 2013 par le Comité de l'investissement de l'OCDE est un organisme intergouvernemental unique en son genre qui a pour mandat de contribuer à améliorer l'efficacité des *Principes directeurs*, favoriser l'équivalence fonctionnelle des différents Points de contact nationaux, mettre en œuvre l'agenda proactif, renforcer la collaboration avec les pays non adhérents, les organisations partenaires et d'autres parties prenantes, et faire office de point central d'information sur les *Principes directeurs*. Le Comité de l'investissement de l'OCDE est l'organe chargé de superviser le bon fonctionnement de chacun des éléments de la Déclaration.

Secrétariat de l'OCDE

Le Secrétariat de l'OCDE appuie les travaux relatifs aux *Principes directeurs*. Il fournit une assistance permanente aux PCN et au Groupe de travail en matière d'analyse et de logistique, et centralise la communication d'informations aux PCN et au grand public concernant les *Principes directeurs*.

Parties prenantes et partenaires

Les gouvernements adhérents établissent différentes formes de collaboration avec les parties prenantes et les partenaires en vue de mettre en œuvre les *Principes directeurs*. À l'échelon national, ces relations passent souvent par les PCN. Au niveau international, les entreprises, les syndicats, la société civile et d'autres partenaires internationaux procèdent périodiquement à des échanges de vues avec le Comité de l'investissement de l'OCDE.

Les *Principes directeurs* bénéficient du soutien des représentants des entreprises, d'organisations syndicales et non gouvernementales, via le BIAC, le TUAC et OECD Watch.



Le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC)

est une association professionnelle internationale indépendante qui conseille les décideurs publics, au niveau de l'OCDE et d'autres enceintes œuvrant dans des domaines similaires, sur les

nombreuses problématiques liées à la mondialisation et à l'économie mondiale. Officiellement reconnu depuis sa création en 1962 comme le représentant des milieux d'affaires des pays membres de l'OCDE, le BIAC défend les intérêts des entreprises en dialoguant avec les responsables publics, en comprenant leurs attentes et en les conseillant sur un large éventail de sujets. À travers ses 38 comités et groupes d'action, qui couvrent les principaux aspects des travaux de l'OCDE intéressant les entreprises, les membres du BIAC participent aux réunions, forums mondiaux et consultations avec des responsables, délégués nationaux, comités et groupes de travail de l'OCDE. Le BIAC relaie les positions consensuelles de ses membres afin que les décisions et instruments d'action qui sont adoptés viennent renforcer, et non amoindrir, la capacité du secteur privé à générer de la croissance et de la prospérité.



La **Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC)**

est une organisation syndicale internationale qui représente les positions des syndicats auprès de l'OCDE. Les origines du TUAC remontent à 1948 avec la création d'un comité syndical

consultatif dans le cadre du Programme de rétablissement européen – le Plan Marshall. Lors de la constitution en 1962 de l'OCDE sous sa forme actuelle d'organisation intergouvernementale pour les politiques publiques, le TUAC a poursuivi ses activités de représentation du monde syndical auprès de cette nouvelle entité. Le rôle du TUAC est d'assurer un juste équilibre entre les intérêts des marchés mondiaux et les préoccupations sociales légitimes. Au travers de consultations régulières avec divers comités de l'OCDE, le Secrétariat et les pays membres, le TUAC coordonne et représente les positions du mouvement syndical dans les pays industrialisés.



OECD Watch est un réseau mondial d'organisations de la société civile œuvrant dans divers domaines. Plus de 80 membres dans 45 pays sont unis par leur engagement à garantir que l'activité économique contribue au développement durable et à l'éradication de la pauvreté, et que les entreprises soient tenues responsables de leurs activités. OECD Watch, partenaire reconnu, joue un rôle d'intermédiaire afin que les avis et intérêts des ONG et des communautés défavorisées soient pris en compte dans les discussions sur les politiques menées au sein du Comité de l'investissement de l'OCDE. Au-delà des efforts pour superviser et promouvoir l'amélioration de l'efficacité des PCN et la mise en œuvre des *Principes directeurs*, OECD Watch formule des conseils sur les politiques à suivre concernant de multiples aspects sociaux, environnementaux et économiques liés aux activités commerciales et d'investissement internationales. Le réseau défend ces positions dans ses relations avec les décideurs, les entreprises et les syndicats.

AUTRES PARTENAIRES IMPORTANTS	
	Groupe de travail des Nations Unies sur les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises
	Pacte mondial des Nations Unies
	Organisation internationale du Travail
	Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme
	Global Reporting Initiative
	Organisation internationale de normalisation
	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique

INFORMATION ET PROMOTION



◀ mneguidelines.oecd.org donne accès aux informations, ressources et outils relatifs à la promotion et à la mise en œuvre des *Principes directeurs*.

Lancée en mai 2013, la **base de données sur les circonstances spécifiques** contient des informations sur la nature et le statut des circonstances spécifiques soumises aux PCN.



 **PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES**
BASE DE DONNÉES SUR LES CIRCONSTANCES SPÉCIFIQUES



◀ Le **texte** des *Principes directeurs*, leurs **procédures de mise en œuvre** et les **commentaires correspondants** sont disponibles en plusieurs langues.

En 2013, l'OCDE a lancé le **Forum mondial sur la conduite responsable des entreprises** en vue de renforcer le dialogue international sur le sujet et de contribuer à une mise en œuvre efficace des *Principes directeurs*.



FORUM MONDIAL SUR LA CONDUITE RESPONSABLE DES ENTREPRISES



◀ Publié depuis 2001, le **Rapport annuel** décrit les actions entreprises par les gouvernements adhérents au cours des 12 mois précédents pour donner corps à l'engagement de promouvoir les *Principes directeurs* et d'asseoir leur influence parmi les entreprises implantées sur leur territoire ou exerçant leurs activités à partir de celui-ci. Il présente également les résultats des travaux engagés en vue de traiter les problèmes qui se font jour et de prendre en compte les nouvelles évolutions.



Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les avis et les interprétations exprimés ne reflètent pas nécessairement les opinions de l'OCDE ou des gouvernements de ses pays membres. Cette brochure ne modifie ou ne complète en aucune façon le texte des Principes directeurs, pas plus qu'elle n'influe sur la conduite attendue de la part des entreprises aux termes de ces Principes. De même, elle n'affecte en rien la signification des Principes directeurs ou les objectifs qu'ils poursuivent. Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice 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.

© OCDE 2014.



PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES sont des recommandations sur la conduite responsable des entreprises que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales exerçant leurs activités dans les pays adhérents, ou à partir de ces pays. Ils constituent, à l'heure actuelle, les recommandations les plus exhaustives approuvées par des gouvernements sur la conduite responsable des entreprises. Les *Principes directeurs* couvrent tous les principaux domaines de l'éthique des entreprises, tels que la publication d'informations, les droits de l'homme, 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.

mneguidelines.oecd.org