

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

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



ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

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

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

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

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

Publié en anglais sous le titre :

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

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

Version électronique : ISBN 978-92-64-05598-8

© OCDE 2008

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

Table des matières

La déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales	5
Partie I. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	9
Préface	11
I. Concepts et principes	14
II. Principes généraux	16
III. Publication d'informations	18
IV. Emploi et relations professionnelles	20
V. Environnement	22
VI. Lutte contre la corruption	24
VII. Intérêts des consommateurs	26
VIII. Science et technologie	27
IX. Concurrence	28
X. Fiscalité	29
Partie II. Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	31
Décision du Conseil de l'OCDE	33
Lignes directrices de procédure	37
Partie III. Commentaires	41
Commentaire sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	43
Commentaire sur les procédures de mise en œuvre	61

La déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales

27 juin 2000

LES GOUVERNEMENTS ADHÉRENTS¹

CONSIDÉRANT :

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

DÉCLARE :

- | | | |
|--|------|--|
| Principes directeurs à l'intention des 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 <i>Principes directeurs</i> énoncés dans l'Annexe 1 ci-jointe ² , 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 pratiques³.
- Stimulants et obstacles à l'investissement international
- IV.1. Qu'ils reconnaissent la nécessité de renforcer leur coopération dans 1e domaine des investissements directs internationaux ;
2. Qu'ils reconnaissent ainsi la nécessité de tenir dûment compte des intérêts des gouvernements adhérents qui seraient affectés par les lois, réglementations et pratiques administratives (appelées ci-dessous « mesures ») visant spécifiquement les investissements directs internationaux et constituant des stimulants ou des obstacles à ces investissements ;
 3. Que les gouvernements adhérents s'efforceront de rendre ces mesures aussi transparentes que possible, de façon que leur importance et leur objet puissent être facilement déterminés et que des informations à leur sujet puissent être facilement obtenues ;
- Procédures de consultation Réexamen
- V. Qu'ils sont prêts à se consulter sur les questions ci-dessus, en application des Décisions pertinentes du Conseil ;
- VI. Qu'ils réexamineront les questions ci-dessus périodiquement, en vue de rendre plus efficace la coopération économique internationale entre gouvernements adhérents dans les domaines relatifs à l'investissement international et aux entreprises multinationales.

Notes

1. Au 27 juin 2000, les gouvernements adhérents sont ceux de l'ensemble des pays Membres de l'OCDE ainsi que de l'Argentine, du Brésil, du Chili et de la République slovaque. La Communauté européenne est invitée à s'associer à la section sur le Traitement national pour les questions relevant de sa compétence.
2. Le texte des *Principes Directeurs à l'intention des entreprises multinationales* est reproduit dans la Partie I de ce livret.
3. Le texte des considérations générales et approches pratiques, relatif aux obligations contradictoires imposées aux entreprises multinationales est disponible sur le site Web de l'OCDE www.oecd.org/daf/investment/guidelines/conflict.htm.

PARTIE I

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

Préface

1. Les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (les *Principes directeurs*) sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales. Ils énoncent des principes et des normes volontaires de comportement responsable des entreprises dans le respect des lois applicables. Les *Principes directeurs* visent à faire en sorte que les activités des entreprises multinationales s'exercent en harmonie avec les politiques des gouvernements, à renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités, à améliorer l'environnement pour l'investissement étranger et à accroître la contribution des entreprises multinationales au développement durable. Les *Principes directeurs* font partie de la *Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales*, dont les autres éléments concernent le traitement national, les obligations contradictoires imposées aux entreprises ainsi que les stimulants et obstacles à l'investissement international.

2. Les activités internationales des entreprises ont subi de profonds changements structurels. Les *Principes directeurs* ont évolué pour tenir compte de ces changements. Avec l'avènement des activités fondées sur les services et le savoir, les entreprises de services et les entreprises technologiques ont fait leur entrée sur le marché international. Les grandes entreprises représentent toujours une forte proportion de l'investissement international et les grandes fusions internationales se multiplient. Dans le même temps, les petites et moyennes entreprises investissent elles aussi davantage à l'étranger et jouent maintenant un rôle non négligeable sur la scène internationale. Comme leurs homologues nationales, les entreprises multinationales ont évolué et font aujourd'hui appel à un plus large éventail de modalités industrielles et commerciales et de formes d'organisation. Les alliances stratégiques et les liens plus étroits avec les fournisseurs et sous-traitants ont tendance à estomper les frontières de l'entreprise.

3. La rapide évolution de la structure des entreprises multinationales se reflète aussi à travers leurs activités dans le monde en développement, où l'investissement direct étranger croît rapidement. Dans les pays en développement, les entreprises multinationales ont diversifié leurs activités, autrefois limitées à la production primaire et aux industries extractives, et se

sont lancées dans la fabrication et le montage, la mise en valeur du marché intérieur et les services.

4. Par le biais des échanges et des investissements internationaux, les activités des entreprises multinationales ont renforcé et développé les liens entre les économies des pays de l'OCDE et entre ces économies et le reste du monde. Les activités des entreprises multinationales sont très bénéfiques pour les pays d'origine comme pour les pays d'accueil. Ces avantages se concrétisent lorsque les entreprises multinationales fournissent à des prix concurrentiels les produits ou services recherchés par les consommateurs et lorsqu'elles assurent à leurs apporteurs de capitaux un juste rendement. Les activités des entreprises multinationales dans le domaine des échanges et de l'investissement contribuent à l'utilisation efficace du capital, de la technologie et des ressources humaines et naturelles. Elles facilitent les transferts de technologie entre les régions du monde et la mise au point de technologies adaptées aux conditions locales. Grâce à une formation institutionnalisée et à l'apprentissage en cours d'emploi, les entreprises contribuent également à valoriser le capital humain dans les pays d'accueil.

5. La nature, l'étendue et la rapidité des changements économiques représentent de nouveaux défis stratégiques pour les entreprises et leurs acteurs. Les entreprises multinationales ont l'occasion de mettre en place des politiques de pratiques exemplaires dans le domaine du développement durable qui visent à la cohérence des objectifs sociaux, économiques et environnementaux. Les entreprises multinationales sont d'autant mieux à même de promouvoir le développement durable lorsque les échanges et les investissements s'effectuent dans le cadre de marchés ouverts, concurrentiels et convenablement réglementés.

6. De nombreuses entreprises multinationales ont démontré que le respect de normes strictes de conduite peut améliorer la croissance. Dans le monde d'aujourd'hui, la concurrence est intense et les entreprises multinationales font face à des paramètres différents, sur le plan juridique, social et réglementaire. Dans ce contexte, des entreprises pourraient être tentées de négliger certaines normes et principes adéquats de conduite afin d'obtenir un avantage concurrentiel. De telles pratiques émanant d'un petit nombre d'entreprises pourraient remettre en cause la réputation de la majorité d'entre-elles et susciter des préoccupations de la part du public.

7. Beaucoup d'entreprises ont pris en compte ces préoccupations du public en mettant sur pied des dispositifs et procédures internes d'orientation et de gestion qui étayaient leurs engagements de citoyenneté, de bonnes pratiques et de bonne conduite de l'entreprise et de ses salariés. Certaines ont fait appel à des services de conseil, d'audit et de certification, ce qui a contribué à l'accumulation d'une expertise dans ce domaine. Cette action a également

favorisé le dialogue social sur les règles de bonne conduite des entreprises. Les *Principes directeurs* clarifient les attentes communes des gouvernements qui y souscrivent quant au comportement des entreprises et ils ont valeur de référence pour les entreprises. Par conséquent, les *Principes directeurs* complètent et renforcent les initiatives privées qui visent à définir et appliquer des règles de conduite responsable.

8. Les gouvernements coopèrent, entre eux et avec d'autres acteurs pour renforcer le cadre international, juridique et réglementaire, dans lequel les entreprises exercent leurs activités. La période de l'après-guerre a été marquée par le développement progressif de ce cadre, dont le point de départ a été l'adoption, en 1948, de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Parmi les instruments récents figurent la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et Action 21 ainsi que la Déclaration de Copenhague sur le développement social.

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

10. L'objectif commun des gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* est d'encourager la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique, environnemental et social, et de réduire au minimum les difficultés que leurs diverses opérations peuvent engendrer. Pour atteindre cet objectif, les gouvernements travaillent en partenariat avec les nombreuses entreprises, organisations syndicales et autres organisations non gouvernementales qui œuvrent à leur manière aux mêmes fins. Les gouvernements peuvent y contribuer en mettant en place des cadres nationaux d'action efficaces comportant une politique macroéconomique stable, un traitement non discriminatoire des entreprises, une réglementation judicieuse et une surveillance prudentielle adéquate, une justice et une application des lois impartiales ainsi qu'une administration publique efficace et intègre. Ils peuvent aussi y concourir en appliquant et en incitant à adopter des normes et politiques qui soient propices à un développement durable et en procédant à des réformes qui visent à assurer l'efficacité et l'efficacité des activités du secteur public. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* s'engagent à améliorer constamment leurs politiques nationales et internationales en vue d'accroître le bien-être et d'élever les niveaux de vie de tous.

I. Concepts et principes

1. Les *Principes directeurs* sont des recommandations que les gouvernements adressent conjointement aux entreprises multinationales. Ils énoncent des principes et des normes de bonnes pratiques conformes aux lois applicables. Le respect des *Principes directeurs* par les entreprises est volontaire et n'a pas un caractère obligatoire.
2. Les entreprises multinationales exerçant leurs activités dans le monde entier, la coopération internationale dans ce domaine devrait s'étendre à tous les pays. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* encouragent les entreprises opérant sur leur territoire à respecter les *Principes directeurs* partout où elles exercent leurs activités, en tenant compte de la situation particulière de chaque pays d'accueil.
3. Une définition précise des entreprises multinationales n'est pas nécessaire pour les besoins des *Principes directeurs*. Il s'agit généralement d'entreprises ou d'autres entités établies dans plusieurs pays et liées de telle façon qu'elles peuvent coordonner leurs activités de diverses manières. Une ou plusieurs de ces entités peuvent être en mesure d'exercer une grande influence sur les activités des autres, mais leur degré d'autonomie au sein de l'entreprise peut être très variable d'une multinationale à l'autre. Leur capital peut être privé, public ou mixte. Les *Principes directeurs* s'adressent à toutes les entités que comporte l'entreprise multinationale (sociétés mères et/ou entités locales). En fonction de la répartition effective des responsabilités entre elles, on attend des différentes entités qu'elles coopèrent et se prêtent concours pour faciliter l'observation des *Principes directeurs*.
4. Les *Principes directeurs* ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales ; ils traduisent des pratiques recommandables pour toutes les entreprises. On attend donc des entreprises multinationales et nationales qu'elles aient le même comportement dans tous les cas où les *Principes directeurs* s'appliquent aux unes et aux autres.
5. Les gouvernements souhaitent encourager un respect aussi large que possible des *Principes directeurs*. Tout en reconnaissant que les petites et moyennes entreprises peuvent ne pas avoir les mêmes moyens que les

grandes entreprises, les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* les encouragent néanmoins à respecter les *Principes directeurs* dans toute la mesure du possible.

6. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* ne doivent pas s'en servir à des fins protectionnistes ni d'une manière qui mette en cause l'avantage comparatif d'un pays où les entreprises multinationales investissent.

7. Les gouvernements ont le droit de réglementer les conditions de fonctionnement des entreprises multinationales dans les limites de leurs compétences, sous réserve du droit international. Les entités d'une entreprise multinationale situées dans divers pays sont soumises aux lois applicables dans ces pays. Lorsque les entreprises multinationales se voient imposer des obligations contradictoires de la part de pays souscrivant aux *Principes directeurs*, les gouvernements concernés coopéreront de bonne foi en vue de résoudre les problèmes qui peuvent en résulter.

8. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* les ont établi en prenant l'engagement d'assumer la responsabilité qui leur incombe de traiter les entreprises d'une façon équitable et en conformité avec le droit international et leurs obligations contractuelles.

9. Le recours à des mécanismes internationaux adéquats de règlement des différends, y compris l'arbitrage, est encouragé afin de faciliter le règlement des problèmes juridiques susceptibles de surgir entre les entreprises et les gouvernements des pays d'accueil.

10. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* conviennent de les promouvoir et d'en encourager l'usage. Ils créeront des Points de contact nationaux qui auront pour tâche de promouvoir les *Principes directeurs* et serviront de forum de discussion pour toutes les questions concernant les *Principes directeurs*. En outre, ils participeront à des procédures adéquates d'examen et de consultation pour les questions concernant l'interprétation des *Principes directeurs* dans un monde en mutation.

II. Principes généraux

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

1. Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable.
2. Respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil.
3. Encourager la création de capacités locales en coopérant étroitement avec la communauté locale, y compris les milieux d'affaires locaux, tout en développant les activités de l'entreprise sur le marché intérieur et sur les marchés extérieurs d'une manière compatible avec de saines pratiques commerciales.
4. Encourager la formation de capital humain, en particulier en créant des possibilités d'emploi et en facilitant la formation des salariés.
5. S'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire concernant l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou d'autres domaines.
6. Appuyer et faire observer des principes de bon gouvernement d'entreprise et mettre au point et appliquer de bonnes pratiques de gouvernement d'entreprise.
7. Élaborer et appliquer des pratiques d'autodiscipline et des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une relation de confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités.
8. Faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait des politiques de l'entreprise et s'y conforment, en les diffusant comme il convient, notamment par des programmes de formation.
9. S'abstenir d'engager des actions discriminatoires ou disciplinaires à l'encontre de salariés qui auraient fait des rapports de bonne foi à la direction ou, le cas échéant, aux autorités publiques compétentes, concernant des pratiques contraires à la loi, aux *Principes directeurs* ou aux politiques de l'entreprise.

10. Encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite des affaires conformes aux *Principes directeurs*.
11. S'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques locales.

III. Publication d'informations

1. Les entreprises devraient s'assurer que des informations fiables et pertinentes concernant leurs activités, leur structure, leur situation financière et leurs résultats sont communiquées de façon régulière et en temps voulu. Ces informations devraient être fournies pour l'entreprise dans son ensemble et, s'il y a lieu, par secteur d'activité ou zone géographique. Les politiques de diffusion d'informations des entreprises devraient être adaptées à la nature, à la taille et au lieu d'implantation de l'entreprise, compte tenu du coût, de la confidentialité des affaires et des autres considérations de concurrence.

2. Les entreprises devraient appliquer des normes de qualité élevée en ce qui concerne la publication d'informations, la comptabilité et la vérification des comptes. Elles sont également encouragées à appliquer des normes de qualité élevée pour les informations à caractère non financier, y compris en matière environnementale et sociale le cas échéant. Les normes ou politiques sur lesquelles reposent la collecte et la publication des informations à caractère financier et non financier devraient être signalées.

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

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

- a) Les résultats financiers et les résultats d'exploitation de l'entreprise.
- b) Les objectifs de l'entreprise.
- c) Les principaux actionnaires et les droits de vote.
- d) Les membres du conseil d'administration et les principaux dirigeants, ainsi que leur rémunération.
- e) Les facteurs de risque importants prévisibles.
- f) Les questions importantes concernant les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise.
- g) Les structures et politiques de gouvernement d'entreprise.

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

- a) Des déclarations à l'intention du public énonçant des principes ou règles de conduite, y compris des informations sur les politiques sociale, éthique et environnementale de l'entreprise et les autres codes de conduite auxquels l'entreprise souscrit. En outre la date d'adoption de ces déclarations, les pays ou entités auxquels elles s'appliquent et la performance de l'entreprise par rapport à ces déclarations pourront également être communiqués.
- b) Des informations sur les systèmes de gestion des risques et d'application des lois et sur le respect des déclarations ou codes de conduite.
- c) Des informations sur les relations avec les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise.

IV. Emploi et relations professionnelles

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail :

1. a) Respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats et d'autres organisations légitimes de salariés et engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi.
 - b) Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
 - c) Contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.
 - d) Ne pas pratiquer de discrimination envers leurs salariés en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, les pratiques sélectives concernant les caractéristiques des salariés ne pouvant que servir une politique établie des pouvoirs publics qui favorise spécifiquement une plus grande égalité des chances en matière d'emploi ou répondre aux exigences intrinsèques d'un emploi.
2. a) Fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces.
 - b) Communiquer aux représentants des salariés les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.
 - c) Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les salariés et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.
3. Fournir aux salariés et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.
4. a) Observer en matière d'emploi et de relations du travail des normes aussi favorables que celles qui sont observées par des employeurs comparables dans le pays d'accueil.
 - b) Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités la santé et la sécurité du milieu de travail.

5. Dans leurs activités, et dans toute la mesure du possible, employer du personnel local et assurer une formation en vue d'améliorer les niveaux de qualification, en coopération avec les représentants des salariés et, le cas échéant, avec les autorités publiques compétentes.
6. Lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable. Compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, il serait souhaitable que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise. D'autres moyens pourront être également utilisés pour que s'instaure une coopération constructive en vue d'atténuer les effets de telles décisions.
7. Lors des négociations menées de bonne foi avec des représentants des salariés sur les conditions d'emploi, ou lorsque les salariés exercent leur droit de s'organiser, ne pas menacer de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation ni de transférer des salariés venant d'entités constitutives de l'entreprise situées dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser.
8. Permettre aux représentants habilités de leurs salariés de mener des négociations sur les questions relatives aux conventions collectives ou aux relations entre travailleurs et employeurs et autoriser les parties à entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur ces questions.

V. Environnement

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois, règlements et pratiques administratives en vigueur dans les pays où elles opèrent, et eu égard aux accords, principes, objectifs et normes internationaux pertinents, tenir dûment compte de la nécessité de protéger l'environnement, la santé et la sécurité publiques, et d'une manière générale, de conduire leurs activités d'une manière qui contribue à l'objectif plus large de développement durable. En particulier, les entreprises devraient :

1. Mettre en place et appliquer un système de gestion environnementale adapté à l'entreprise et prévoyant :
 - a) La collecte et l'évaluation en temps utile d'informations adéquates relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité.
 - b) La fixation d'objectifs mesurables et, en tant que de besoin, spécifiques concernant l'amélioration de leurs performances environnementales, et un examen périodique de la pertinence de ces objectifs.
 - c) Le suivi et le contrôle réguliers des progrès réalisés dans la poursuite des objectifs généraux et spécifiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité.
2. Eu égard aux considérations liées aux coûts, à la confidentialité des affaires et aux droits de propriété intellectuelle :
 - a) Fournir au public et aux salariés en temps voulu des informations adéquates relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité, ces informations pouvant comprendre un bilan des progrès accomplis dans l'amélioration des performances environnementales.
 - b) Entrer en temps voulu en communication et en consultation avec les collectivités directement concernées par les politiques de l'entreprise en matière d'environnement, de santé et de sécurité et par leur mise en œuvre.
3. Évaluer et prendre en compte, lors de la prise de décision, les effets prévisibles sur l'environnement, la santé et la sécurité, des procédés, biens et services de l'entreprise sur l'ensemble de leur cycle de vie. Lorsque les activités envisagées

risquent d'avoir des effets importants sur l'environnement, la santé ou la sécurité, et qu'elles sont subordonnées à une décision d'une autorité compétente, les entreprises devraient réaliser une évaluation appropriée d'impact sur l'environnement.

4. Compte tenu des connaissances scientifiques et techniques des risques, lorsqu'il existe des menaces de dommages graves pour l'environnement, compte tenu également de la santé et la sécurité humaines, ne pas invoquer l'absence de certitude scientifique absolue pour remettre à plus tard l'adoption de mesures efficaces par rapport aux coûts destinées à prévenir ou réduire ces dommages.
5. Établir des plans d'urgence afin de prévenir, d'atténuer et de maîtriser les dommages graves à l'environnement et à la santé pouvant résulter de leurs activités, y compris du fait d'accidents et de situations d'urgence, et mettre en place des mécanismes d'alerte immédiate des autorités compétentes.
6. S'efforcer constamment d'améliorer leurs performances environnementales, en encourageant, le cas échéant, des activités telles que :
 - a) L'adoption, dans toutes les composantes de l'entreprise, de technologies et de procédures d'exploitation qui reflètent les normes de performance environnementale de la composante la plus performante de l'entreprise.
 - b) La mise au point et la fourniture de produits ou de services qui n'ont pas d'incidences indues sur l'environnement, dont l'utilisation aux fins prévues est sans danger, qui sont économes en énergie et en ressources naturelles, et qui peuvent être réutilisés, recyclés ou éliminés en toute sécurité.
 - c) La sensibilisation de leurs clients aux conséquences environnementales de l'utilisation des produits et services de l'entreprise.
 - d) La recherche sur les moyens d'améliorer à long terme les performances environnementales de l'entreprise.
7. Offrir aux salariés un enseignement et une formation appropriés pour les questions de santé et de sécurité de l'environnement, notamment la manipulation des matières dangereuses et la prévention des accidents affectant l'environnement, ainsi que pour les aspects plus généraux de la gestion environnementale, tels que les procédures d'évaluation d'impact sur l'environnement, les relations publiques et les technologies environnementales.
8. Contribuer à la mise au point d'une politique publique en matière d'environnement qui soit bien conçue et économiquement efficiente au moyen, par exemple, de partenariats ou d'initiatives susceptibles d'améliorer la sensibilisation et la protection environnementales.

VI. Lutte contre la corruption

Les entreprises ne devraient pas, directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou solliciter des paiements illicites ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage illégitime. On ne devrait pas non plus solliciter ou attendre d'elles un paiement illicite ou autre avantage indu. En particulier, les entreprises :

1. Ne devraient pas offrir de verser à des agents publics ou à des salariés de leurs partenaires commerciaux une fraction d'un paiement contractuel, ni accepter de telles demandes de versement. Elles ne devraient pas recourir à des contrats secondaires, à des commandes ou à des contrats de conseil afin d'attribuer des paiements à des agents publics, à des salariés de leurs partenaires commerciaux ou encore à leurs proches ou leurs associés commerciaux.
2. Devraient veiller à ce que la rémunération des mandataires soit adéquate et uniquement liée à des services légitimes. Le cas échéant, elles devraient tenir une liste des mandataires employés dans le cadre de transactions avec des organismes publics et des entreprises publiques et la mettre à la disposition des autorités compétentes.
3. Devraient améliorer la transparence de leurs activités dans la lutte contre la corruption et l'extorsion. Ces mesures pourraient inclure des engagements publics contre la corruption et l'extorsion, et la divulgation des systèmes de gestion adoptés par l'entreprise afin de remplir ces engagements. L'entreprise devrait également encourager l'ouverture et le dialogue avec le public afin de promouvoir une prise de conscience et une coopération dans la lutte contre la corruption et l'extorsion.
4. Devraient sensibiliser les salariés aux mesures prises par l'entreprise pour lutter contre la corruption et l'extorsion et promouvoir le respect de ces dispositions par les salariés en assurant une diffusion convenable de ces mesures et en mettant en place des programmes de formation et des procédures disciplinaires.
5. Devraient adopter des systèmes de contrôle de gestion de nature à décourager la corruption et les pratiques corruptrices et adopter des pratiques de comptabilité générale et fiscale et d'audit de nature à empêcher la mise en place d'une comptabilité « hors livres » ou de comptes secrets ou encore la création de documents qui ne rendent pas compte convenablement et honnêtement des opérations auxquels ils se rapportent.

6. Ne devraient verser aucune contribution illégale à des candidats à des charges publiques ou à des partis politiques ou à d'autres organisations politiques. Toute contribution devrait se conformer intégralement aux normes de publication d'informations et être déclarées aux responsables de l'entreprise.

VII. Intérêts des consommateurs

Dans leurs relations avec les consommateurs, les entreprises devraient se conformer à des pratiques équitables dans l'exercice de leurs activités commerciales, mercatiques et publicitaires et prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la sécurité et la qualité des biens ou des services qu'elles fournissent. Elles devraient en particulier :

1. Veiller à ce que les biens et services qu'elles fournissent respectent toutes les normes acceptées ou prescrites en matière de santé et de sécurité des consommateurs, y compris les mises en garde relatives à la santé et l'étiquetage nécessaire concernant la sécurité du produit et les informations s'y rapportant.
2. En fonction des biens ou des services, donner des informations exactes et claires au sujet de la composition, de la sécurité d'utilisation, de l'entretien, du stockage et de l'élimination, ces informations étant suffisantes pour permettre au consommateur de prendre sa décision en toute connaissance de cause.
3. Prévoir des procédures transparentes et efficaces prenant en compte les réclamations des consommateurs et contribuant au règlement juste et rapide des litiges avec les consommateurs, sans frais ou formalités excessifs.
4. S'abstenir de toute affirmation, omission ou pratique trompeuses, fallacieuses, frauduleuses ou déloyales.
5. Respecter le droit des consommateurs à la vie privée et protéger les données de caractère personnel.
6. Travailler en coopération avec les autorités publiques, de manière totale et transparente, à la prévention et à l'élimination des risques sérieux pour la santé et la sécurité publiques résultant de la consommation ou de l'utilisation de leurs produits.

VIII. Science et technologie

Les entreprises devraient :

1. S'efforcer de faire en sorte que leurs activités soient compatibles avec les politiques et plans scientifiques et technologiques des pays dans lesquels elles opèrent et, le cas échéant, contribuent au développement de la capacité d'innovation à l'échelon local et national.
2. Dans la mesure réalisable, adopter dans le cadre de leurs activités commerciales des pratiques permettant d'assurer le transfert et la diffusion rapide des technologies et du savoir-faire, en tenant dûment compte de la protection des droits de propriété intellectuelle.
3. Le cas échéant, mener des activités de développement scientifique et technologique dans les pays d'accueil de façon à répondre aux besoins du marché local, ainsi qu'employer du personnel du pays d'accueil dans des activités scientifiques et technologiques et encourager sa formation, compte tenu des besoins commerciaux.
4. Lorsqu'elles accordent des licences pour l'utilisation de droits de propriété intellectuelle ou qu'elles transfèrent des technologies par d'autres moyens, le faire sur la base de conditions et modalités raisonnables et de manière à contribuer aux perspectives de développement à long terme du pays d'accueil.
5. Lorsque les objectifs commerciaux s'y prêtent, établir localement des liens avec les universités et les établissements publics de recherche et participer à des projets de recherche en coopération avec les entreprises ou associations professionnelles locales.

IX. Concurrence

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables, exercer leurs activités de façon concurrentielle. En particulier, les entreprises :

1. Ne devraient pas conclure ou exécuter des accords anticoncurrentiels entre concurrents visant à :
 - a) imposer des prix ;
 - b) procéder à des soumissions concertées ;
 - c) établir des restrictions ou quotas à la production ; ou
 - d) partager ou subdiviser des marchés par répartition des clients, fournisseurs, zones géographiques ou branches d'activité.
2. Devraient réaliser toutes leurs opérations en conformité avec toutes les réglementations de la concurrence applicables, compte tenu de l'applicabilité des réglementations de la concurrence des pays dont l'économie risquerait de subir un préjudice du fait de pratiques anticoncurrentielles de leur part.
3. Devraient coopérer avec les autorités de la concurrence de ces pays, et entre autres, sous réserve du droit applicable et de protections adéquates, fournir des réponses aussi rapides et aussi complètes que possible aux demandes de renseignements.
4. Devraient faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait de l'importance du respect de l'ensemble des réglementations et politiques de la concurrence applicables.

X. Fiscalité

Il est important que les entreprises contribuent aux finances publiques des pays d'accueil en acquittant ponctuellement les impôts dont elles sont redevables. En particulier, les entreprises devraient se conformer aux lois et règlements fiscaux de tous les pays où elles opèrent et déployer tous leurs efforts pour agir en conformité avec la lettre et l'esprit de ces lois et règlements. Il s'agit notamment de communiquer aux autorités compétentes les informations nécessaires à la détermination correcte des impôts dont sont passibles leurs activités et de se conformer dans leurs pratiques de prix de transfert au principe de pleine concurrence.

PARTIE II

Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Décision du Conseil de l'OCDE

Juin 2000

LE CONSEIL ;

Vu la Convention relative à l'Organisation de coopération et de développement économiques, en date du 14 décembre 1960 ;

Vu la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales (la « Déclaration »), par laquelle les gouvernements des pays qui ont souscrit aux *Principes directeurs* à l'intention des entreprises multinationales opérant dans ou depuis leur territoire (« *Principes directeurs* ») recommandent conjointement à ces entreprises d'observer ces *Principes directeurs* ;

Reconnaissant que, dans la mesure où les opérations des entreprises multinationales s'étendent à travers le monde, la coopération internationale en matière de questions couverte par la Déclaration devrait s'étendre à tous les pays ;

Vu le mandat du Comité de l'investissement, notamment en ce qui concerne les attributions du Comité à l'égard de la Déclaration [C(84)171(Final), renouvelé dans C/M(95)21] ;

Considérant le rapport sur le premier réexamen de la Déclaration de 1976 [C(79)102(Final)], le rapport sur le second réexamen de la Déclaration [C/IN(84)5(Final)], le rapport sur le réexamen de 1991 de la Déclaration [DAFFE/IME(91)23] et le rapport sur le réexamen de 2000 des *Principes directeurs* [C(2000)96] ;

Vu la seconde Décision du Conseil de juin 1984 [C(84)90], amendée en juin 1991 [C/MIN(91)7/ANN1] ;

Considérant qu'il est souhaitable de renforcer les procédures permettant la tenue de consultations sur les questions couvertes par les *Principes directeurs* et d'encourager une application efficace de ces principes ;

Sur proposition du Comité de l'investissement,

DÉCIDE :

D'abroger la seconde Décision révisée du Conseil de juin 1984 [C(84)90], modifiée en juin 1991 [C/MIN(91)7/ANN1], et de la remplacer par la Décision suivante :

I. Les Points de contact nationaux

1. Les pays qui ont souscrit aux *Principes directeurs* établiront des Points de contact nationaux chargés d'entreprendre des activités de promotion, de répondre à des demandes de renseignements et d'engager des discussions avec les parties concernées sur toutes les questions couvertes par les *Principes directeurs*, afin de contribuer à la solution des problèmes qui peuvent se poser à ce sujet, en tenant dûment compte des Lignes directrices de procédure qui figurent en annexe. Les milieux d'affaires, les organisations syndicales et les autres parties intéressées seront informés de la mise en place de ces moyens.
2. Les Points de contact nationaux des différents pays coopéreront, en tant que de besoin, pour toute question de leur ressort couverte par les *Principes directeurs*. En règle générale, des conversations devront être entamées à l'échelon national avant que des contacts soient établis avec d'autres Points de contact nationaux.
3. Les Points de contact nationaux se réuniront chaque année pour partager leurs expériences et faire rapport au Comité de l'investissement.

II. Le Comité de l'investissement

1. Le Comité de l'investissement (« le Comité ») procédera périodiquement, ou à la demande d'un pays ayant souscrit aux *Principes directeurs*, à des échanges de vues sur les questions couvertes par ces Principes et sur l'expérience tirée de leur application.
2. Le Comité invitera périodiquement le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC) et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) (« les organes consultatifs ») ainsi que d'autres organisations non gouvernementales à faire connaître leurs vues sur les questions couvertes par les *Principes directeurs*. De plus, des échanges de vues sur ces questions pourront avoir lieu avec les organes consultatifs à leur demande.
3. Le Comité pourra décider d'organiser des échanges de vues sur les questions couvertes par les *Principes directeurs* avec des représentants de pays n'y ayant pas souscrit.
4. Le Comité est chargé de la clarification des *Principes directeurs*. Les clarifications seront données en tant que de besoin. Si elle le désire, une entreprise aura la possibilité d'exprimer ses vues, soit oralement, soit par écrit, sur les questions se rapportant aux *Principes directeurs* qui touchent à ses intérêts. Le Comité ne tirera pas de conclusions sur le comportement d'entreprises déterminées.

5. Le Comité organisera des échanges de vues sur les activités menées par les Points de contact nationaux dans le but d'améliorer l'efficacité des *Principes directeurs*.
6. En veillant au bon fonctionnement des *Principes directeurs*, conformément à ses attributions, le Comité tiendra dûment compte des Lignes directrices de procédure qui figurent en annexe.
7. Le Comité fera périodiquement rapport au Conseil sur les questions couvertes par les *Principes directeurs*. Dans ses rapports, le Comité tiendra compte des rapports des Points de contact nationaux, des vues exprimées par les organes consultatifs et, le cas échéant, des vues d'autres organisations non gouvernementales et des pays n'ayant pas souscrit aux Principes.

III. Réexamen de la Décision

La présente Décision sera réexaminée périodiquement. Le Comité soumettra des propositions à cet effet.

Lignes directrices de procédure

I. Points de contact nationaux

Les Points de contact nationaux (PCN) ont pour mission de contribuer à une mise en œuvre efficace des *Principes directeurs*. Les PCN fonctionneront conformément aux critères essentiels de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité, afin de tendre vers l'objectif d'équivalence fonctionnelle.

A. Modalités institutionnelles

Conformément à l'objectif d'équivalence fonctionnelle, les pays qui ont souscrit aux *Principes directeurs* ont toute latitude pour organiser les PCN, en recherchant le soutien actif des partenaires sociaux – milieux d'affaires et organisations syndicales – ainsi que d'autres parties intéressées, parmi lesquelles les organisations non gouvernementales.

En conséquence, le PCN :

1. Peut être un haut fonctionnaire ou un service de l'administration dirigé par un haut fonctionnaire. Le PCN peut aussi être une instance de coopération réunissant des représentants d'autres organismes publics. Les représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales et d'autres parties intéressées peuvent également participer à cette instance.
2. Établira et entretiendra des relations avec les représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales et d'autres parties intéressées en mesure de contribuer au bon fonctionnement des *Principes directeurs*.

B. Information et promotion

Les Points de contact nationaux :

1. Feront connaître les *Principes directeurs* et les diffuseront par les moyens appropriés, y compris par l'information en ligne, et dans les langues nationales. Les investisseurs potentiels (désireux d'investir dans le pays ou à l'étranger) devront être informés en tant que de besoin au sujet des *Principes directeurs*.
2. Mèneront des actions de sensibilisation aux *Principes directeurs*, y compris en coopérant, le cas échéant, avec les milieux d'affaires, les organisations

syndicales, d'autres organisations non gouvernementales et le public intéressé.

3. Répondront aux demandes de renseignements sur les *Principes directeurs* émanant :
 - a) d'autres Points de contact nationaux ;
 - b) des milieux d'affaires, des organisations syndicales, d'autres organisations non gouvernementales et du public ; et
 - c) des gouvernements de pays n'ayant pas souscrit aux *Principes directeurs*.

C. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques

Le PCN contribuera à la résolution des questions soulevées par la mise en œuvre des *Principes directeurs* dans des circonstances spécifiques. Il offrira une possibilité d'examiner ces questions et aidera les milieux d'affaires, les organisations syndicales et les autres parties intéressées à régler ces questions efficacement et promptement, et en conformité avec les lois applicables. Pour cette assistance, le Point de contact national :

1. Procédera à une première évaluation de l'intérêt des questions soulevées pour déterminer si elles méritent d'être approfondies et répondra à la partie ou aux parties qui les ont soulevées.
2. Si les questions posées justifient un examen approfondi, proposera de bons offices pour aider les parties impliquées à les régler. À cette fin, le PCN consultera ces parties et, selon les cas :
 - a) Sollicitera l'avis d'autorités compétentes et/ou des représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales, d'autres organisations non gouvernementales et d'experts.
 - b) Consultera le Point de contact national de l'autre pays concerné ou des autres pays concernés.
 - c) Sollicitera l'avis du 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 à régler ces questions.
3. Si les parties impliquées ne s'entendent pas sur les questions soulevées, publiera un communiqué et, éventuellement, des recommandations concernant la mise en œuvre des *Principes directeurs*.
4. a) Afin de faciliter le règlement des questions soulevées, prendra les mesures appropriées en vue de protéger les données sensibles des entreprises et autres. Pendant la durée des procédures prévues au paragraphe 2, la confidentialité des travaux sera maintenue. À l'issue de ces procédures, si les parties impliquées ne sont pas tombées d'accord sur

une résolution des questions soulevées, celles-ci sont libres de s'exprimer et de discuter de ces questions. Toutefois, les informations et les avis avancés durant les travaux par l'une des parties impliquées resteront confidentiels à moins que cette partie n'accepte qu'ils soient divulgués.

- b) Après consultation des parties impliquées, rendra publics les résultats de la procédure, sauf si la confidentialité paraît mieux à même de favoriser une application efficace des *Principes directeurs*.
5. Si des questions se posent dans des pays n'ayant pas souscrit aux *Principes directeurs*, prendra des mesures afin de parvenir à une meilleure compréhension des questions soulevées, et suivra la présente procédure en tant que de besoin et dans la mesure du possible.

D. Établissement de rapports

- 1. Chaque Point de contact national fera rapport chaque année au Comité.
- 2. Ce rapport devrait contenir des informations sur la nature et le résultat des activités menées par le Point de contact national, y compris les activités de mise en œuvre dans des circonstances spécifiques.

II. Comité de l'investissement

- 1. Le Comité s'acquittera de ses attributions efficacement et promptement.
- 2. Le Comité étudiera les demandes d'assistance des PCN dans le cadre de leurs activités, y compris en cas de doute quant à l'interprétation des *Principes directeurs* dans des circonstances particulières.
- 3. Le Comité :
 - a) Étudiera les rapports des PCN.
 - b) Étudiera les demandes motivées d'un pays ayant souscrit aux *Principes directeurs* ou d'un organe consultatif sur le point de savoir si un PCN exerce ou non ses attributions en ce qui concerne le règlement de questions soulevées dans des circonstances spécifiques.
 - c) Envisagera d'apporter une clarification dans les cas où un pays ayant souscrit aux *Principes directeurs* ou un organe consultatif formulerait une demande motivée concernant la pertinence de l'interprétation des *Principes directeurs* donnée par un PCN dans des circonstances spécifiques.
 - d) Fera des recommandations, si nécessaire, pour améliorer le fonctionnement des PCN et la mise en œuvre efficace des *Principes directeurs*.
- 4. Le Comité pourra solliciter et examiner l'avis d'experts sur toutes les questions couvertes par les *Principes directeurs*. À cette fin, le Comité décidera des procédures à suivre.

PARTIE III

Commentaires

Note du Secrétariat : *Ces commentaires ont été préparés par le Comité de l'investissement afin de fournir des informations et des explications concernant le texte des Principes directeurs et de la Décision du Conseil sur la mise en œuvre des Principes directeurs. Ils ne font pas partie de la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales ni de la Décision du Conseil sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales.*

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

Commentaire concernant 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 qu'il fixe l'orientation générale et établit des principes fondamentaux communs pour les recommandations spécifiques des chapitres suivants.

2. 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.

3. Les entreprises sont encouragées à coopérer avec les pouvoirs publics pour la mise au point et l'application des politiques et 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. On reconnaît également 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.

4. Il ne saurait y avoir contradiction entre les activités des entreprises multinationales et le développement durable. C'est précisément cette complémentarité que les *Principes directeurs* entendent favoriser. De fait, les liens entre les progrès économiques, sociaux et environnementaux sont fondamentaux au regard de la politique de développement durable¹. Dans le même ordre d'idées, s'il est vrai que c'est aux gouvernements qu'il incombe au

premier chef de promouvoir et de faire respecter les droits de l'homme, les entreprises jouent effectivement un rôle lorsque leur comportement et les droits de l'homme se recoupent ; aussi les entreprises multinationales sont-elles encouragées à respecter les droits de l'homme, non seulement dans les rapports avec leurs salariés, mais également à l'égard des autres personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et engagements internationaux des gouvernements des pays d'accueil. À cet égard, la Déclaration universelle des droits de l'homme ainsi que les autres obligations en matière de droits de l'homme du gouvernement concerné entrent tout particulièrement en ligne de compte.

5. En outre, 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 salariés 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 du capital humain. 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 gouvernements recommandent que, en général, les entreprises 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, sans pour autant porter atteinte au droit des entreprises de chercher à obtenir des modifications du dispositif législatif ou réglementaire. Les termes « ou d'accepter » soulignent par ailleurs le rôle de l'État dans l'offre de ces exemptions. Une disposition de ce type s'adresse traditionnellement aux gouvernements, mais elle concerne également les entreprises multinationales directement. Il faut néanmoins garder à l'esprit que, dans certains cas, des exemptions particulières des lois ou autres mesures peuvent être conformes à ces lois pour des raisons légitimes d'intérêt public. Les chapitres sur l'environnement et la concurrence en sont une illustration.

7. Le paragraphe consacré au rôle des entreprises multinationales dans le domaine du gouvernement d'entreprise permet de donner une impulsion aux Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE. Bien que l'amélioration du cadre juridique et réglementaire institutionnel soit principalement du ressort des pouvoirs publics, les entreprises ont également intérêt à une bonne gouvernance.

8. Un réseau de plus en plus étoffé d'instruments et de mesures d'autodiscipline qui n'ont pas un caractère législatif ou réglementaire traite du comportement des entreprises sous ses divers aspects et des relations entre les entreprises et la collectivité. Les entreprises reconnaissent que leurs activités ont souvent une incidence sociale et environnementale. 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.

9. Puisqu'on attend des entreprises des pratiques efficaces d'autodiscipline, on attend d'elles également 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 mesure réparatrice promptement ou en présence d'un risque raisonnable de mesure négative pour leur emploi, signalent aux autorités publiques compétentes des pratiques contraires à la loi. Bien qu'une telle protection concerne tout particulièrement les mesures anticorruption et environnementales, elle s'applique également aux autres recommandations des *Principes directeurs*.

10. En encourageant, dans la mesure du possible, des principes conformes de responsabilité de l'entreprise auprès des partenaires commerciaux, on réitère les normes et principes contenus dans les *Principes directeurs* en reconnaissant leur importance à l'égard des fournisseurs, contractants, sous-traitants, titulaires de licences et autres entités avec lesquelles les entreprises multinationales collaborent. Il est reconnu qu'il existe des limitations pratiques à la capacité des entreprises d'influencer la conduite de leurs partenaires commerciaux. Ces limitations sont fonction des caractéristiques du secteur, de l'entreprise et des produits, notamment le nombre des fournisseurs ou des autres partenaires commerciaux, la structure et la complexité de la filière de production et la position de l'entreprise par rapport à ses fournisseurs ou autres partenaires commerciaux. L'influence que les entreprises peuvent exercer sur leurs fournisseurs ou partenaires commerciaux se limite en temps normal à la catégorie de produits ou services qu'elles se procurent et ne s'étend pas à l'ensemble des activités des fournisseurs ou partenaires commerciaux. Dès lors, l'influence pouvant être exercée sur les partenaires commerciaux et la filière de production est plus grande dans certains cas que dans d'autres. Ce sont surtout les relations commerciales établies ou directes qui sont l'objet de la présente recommandation, et non tous les contrats ou transactions particuliers ou ponctuels fondés uniquement sur des opérations conclues en toute indépendance ou de client à client. Lorsqu'il n'est pas possible d'exercer une influence directe sur les partenaires commerciaux, l'objectif pourrait être

poursuivi par la diffusion de déclarations de politique générale de l'entreprise ou par l'adhésion à des fédérations professionnelles encourageant les partenaires commerciaux à appliquer des principes de conduite des entreprises conformes aux *Principes directeurs*.

11. 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 un succédané d'une législation et d'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.

Commentaire concernant la publication d'informations

12. Ce chapitre a pour objet de favoriser une meilleure compréhension des activités des entreprises multinationales. Une information claire et complète sur les entreprises est importante pour une multitude d'utilisateurs, depuis les actionnaires et la communauté financière jusqu'aux salariés, aux communautés locales, aux groupes d'intérêts spéciaux, aux pouvoirs publics et à la société dans son ensemble. Pour que l'on puisse mieux connaître les entreprises et leur interaction avec la société et l'environnement, il faut que les entreprises opèrent dans la visibilité et répondent aux demandes d'information d'un public de plus en plus exigeant. Les informations évoquées dans ce chapitre peuvent compléter celles dont la publication est obligatoire en vertu de la législation nationale des pays où l'entreprise exerce ses activités.

13. Ce chapitre recommande la publication d'informations dans deux domaines. La première série de recommandations reprend les éléments qui sont mentionnés dans les *Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE*. Ces *Principes* préconisent la diffusion en temps utile d'informations exactes sur tous les points importants concernant l'entreprise, notamment sa situation financière, ses résultats, son actionnariat et son 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 de stock options. Les *Principes de gouvernement d'entreprise* contiennent des notes explicatives donnant des indications supplémentaires sur les informations demandées et les recommandations contenues dans les *Principes directeurs* doivent être interprétées conformément à ces notes. Les *Principes de gouvernement d'entreprise* visent principalement les sociétés faisant publiquement appel à l'épargne. Dans

la mesure où ils leur sont applicables, ils devraient contribuer utilement à améliorer le gouvernement d'entreprise dans des sociétés ne faisant pas publiquement appel à l'épargne, par exemple des sociétés au capital social privé et des entreprises publiques.

14. 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 cours de mise au point (par exemple, données sociales, informations environnementales et informations concernant les risques). De nombreuses entreprises fournissent des informations qui vont au-delà des seuls résultats financiers et considèrent que la diffusion 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'information – 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 comporter, par exemple, des informations sur les activités de sous-traitants et de fournisseurs, ou de partenaires dans le cadre de coentreprises.

15. 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 volontaires de conduite, traduisant la volonté de respecter certaines valeurs éthiques dans des domaines comme l'environnement, les normes du travail ou la protection des consommateurs. Elles élaborent actuellement des systèmes spécifiques de gestion pour la mise en œuvre de ces engagements (systèmes d'information, procédures opérationnelles et dispositifs 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 la « Global Reporting Initiative »).

16. Les *Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE* appuient la mise au point de normes élevées internationalement acceptées en matière de comptabilité, d'information financière et non financière et de vérification des comptes, de nature à faciliter la comparaison des informations entre les différents pays. Les vérifications des comptes réalisées par un vérificateur indépendant permettent d'avoir un avis extérieur et objectif sur l'établissement et la présentation des états financiers. La transparence et l'efficacité de la diffusion d'informations à caractère non financier peuvent être renforcées par une vérification indépendante. Diverses techniques de vérification indépendante des informations non financières commencent à voir le jour.

17. On encourage les entreprises à permettre un accès plus facile et au meilleur coût aux informations publiées et à envisager l'utilisation à cet effet des technologies de l'information. Les informations divulguées aux usagers sur le marché du pays d'origine devraient être également disponibles pour tous les usagers intéressés. Les entreprises peuvent prendre des mesures spéciales afin de diffuser ces informations au sein des communautés n'ayant pas accès aux médias imprimés (par exemple les communautés pauvres directement affectées par les activités de l'entreprise).

18. Il importe que les exigences en matière de diffusion de l'information n'entraînent pas pour les entreprises une trop lourde charge administrative ou des coûts excessifs. 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.

Commentaire concernant l'emploi et les relations professionnelles

19. 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. 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 salariés en vertu de la législation nationale.

20. 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. La Déclaration tripartite 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 du comportement des entreprises. Les *Principes directeurs* de l'OCDE et la Déclaration tripartite de l'OIT ont trait au comportement attendu des entreprises, et s'inscrivent en parallèle et non en contradiction. La Déclaration

tripartite de l'OIT 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 tripartite et des *Principes directeurs* ne relèvent pas des mêmes organes.

21. 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.

22. Ce chapitre 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. Deux instruments plus anciens de l'OIT dans le domaine du travail des enfants sont la Convention 138 et la Recommandation 146 (adoptées en 1973), qui concernent l'âge minimum d'admission à l'emploi. 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.

23. Ce chapitre recommande en outre que les entreprises contribuent à l'élimination de toute forme de travail forcé ou 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 à 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).

24. Le principe de non-discrimination en matière d'emploi et de profession s'applique aux conditions telles que l'embauche, le licenciement, la rémunération, l'avancement, la formation et la retraite. La liste reprend les formes interdites de discrimination énumérées dans la convention 111 de l'OIT de 1958, toute distinction, exclusion ou préférence pour ces motifs étant considérée comme contraire à cette convention. Le texte des *Principes directeurs* fait clairement apparaître que cette liste n'est pas exhaustive. Conformément aux dispositions du paragraphe 1d), 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.

25. La référence aux formes consultatives de participation des salariés au paragraphe 2 des *Principes directeurs* provient de la recommandation 94 de l'OIT de 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 principes tripartite de l'OIT de 1977 sur les entreprises multinationales et la politique sociale. De tels dispositifs de consultation ne sauraient se substituer au droit des salariés de négocier leurs conditions de travail. Une recommandation au sujet des dispositifs de consultation relatifs aux conditions de travail figure également au paragraphe 8.

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

27. 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 sécurité et l'hygiène 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 sécurité et d'hygiène 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 salariés, 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.

28. En vertu de la recommandation figurant 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 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 3 du chapitre sur les principes généraux.

29. Le paragraphe 6 recommande aux entreprises d'avertir dans un délai raisonnable les représentants des salariés et les autorités publiques compétentes lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs. Comme il est indiqué dans ce paragraphe, le but est de ménager la possibilité d'une coopération dans le but d'atténuer les effets de ces changements. C'est là un principe important qui se reflète largement dans les réglementations et pratiques relatives aux relations du travail des pays souscrivant aux *Principes directeurs*, même si les solutions adoptées pour ménager la possibilité d'une coopération constructive ne sont pas identiques dans tous les pays considérés. Comme l'indique également ce paragraphe, il conviendrait, compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise. De fait, un tel préavis avant la décision finale est prévu dans les réglementations et pratiques relatives aux relations du travail d'un certain nombre de pays souscrivant aux *Principes directeurs*. Mais ce n'est pas le seul moyen de ménager la possibilité d'une coopération constructive pour atténuer les effets de ce type de décisions, et les lois et pratiques d'autres pays souscrivant aux *Principes directeurs* prévoient d'autres moyens en fixant notamment un délai au cours duquel des consultations doivent avoir lieu avant qu'une décision puisse être mise en œuvre.

Commentaire concernant l'environnement

30. Le chapitre sur l'environnement reflète largement les *principes* et objectifs énoncés dans la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, dans Action 21 (dans le cadre de la Déclaration de Rio) et dans la Convention (de 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.

31. 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 prêter 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 les activités de l'entreprise. 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.

32. 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, une plus grande satisfaction des clients et de meilleures relations avec la communauté et le public.

33. Dans le contexte des *Principes directeurs*, un « système de gestion environnementale adapté » doit être interprété très largement, en couvrant les activités 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.

34. 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.

35. Les informations concernant les activités de l'entreprise 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.

36. L'activité normale de l'entreprise peut impliquer une évaluation *a priori* de l'impact environnemental potentiel de ses opérations. 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 comprendre la détermination, dans une optique large et prospective, de l'impact potentiel de leurs activités, en prenant en compte les effets pertinents et en examinant d'autres options ou 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.

37. 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.

38. Les *Principes directeurs* posent en prémisse que les entreprises devraient prendre des mesures le plus tôt possible et de façon proactive pour éviter, par exemple, les dommages graves ou irréversibles à l'environnement liés à leurs activités. 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.

39. Les *Principes directeurs* n'ont pas pour but de réinterpréter les instruments actuels ni de créer, pour les gouvernements, de nouveaux engagements ou des précédents ; ils ont uniquement pour but de recommander comment une approche de précaution devrait être mise en œuvre 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 gouvernements 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.

40. 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.

41. Par exemple, les entreprises multinationales sont souvent à même de faire appel à des technologies 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 disponibles est un moyen important de soutenir les activités d'investissement international sur un plan plus général.

42. 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.

Commentaire concernant la lutte contre la corruption

43. La corruption est non seulement préjudiciable aux institutions démocratiques et au bon gouvernement d'entreprise, mais elle porte également atteinte aux efforts déployés pour réduire la pauvreté. 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. Les entreprises ont un grand rôle à jouer dans la lutte contre les pratiques corruptrices.

44. On a beaucoup progressé dans le sens d'une amélioration des conditions générales de l'action des pouvoirs publics et d'une plus grande sensibilisation des entreprises au problème de gestion que pose la corruption. La *Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales* (la Convention) a été signée par 34 pays et est entrée en vigueur le 15 février 1999. La Convention, de même que la *Recommandation révisée de 1997 sur la lutte contre la corruption dans les transactions commerciales internationales* et la *Recommandation de 1996 sur la déductibilité fiscale des pots-de-vin versés à des agents publics étrangers*, sont les instruments essentiels permettant aux membres du Groupe anticorruption de coopérer dans la lutte contre le versement de commissions destinées à obtenir ou conserver un marché international. Ces trois instruments s'attaquent aux opérations 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 territoire². Un dispositif de suivi a été mis en place pour assurer une application et une mise en œuvre efficaces et cohérentes de la Convention.

45. Sous l'angle de la « demande » de pots-de-vin, les pratiques de bonne gestion sont importantes en ce qu'elles contribuent à éviter aux entreprises des sollicitations de pots-de-vin. En outre, les gouvernements devraient apporter leur aide aux entreprises soumises à de telles sollicitations.

46. Un autre élément important à cet égard est la mise à jour récente, par la Chambre de Commerce Internationale, de son *Rapport sur l'extorsion et la corruption dans les transactions commerciales internationales*. Ce rapport contient des recommandations à l'intention des gouvernements et des organisations internationales en vue de combattre l'extorsion et la corruption ainsi qu'un code de conduite destiné aux entreprises qui est centré sur ces questions.

47. La transparence dans le secteur public et le secteur privé est fondamentale pour la lutte contre la corruption et l'extorsion. Les entreprises, les organisations non gouvernementales, les gouvernements et les organisations intergouvernementales coopèrent pour renforcer l'action anticorruption et améliorer la transparence et la sensibilisation du public aux problèmes de corruption. L'adoption de pratiques adéquates de gouvernement d'entreprise constitue un volet complémentaire de la mise en place d'une culture de l'éthique dans l'entreprise.

Commentaire concernant les intérêts des consommateurs

48. Une brève référence aux « intérêts des consommateurs » a été introduite dans les *Principes directeurs* en 1984, pour prendre acte de la dimension de plus en plus internationale des politiques de protection des consommateurs et des conséquences que l'essor des échanges internationaux, le conditionnement des produits, les techniques de commercialisation et de vente ainsi que les questions de sécurité des produits peuvent avoir sur ces politiques. Depuis lors, le développement du commerce électronique et la mondialisation croissante des marchés ont considérablement élargi le champ d'action des entreprises multinationales et grandement facilité l'accès des consommateurs à leurs biens et services. Les questions de consommation revêtant de plus en plus d'importance, un grand nombre d'entreprises, dans leurs systèmes de gestion et leurs codes de conduite, se réfèrent aux intérêts et à la protection des consommateurs.

49. À la lumière de ces évolutions et afin de contribuer à améliorer la sécurité et la santé des consommateurs, un chapitre sur les *intérêts des consommateurs* a été ajouté aux *Principes directeurs* à l'occasion du réexamen actuel. Le libellé de ce chapitre s'appuie sur les travaux du Comité de la politique à l'égard des consommateurs de l'OCDE et reprend des éléments de divers codes de conduite adoptés par les entreprises, individuellement ou au niveau international (notamment dans le cadre de la CCI), ainsi que des Principes directeurs des Nations Unies pour la protection des consommateurs et des Lignes directrices de l'OCDE régissant la protection des consommateurs dans le contexte du commerce électronique.

50. Les pratiques des entreprises sont soumises à tout un ensemble de dispositions législatives et réglementaires protégeant les consommateurs. Le cadre actuel a pour double objectif de protéger le consommateur et de promouvoir la croissance économique, et met de plus en plus l'accent sur l'utilisation de mécanismes d'autorégulation. Comme on l'a indiqué, un grand nombre de codes de conduite d'entreprises, nationaux ou internationaux, traitent de divers aspects de la protection des consommateurs et développent l'engagement des entreprises de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité et de faire en sorte que le consommateur ait confiance dans le marché. Pour que cette confiance s'instaure en favorisant la participation des consommateurs et la croissance des marchés, il est essentiel que ces pratiques assurent aux consommateurs une protection qui soit efficace et transparente.

51. En plaçant l'accent au paragraphe 3 de ce chapitre sur les modes alternatifs de règlement des différends, on a voulu mettre en avant une solution qui, dans de nombreux cas, peut être plus réalisable qu'une action en justice, laquelle risque d'être coûteuse, complexe et très longue pour toutes les parties. Il est particulièrement important que les litiges relatifs à la consommation ou à l'usage d'un produit déterminé créant de graves risques ou dommages pour la santé publique soient résolus de manière juste et rapide, sans frais ou formalités excessifs pour les consommateurs.

52. En ce qui concerne le paragraphe 5, les entreprises pourraient utilement s'appuyer sur les Lignes directrices de l'OCDE régissant la protection de la vie privée et les flux transfrontières de données de caractère personnel.

Commentaire concernant la science et la technologie

53. 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.

54. Ce chapitre a donc pour but d'encourager les entreprises multinationales, eu égard aux contraintes de faisabilité économique et aux 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.

Commentaire concernant la concurrence

55. Ce chapitre des *Principes directeurs* a pour but de souligner l'importance du droit et de la politique de la concurrence dans le bon fonctionnement des marchés nationaux et internationaux, de rappeler combien le respect du droit et de la politique de la concurrence par les entreprises nationales et multinationales est essentiel et de sensibiliser toutes les entreprises à la multiplicité, à la portée et à la rigueur des réglementations de la concurrence ainsi qu'au degré de coopération entre les autorités de la concurrence. Par « droit de la concurrence », on entend les réglementations « anticoncentration » et « antimonopole » qui interdisent les agissements collectifs ou individuels visant : a) à abuser d'un pouvoir de marché ou de domination ; b) à acquérir un pouvoir de marché ou de domination autrement que par l'efficacité ; ou c) à mettre en œuvre des accords anticoncurrentiels.

56. En général, le droit et la politique de la concurrence interdisent : a) les ententes injustifiables ; b) les autres accords réputés anticoncurrentiels ; c) les pratiques exploitant ou renforçant une domination du marché ou un pouvoir de marché ; d) les fusions et acquisitions anticoncurrentielles. En vertu de la Recommandation de 1998 du Conseil de l'OCDE concernant une action efficace contre les ententes injustifiables [C(98)35/Final], les accords anticoncurrentiels visés sous a) constituent des ententes injustifiables, mais

la recommandation tient compte des différences dans les réglementations des pays membres, notamment les différences dans les dispositions exemptant ou autorisant des activités qui seraient sinon interdites. Les *Principes directeurs* ne sauraient être interprétés en ce sens que les entreprises ne doivent pas invoquer de telles dispositions. Les catégories visées sous b) et c) ont un caractère plus général, parce que les effets que les autres types d'accords ou de pratiques unilatérales ont sur la concurrence sont plus équivoques et que le consensus est moindre sur ce qui doit être ou non considéré comme anticoncurrentiel.

57. La politique de la concurrence a pour finalité de contribuer au bien-être social et à la croissance économique en instaurant et en préservant des conditions de marché dans lesquelles la nature, la qualité et le prix des biens et des services sont déterminés par les mécanismes du marché, sauf dans la mesure où les autorités jugent nécessaire de réaliser d'autres objectifs. Tout en étant bénéfique pour les consommateurs et l'ensemble d'une économie, un tel environnement concurrentiel récompense les entreprises qui répondent efficacement à la demande des consommateurs ; à cet égard, les entreprises devraient fournir des informations et donner leur avis lorsque les pouvoirs publics envisagent des lois et des politiques susceptibles de réduire leur efficacité ou d'être autrement préjudiciables à la concurrence sur les marchés.

58. Les entreprises doivent bien être conscientes que les pays sont de plus en plus nombreux à adopter une réglementation de la concurrence et que, de plus en plus fréquemment, cette réglementation interdit les activités anticoncurrentielles intervenant à l'étranger si elles sont préjudiciables aux consommateurs nationaux. En outre, sous l'effet de la croissance du commerce et de l'investissement transfrontières, une pratique anticoncurrentielle se produisant dans un pays risque davantage d'avoir des effets préjudiciables dans d'autres pays. En conséquence, une pratique anticoncurrentielle – unilatérale ou concertée – licite ou susceptible de l'être là où elle se produit risque de plus en plus d'être illicite dans un autre pays. 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.

59. Enfin, les entreprises doivent bien savoir que les autorités de la concurrence coopèrent de plus en plus étroitement dans la lutte contre les pratiques anticoncurrentielles et les enquêtes qui s'y rapportent. À cet égard, on pourra se reporter sur un plan général à la Recommandation du Conseil concernant la coopération entre les pays membres dans le domaine des pratiques anticoncurrentielles affectant les échanges internationaux [C(95)130/Final] et au rapport du Comité de l'OCDE du droit et de la politique de la concurrence [DAFFE/CLP(99)19] intitulé *Accroître l'efficacité des marchés internationaux grâce à la « courtoisie active » dans la mise en œuvre des réglementations de la concurrence*. Lorsque les autorités de la concurrence de différentes juridictions examinent une

même pratique, le fait que les entreprises facilitent la coopération entre les autorités contribue à une prise de décision cohérente et rationnelle tout en réduisant les coûts pour les pouvoirs publics et les entreprises.

Commentaire concernant la fiscalité

60. Un comportement responsable dans le domaine fiscal signifie que les entreprises devraient se conformer aux lois et règlements fiscaux de tous les pays dans lesquels elles exercent leurs activités, coopérer avec les autorités et leur communiquer certains types d'informations. 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.

61. 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. 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 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.

62. Une autre question importante du point de vue du comportement 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 ont aujourd'hui tendance à être un déterminant essentiel des obligations fiscales des membres d'un groupe multinational. Le texte souligne 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 au principe de pleine concurrence.

63. 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).

64. Les Principes de l'OCDE 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 en matière de prix de transfert, tels que modifiés et complétés, afin que leurs prix de transfert respectent le principe de pleine concurrence.

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 »), à savoir qu'il s'agit d'un « développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ».
2. Aux fins de 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 ». Les Commentaires de la Convention (paragraphe 9) précisent 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 programme de bonne gestion des affaires publiques... ».

Commentaire sur les procédures de mise en œuvre

1. La Décision du Conseil représente l'engagement des pays ayant souscrit aux *Principes directeurs* de participer à la mise en œuvre des recommandations contenues dans le texte des *Principes directeurs*. Des lignes directrices de procédure pour les Points de contact nationaux et le Comité de l'investissement sont annexées à la Décision du Conseil.

2. La Décision du Conseil souligne les responsabilités fondamentales des pays ayant souscrit aux *Principes directeurs* en ce qui concerne les PCN, qui sont résumées ci-dessous :

- Établissement des PCN (qui tiendront dûment compte des lignes directrices de procédure annexées à la Décision), et information des parties intéressées concernant l'existence des moyens liés aux *Principes directeurs*.
- Coopération entre les PCN des différents pays, en tant que de besoin.
- Réunion annuelle des PCN et rapport au Comité.

3. La Décision du Conseil définit également les responsabilités du Comité concernant les *Principes directeurs* :

- Organiser des échanges de vues sur les questions se rapportant aux *Principes directeurs*.
- Apporter des clarifications 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 est l'organe de l'OCDE chargé de superviser le fonctionnement des *Principes directeurs*. Cette responsabilité ne s'applique pas uniquement aux *Principes directeurs*, 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). Dans le cadre de la Déclaration, le Comité veille au respect de la bonne compréhension de chaque élément et fait en sorte que tous les éléments se complètent et opèrent en harmonie.

5. Eu égard à la pertinence croissante des *Principes directeurs* dans les pays ne faisant pas partie de l'OCDE, la Décision prévoit des consultations avec les pays qui n'y ont pas souscrit sur les questions couvertes par les *Principes directeurs*. Cette disposition permet au Comité d'organiser des réunions périodiques avec des groupes de pays intéressés par ces questions, ou des contacts avec des pays individuels si le besoin s'en fait sentir. Ces réunions et contacts pourraient traiter de l'expérience acquise dans le fonctionnement global des *Principes directeurs* ou de questions spécifiques. Des indications concernant l'interaction du Comité et des PCN avec les pays qui n'ont pas souscrit aux *Principes directeurs* figurent dans les Lignes directrices de procédure annexées à la Décision.

I. Lignes directrices de procédure pour les PCN

6. Les Points de contact nationaux ont un rôle important à jouer afin d'améliorer le profil et l'efficacité des *Principes directeurs*. Certes, il incombe aux entreprises de respecter les *Principes directeurs* dans leur comportement quotidien, mais les gouvernements peuvent contribuer à améliorer l'efficacité des procédures de mise en œuvre. À cette fin, les gouvernements considèrent que de meilleures lignes directrices concernant les modalités d'action et les activités des PCN sont nécessaires, y compris sous la forme de réunions annuelles et d'une supervision de la part du Comité.

7. 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 (voir, par exemple, le rapport de réexamen de 1984 C/MIN(84)5(Final)). En les rendant 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.

8. Ces quatre points sont précédés d'un paragraphe introductif qui définit la finalité principale des PCN ainsi que les critères essentiels afin de promouvoir le concept d'« équivalence fonctionnelle ». Dans la mesure où les gouvernements ont une certaine latitude dans l'organisation de leur PCN, les PCN 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 qui ont souscrit aux *Principes directeurs* s'engagent à désigner des Points de contact nationaux et à informer les milieux d'affaires, les organisations syndicales et les autres parties intéressées, y compris les ONG, de la mise en place des moyens associés aux PCN pour la mise en œuvre des *Principes directeurs*. Les gouvernements sont censés publier des informations sur leur Point de contact et jouer un rôle actif dans la promotion des *Principes directeurs*, ce qui pourrait les amener à organiser des séminaires et des réunions au sujet de cet instrument. Ces réunions pourraient être organisées en coopération avec les entreprises, les syndicats, 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 électronique peuvent aussi faciliter les choses à cet égard. Les PCN devront, efficacement et promptement, répondre à toutes les demandes légitimes d'information 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, la majorité des activités des PCN seront-elles transparentes. Néanmoins, lorsque le PCN proposera ses « bons offices » pour la mise en œuvre des *Principes directeurs* dans des circonstances spécifiques, l'efficacité exigera de prendre les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité des travaux. La transparence s'appliquera en ce qui concerne les résultats, à moins que le maintien de la confidentialité ne conditionne une mise en œuvre efficace des *Principes directeurs*.

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 sociétés 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 annuelles 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

9. Les PCN devraient avoir une composition telle qu'ils puissent traiter efficacement le large éventail de questions couvertes par les *Principes directeurs*. Différentes formes d'organisation (par exemple, des représentants d'un ministère, un groupe interministériel, ou un groupe comportant des représentants d'organes non – gouvernementaux) sont possibles. Il pourrait être utile que le PCN soit dirigé par un haut fonctionnaire. La personnalité à la tête du PCN devrait être à même de susciter la confiance des partenaires sociaux et de promouvoir les *Principes directeurs* auprès du public. Les PCN, quelle que soit leur composition, devraient instaurer et développer des relations avec les représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales et des autres parties intéressées.

Information et promotion

10. Les fonctions des PCN se rattachant à l'information et à la promotion sont fondamentales pour améliorer le profil des *Principes directeurs*. Ces fonctions mettent également l'accent sur les responsabilités « proactives » des PCN.

11. Les PCN doivent mieux faire connaître les *Principes directeurs* et les diffuser par des moyens appropriés, y compris dans les langues nationales. À cet effet, l'information en ligne pourrait être un moyen efficace par rapport aux coûts, bien que l'accès universel à ce type d'information ne puisse être garanti. Des versions du texte en anglais et en français seront disponibles par le biais de l'OCDE et il est recommandé que des liens avec le site web des *Principes directeurs* de l'OCDE soient mis en place. Le cas échéant, les PCN renseigneront sur les *Principes directeurs* les investisseurs potentiels désireux d'investir dans le pays ou à l'étranger. Une autre disposition prévoit également que, 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 syndicales, d'autres organisations non gouvernementales et le public intéressé.

12. Une autre activité principale des PCN consiste à répondre aux demandes légitimes de renseignements. Trois groupes sont particulièrement concernés : i) les autres Points de contact nationaux (la Décision comporte une disposition spécifique à cet effet) ; ii) les milieux d'affaires, les organisations syndicales, les organisations non gouvernementales et le public ; iii) les gouvernements des pays n'ayant pas souscrit aux *Principes directeurs*.

Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques

13. Lorsque des questions se posent concernant la mise en œuvre des *Principes directeurs* dans des circonstances spécifiques, le PCN devra aider à les résoudre. Généralement, les questions seront traitées par le PCN dans le pays

duquel la question a été soulevée. Parmi les pays adhérents, ces questions seront d'abord examinées à l'échelon national et, le cas échéant, poursuivies à l'échelon bilatéral. Cette section des Lignes directrices de procédure définit des lignes directrices pour les PCN afin de les aider à gérer de telles situations. Le PCN peut également prendre d'autres mesures dans l'optique d'une mise en œuvre efficace des *Principes directeurs*.

14. Lors de l'évaluation initiale concernant 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.
- De la pertinence de la question et des éléments fournis à l'appui.
- De la pertinence des lois et procédures applicables.
- De la manière dont des questions similaires sont ou ont été au niveau national ou international.
- De l'intérêt que présente l'examen de la question au regard des objectifs et d'une mise en œuvre efficace des *Principes directeurs*.

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

16. Si les questions soulevées justifient un examen plus approfondi, le PCN examinera la question avec les parties impliquées et proposera de « bons offices » pour tenter de contribuer de manière informelle à son règlement. Le cas échéant, les PCN suivront la procédure prévue aux paragraphes 2a) à 2d). 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 résoudre les questions.

17. Dans le cadre de leur offre de bons offices, et si les questions soulevées l'exigent, les PCN offriront ou faciliteront l'accès à 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 acceptées de conciliation et de médiation, ces procédures ne seraient utilisées qu'avec l'accord des parties concernées.

18. Si les parties impliquées ne parviennent pas à s'entendre sur les questions soulevées, le PCN 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 publiera un communiqué, même s'il estime qu'une recommandation spécifique n'est pas nécessaire.

19. La transparence est reconnue comme un principe général d'action des PCN dans leurs rapports avec le public (voir le paragraphe 8 sur les « critères essentiels » ci-dessus). Toutefois, le paragraphe C4 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 dans l'intérêt d'une meilleure 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 parvenir à un équilibre entre la transparence et la confidentialité afin que les procédures des *Principes directeurs* suscitent la confiance, et afin de promouvoir leur mise en œuvre efficace. Ainsi, bien que le paragraphe C4 précise que les travaux associés à la mise en œuvre resteront normalement confidentiels, leur résultat sera normalement transparent.

20. 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 qui n'ont pas souscrit aux *Principes directeurs*, les PCN prendront des mesures afin de parvenir à une meilleure compréhension des questions soulevées. S'il peut s'avérer parfois impraticable d'accéder à certaines informations, ou de réunir toutes les parties impliquées, le PCN peut être néanmoins à même de procéder à des investigations. Entrer en contact avec la direction de l'entreprise du pays d'accueil et, éventuellement, avec les autorités compétentes du pays n'ayant pas souscrit aux *Principes directeurs*, peut faire partie de ces mesures.
- Des conflits 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 que dans les pays ayant souscrit aux *Principes directeurs*. Comme il est 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 celle-ci doit faire face à des obligations contradictoires.
- Les parties impliquées devront être avisées des limitations inhérentes à la mise en œuvre des *Principes directeurs* dans des pays qui n'y ont pas souscrit.
- Les questions se rapportant à l'application des *Principes directeurs* dans les pays qui n'y ont pas souscrit pourraient également être examinées lors des réunions annuelles des PCN afin de contribuer à accroître l'expérience dans le domaine du traitement des questions soulevées dans ces pays.

Établissement de rapports

21. 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*. 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 tels que décrits au paragraphe C4.

II. Lignes directrices pour le Comité de l'investissement

22. Les Lignes directrices de procédure annexées à la Décision du Conseil comportent également des lignes directrices pour le Comité dans l'exercice de ses responsabilités, telles que :

- S'acquitter de ses attributions efficacement et promptement.
- Étudier les demandes d'assistance des PCN.
- Organiser des échanges de vues sur les activités des PCN.
- Offrir la possibilité de recourir à l'avis d'experts.

23. Le caractère non contraignant des *Principes directeurs* interdit au Comité d'agir comme un organe judiciaire ou quasi judiciaire. Les conclusions et communiqués formulés par les PCN (autres que les interprétations des *Principes directeurs*) ne devraient pas non plus être remis en question par renvoi au Comité. 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.

24. Le Comité 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 C2c) des Lignes directrices de procédure annexées à la Décision du conseil concernant les PCN, par lequel les PCN sont invités à demander l'avis du Comité en cas de doute quant à l'interprétation des *Principes directeurs* dans ces circonstances.

25. Lors des discussions sur les activités des PCN, le Comité n'aura pas à mener des examens annuels de chaque PCN individuellement, mais il pourra formuler des recommandations, en tant que de besoin, afin d'améliorer le fonctionnement des PCN, notamment dans l'optique d'une mise en œuvre efficace des *Principes directeurs*.

26. Le Comité examinera également les griefs motivés émanant d'un pays ayant souscrit aux *Principes directeurs* ou d'un organe consultatif dans l'hypothèse où il serait reproché 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.

27. Clarifier la signification des *Principes directeurs* au niveau multilatéral restera une responsabilité essentielle du Comité, afin de garantir l'unité d'interprétation des *Principes directeurs* d'un pays à l'autre. Le Comité examinera également les demandes motivées, formulées par un pays ayant souscrit aux *Principes directeurs* ou par un organe consultatif, concernant la conformité d'une interprétation des *Principes directeurs* par un PCN à l'interprétation du Comité. Ceci ne sera sans doute pas nécessaire fréquemment, mais pourra permettre d'assurer une interprétation cohérente des *Principes directeurs*.

28. Enfin, le Comité peut décider de faire appel à des experts chargés d'examiner et de faire rapport sur des questions plus générales (par exemple, le travail des enfants, les droits de l'homme) ou des problèmes précis, ou en vue d'améliorer l'efficacité des procédures. À cette fin, le Comité pourrait faire appel aux experts de l'OCDE, d'autres organisations internationales, des organes consultatifs, d'ONG, des milieux universitaires et autres. Il est entendu que ces experts ne constitueront pas un groupe spécial chargé de régler des problèmes précis.

LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
IMPRIMÉ EN FRANCE
(00 2008 4C 2 P) – n° 89094 2008

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

Les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* constituent le plus complet des instruments qui existent aujourd'hui concernant la responsabilité des entreprises et bénéficiant de l'appui des pouvoirs publics. Les gouvernements adhérents – représentant toutes les régions du monde et 85 pourcent de l'investissement direct étranger – se sont engagés à encourager les entreprises opérant sur leur territoire à respecter, partout où elles exercent leurs activités, un ensemble de principes et de normes largement reconnus qui visent à assurer de leur part un comportement responsable. Ce livret comprend le texte, les procédures de mise en œuvre et les commentaires adoptés en juin 2000, à l'occasion de la révision la plus récente des *Principes directeurs*.

Les informations détaillées concernant les gouvernements adhérents et les mesures prises pour assurer la mise en œuvre des *Principes directeurs* sont disponibles sur le site web de l'OCDE au www.oecd.org/daf/investissement/principesdirecteurs

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

www.sourceocde.org/finance/9789264055988

www.sourceocde.org/gouvernance/9789264055988

www.sourceocde.org/industriechanges/9789264055988

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

www.sourceocde.org/9789264055988

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