



DEUXIEME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Faits nouveaux survenus dans
d'autres organisations**

Table des matières

	<i>Page</i>
I. MERCOSUR	1
II. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)	4
III. Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)	5
IV. Organisation mondiale de la santé (OMS)	5
V. Autres organisations	6
Annexe.....	7

1. Le présent document, soumis en réponse à une demande de la sous-commission des entreprises multinationales¹, traite des faits nouveaux survenus dans certaines organisations internationales ou régionales intergouvernementales qui disposent de recueils, de directives ou d'une forme quelconque d'instrument ou de mandat liés directement ou indirectement aux entreprises multinationales et à leurs activités, ainsi que des travaux de ces organisations. Il actualise les données présentées à la sous-commission lors de la 277^e session du Conseil d'administration (mars 2000)².
2. Comme l'a demandé la sous-commission, le Bureau a invité à nouveau les organisations qui n'avaient pas répondu précédemment à fournir des informations sur les activités d'intérêt. Le Bureau remercie de leur collaboration les organisations qui ont répondu. Il convient de préciser que les textes de chaque section sont ceux envoyés par l'organisation concernée et ne constituent pas un résumé élaboré par le Bureau.

I. MERCOSUR

3. Au stade actuel du processus d'intégration régionale, il n'existe aucune activité directement liée à cette question. Toutefois, la structure institutionnelle du MERCOSUR comprend depuis la signature du Protocole d'Ouro Preto (1994) diverses instances de négociation chargées d'examiner la dimension sociale de l'intégration, telles le sous-groupe de travail (SGT) 10 «Questions relatives au travail, à l'emploi et à la sécurité sociale», le Forum consultatif économique et social, les réunions des ministres du Travail, de la Santé, de l'Education et de la Culture, le Comité technique de défense du consommateur, qui peuvent tous proposer aux organes supérieurs du MERCOSUR des mesures concrètes destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des populations des Etats parties au Traité d'Assunção.
4. Il convient de faire quelques commentaires sur le SGT 10, organe de soutien technique du Groupe Mercado Común, chargé d'analyser les questions relevant du travail et de la sécurité sociale et de proposer à l'organe exécutif du MERCOSUR – le Groupe Mercado Común (GMC) – des recommandations compatibles avec la progression de l'intégration régionale. Pour les Etats Membres, à ce stade de la consolidation de l'union douanière, la politique sociale fait l'objet essentiellement de recherches relatives aux réalités nationales, aux échanges et à la coopération.
5. Le SGT 10, unique instance tripartite du MERCOSUR, revêt un caractère particulier puisqu'il accueille les représentants des gouvernements et des principales organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Ce sous-groupe coopère avec différentes institutions internationales, et plus particulièrement avec l'Organisation internationale du Travail – OIT, l'Organisation internationale pour les migrations – OIM, l'Organisation ibéro-américaine de sécurité sociale – OISS, qui participent à ses réunions en qualité

¹ Voir document GB.277/12, paragr. 29-35.

² Document GB.277/MNE/2. Les documents précédents ont été présentés en novembre 1982, 1983, 1984, 1985, 1986, 1987, 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1997 et 1999 (GB.221/MNE/3/3, GB.224/MNE/3/3, GB.228/MNE/3/1, GB.231/MNE/3/3, GB.234/MNE/3/6, GB.238/MNE/5/5, GB.244/MNE/3/5, GB.248/MNE/3/4, GB.251/MNE/3/2, GB.254/MNE/3/5, GB.258/MNE/3/4, GB.261/MNE/3/5, GB.268/MNE/2 et GB.274/MNE/2. Il est également souhaitable de consulter les renseignements figurant dans le document intitulé «Les activités de l'OIT relatives aux entreprises multinationales: coordination avec d'autres organisations» (GB.234/MNE/4/3), présenté au Conseil d'administration en novembre 1986.

d'observateurs. Le SGT 10 constitue un vaste espace de négociation entre gouvernements, employeurs et travailleurs. Le dialogue social se traduit par la recherche constante d'un consensus lors des négociations et dans la mise en œuvre de leurs résultats, ce qui donne un caractère des plus concrets aux solutions et aux propositions faites au GMC.

6. Les négociations du SGT 10 portent sur des thèmes extrêmement variés en matière de travail et de prévoyance. Elles sont le fait de trois commissions: la première chargée des relations professionnelles; la deuxième de l'emploi, des migrations, des qualifications et de la formation professionnelle; et la troisième de la santé, de la sécurité et l'inspection du travail et de la sécurité sociale. Viennent s'y ajouter des groupes et des comités *ad hoc*.
7. Il y a lieu de mentionner au nombre des tâches et activités réalisées dans le cadre du SGT 10:
 1. une analyse comparée des institutions de droit du travail en vue de leur harmonisation future;
 2. la mise en place de l'«Observatoire du marché du travail du MERCOSUR», organe qui suit de façon continue le marché du travail régional et appuie les décisions des agents publics et privés dans ce domaine;
 3. une étude de la mobilité sociale dictée par le travail dans le MERCOSUR et l'élaboration de normes communes pour la migration limitrophe;
 4. l'organisation d'un système de renseignements sur la formation professionnelle et d'un système d'homologation des compétences professionnelles;
 5. l'échange et la collaboration entre les systèmes d'inspection en vue d'accroître l'efficacité des inspecteurs et de garantir l'application des codes du travail nationaux;
 6. une étude sur l'harmonisation des normes de protection et d'assurance du travail;
 7. l'organisation d'une banque de données sur les substances chimiques et agents potentiellement dangereux et nocifs pour la santé des travailleurs et l'environnement;
 8. le suivi du système de signalisation, d'indication et de spécification des produits, machines et équipements;
 9. la réalisation d'étude sur l'évolution des systèmes de sécurité sociale régionaux.
8. Au nombre des réalisations du SGT 10, il convient de citer:
 1. la Déclaration relative aux questions sociales et au travail du MERCOSUR, signée par les chefs des Etats qui en faisaient partie le 10 décembre 1998. Cet instrument rassemble les droits et les engagements fondamentaux dans le domaine du travail souscrits par les pays de la région et inscrits dans leur ordre juridique intérieur ou faisant l'objet d'un engagement international, particulièrement les conventions de l'OIT. Ce document se compose comme suit: *a*) les droits individuels (égalité dans le travail, élimination du travail forcé, élimination du travail des enfants, protection des travailleurs migrants et frontaliers); *b*) les droits collectifs (liberté syndicale et d'association, grève, négociation collective, dialogue social); et *c*) les autres droits (développement de l'emploi, protection des chômeurs, formation professionnelle, protection du travail, de la santé et de la sécurité dans le travail, sécurité sociale). Pour la traduire dans les faits, la Déclaration est assortie d'un dispositif d'accompagnement et d'application, appelé commission chargée des questions sociales et du travail du MERCOSUR, organe tripartite, qui assiste le Groupe marché

commun dont le but est de promouvoir et non de sanctionner, elle est dotée d'antennes régionales et nationales chargées d'encourager l'observation des droits et des engagements établis par l'instrument, de lever les doutes quant à son application, d'examiner toute proposition de modification. La commission a été instituée par la résolution 15/99 du GMC et elle élabore actuellement son règlement intérieur et la méthodologie des rapports annuels sur l'application de la Déclaration;

2. l'Accord multilatéral de sécurité sociale Cet instrument vise à assurer à tous les travailleurs du MERCOSUR se trouvant hors de leur pays d'origine et à leur famille les mêmes droits en matière de sécurité sociale que ceux garantis aux ressortissants du pays où ils se trouvent. Les divers Parlements nationaux sont saisis dudit accord en vue de sa ratification. L'Uruguay a déjà ratifié ce document en 1999;
 3. les Nomenclatures nationales. Il s'agit de documents qui dressent l'inventaire des législations nationales du travail et les actualisent. Ils servent de base à des études comparatives sur les instituts du droit du travail;
 4. l'Observatoire du marché du travail déjà cité, en cours de réalisation. Il s'agit d'un organisme consacré à la production, la collecte, la normalisation et la diffusion d'informations, d'études et de diagnostics sur le marché du travail. L'organisme en question dispose déjà d'un site Internet [www.observatorio.net] mis en place à titre expérimental. L'Observatoire élargit et actualise sans cesse sa base de données, et il met en place un réseau de correspondants regroupant des institutions dont la vocation et les intérêts sont analogues, qui élaborent le premier rapport conjoncturel sur le marché du travail des pays de la région;
 5. les Plans opérationnels conjoints de l'inspection du travail. Il s'agit d'activités périodiques visant à améliorer l'efficacité des systèmes d'inspection et à faire progresser le degré de compréhension du droit du travail. Ses expériences rassemblent des délégués gouvernementaux (inspecteurs), employeurs et travailleurs pour a) échanger et débattre des aspects légaux, institutionnels et procéduraux des systèmes d'inspection du travail des pays du MERCOSUR; et b) réaliser *in loco* des inspections du travail qui revêtent une signification réelle pour les inspecteurs nationaux et servent de démonstration aux autres participants. Le SGT 10 a réalisé deux cycles de ce type, dont la partie pratique a été centrée sur le secteur de la construction civile et la chaîne de production alimentaire, activités rurales comprises;
 6. la réalisation d'études comparées des législations ayant trait à l'immigration des pays du MERCOSUR grâce à un financement de la Banque mondiale;
 7. une étude comparée sur les coûts du travail pour les dix principales activités économiques de quatre pays de la région, financée également grâce à la Banque mondiale.
9. Comme on peut le voir, les activités des Etats du MERCOSUR tendant à renforcer les composantes sociales et celles du travail dans le processus d'intégration ne concernent pas jusqu'à présent directement les entreprises multinationales mais sont étroitement liées aux principes contenus dans la *Déclaration* en matière d'emploi, de formation professionnelle, de conditions de travail et de vie et de relations professionnelles. Les gouvernements, les recommandation, les employeurs et les travailleurs sont invités à les mettre en pratique.
10. Enfin, fait notable qui mérite d'être enregistré pour ce qui est de la négociation collective régionale: l'entreprise Volkswagen do Brasil et da Argentina et le Syndicat des métallurgistes d'ABC (Brésil); le Syndicat des travailleurs des industries et ateliers métallurgiques, mécaniques et du matériel électrique et électronique, sidérurgique et

automobile et des pièces détachées de Taubaté, Tremembé et Distritos (Brésil); ainsi que le Syndicat des mécaniciens et assimilés du transport automobile de la République d'Argentine ont signé la première convention collective du MERCOSUR le 16 avril 1999, traçant les principes fondamentaux d'un rapport entre les employeurs et les travailleurs en vue de futurs accords entre les parties dans le cadre du MERCOSUR.

II. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)³

11. La révision, terminée il y a peu, des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a été l'un des points forts de la réunion ministérielle de l'OCDE de juin. Il s'agit de la première révision depuis 1991. Les chapitres sur l'environnement, les relations professionnelles et les politiques commerciales ont fait l'objet d'une révision approfondie. Ces révisions ont permis d'ajouter des références à la protection des droits de l'homme et aux relations avec les fournisseurs et d'autres partenaires commerciaux. Un nouveau chapitre sur la lutte contre la corruption et un autre sur la protection des consommateurs ont été ajoutés. La révision du chapitre sur les procédures de mise en œuvre a été un élément clé de ces travaux. Dorénavant, les points de contact nationaux des pays qui ont souscrit à ces principes recevront des lignes directrices qui les aideront à s'acquitter de leurs obligations. Ces travaux ont également permis de préciser le rôle du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME), organe de l'OCDE chargé de superviser le fonctionnement des Principes directeurs.
12. En plus des 29 pays de l'OCDE et de l'Argentine, du Brésil, du Chili et de la République slovaque, le monde des affaires et le monde du travail, représentés par le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE et par la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, ont également été consultés dans ce cadre. Des organisations non gouvernementales, d'autres gouvernements, non membres, ainsi que des organisations internationales, parmi lesquelles l'OIT, ont également apporté des contributions importantes à ce processus.
13. Les Principes directeurs demeurent une partie intégrante de la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales de l'OCDE adoptée en 2000, qui comprend également l'instrument relatif au traitement national, ainsi que des documents sur les stimulants et obstacles à l'investissement direct international et sur la manière de minimiser les obligations contradictoires imposées aux entreprises multinationales par les autorités des différents pays. Pour plus de précisions, on pourra consulter le site Web des principes directeurs sous: <http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines/index.htm>.
14. L'OCDE remercie l'OIT d'avoir contribué autant au succès des travaux de révision des Principes directeurs. L'OIT a participé aux réunions sur l'examen des Principes directeurs dès le début. Sa contribution au succès de ces travaux est importante, et l'OCDE espère que cette coopération se poursuivra et contribuera au succès des nouveaux Principes.

³ Note du Bureau: On trouvera en annexe au présent document les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, évoqués dans le rapport de l'OCDE. Pour un examen plus approfondi de ces Principes, voir le document GB.279/WP/SDG/1.

III. Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)

15. Par le biais de ses activités internationales d'assistance technique, l'ONUDI aide les pays en développement et les économies en transition à promouvoir un développement industriel durable en faisant appel aux compétences techniques et organisationnelles utilisées pour les investissements étrangers directs. Elle le fait en les aidant à mobiliser les ressources nationales et à développer des chaînes locales de valeur ajoutée autour de filiales hautement compétitives et souvent orientées vers l'exportation qu'ils détiennent en tout ou en partie dans le secteur manufacturier. Les entreprises nationales de l'industrie manufacturière, et en particulier les PME, sont ainsi confrontées aux normes du marché mondial, et le problème de leur adaptation à ces normes est abordé à un stade précoce. On a, en particulier, avec le programme de partenariat de l'ONUDI, une approche novatrice de la conception et de l'exécution des activités de coopération technique destinées aux PME, essentiellement celles qui desservent des filiales étrangères, qui passent par des équipes multidisciplinaires composées de représentants de l'industrie privée nationale et internationale, de la société civile, des milieux universitaires, des gouvernements et de l'ONUDI. Dans le cas du secteur des fournisseurs de pièces détachées pour véhicules automobiles de l'Inde, ce programme a inscrit à son actif, pendant sa première phase en 1999, les réalisations suivantes: i) prise de conscience de l'importance de la qualité et modification des méthodes de travail; ii) changement culturel et prise de conscience mesurés par des indicateurs de transformation; iii) améliorations d'ordre quantitatif apportées dans des domaines tels que la gestion des stocks et les délais de production, mesurés au moyen d'une échelle d'évaluation de l'impact; iv) améliorations apportées à la qualité du produit; v) identification des nouveaux contacts à l'exportation et des nouvelles possibilités de création de coentreprises; vi) création de réseaux et coopération interentreprises.

IV. Organisation mondiale de la santé (OMS)

16. L'Assemblée mondiale de la santé a adopté en 1981 le Code international de commercialisation des substituts du lait maternel. Le but de ce code est de contribuer à l'offre d'une alimentation saine et appropriée pour les nourrissons en protégeant et en encourageant l'allaitement au sein et en assurant une bonne utilisation des substituts du lait maternel grâce à une bonne information et à une commercialisation et une distribution appropriées. L'article 11 du code prévoit, pour les années paires, l'établissement d'un rapport sur la situation en ce qui concerne la mise en œuvre du code.

17. Le Directeur général de l'OMS a présenté à la 105^e session du Conseil exécutif de l'OMS et à la 53^e Assemblée mondiale de la santé, en janvier et mai 2000 respectivement, le 11^e rapport biennal sur la nutrition du nourrisson et du jeune enfant, qui décrit, entre autres, les mesures prises pour donner effet au Code international (document A53/7). En décembre 1999, 160 Etats membres (84 pour cent) avaient soumis à l'OMS un rapport sur les mesures prises pour appliquer les principes du code et atteindre ses objectifs (83 pour cent des Etats membres en Afrique, 98 pour cent dans la région des Amériques, 80 pour cent en Asie du Sud-Est, 63 pour cent en Europe, 95 pour cent en Méditerranée orientale, et 96 pour cent dans la région du Pacifique occidental). Parmi les mesures prises, on mentionnera l'adoption de textes de loi ou leur renforcement, l'élaboration de principes directeurs à l'intention des travailleurs et distributeurs du secteur de la santé, la conclusion d'accords avec les fabricants, et la mise au point de mécanismes de contrôle et de présentation de rapports.

18. En 1999, le Bénin, le Cambodge, la Croatie, la France, la Géorgie, la Guinée, la Malaisie et le Panama ont fourni des informations sur toute une série de nouvelles mesures qu'ils ont prises. Pendant cette même année, l'OMS a répondu aux demandes de soutien technique d'un certain nombre de pays, comme l'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Pakistan, et a organisé des ateliers de formation en Thaïlande et dans la région africaine (pour 12 pays francophones).
19. Le prochain rapport du Directeur général sur la situation en ce qui concerne la mise en œuvre du Code international sera présenté à la 109^e session du Conseil exécutif et à la 55^e Assemblée mondiale de la santé, en 2002.

V. Autres organisations

20. La communauté andine a déclaré qu'elle n'avait rien à signaler. Au moment de la mise sous presse, aucune information n'avait été reçue du Conseil de l'Europe, de la Commission économique pour l'Afrique des Nations Unies, de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes des Nations Unies et de la Commission économique pour l'Asie et le Pacifique des Nations Unies.
21. Le Bureau note par ailleurs que, le 1^{er} août 2000, la Sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme des Nations Unies a décidé, sans procéder à un vote, lors de sa deuxième session, de constituer un groupe de travail de session qui serait chargé d'examiner les méthodes de travail et les activités des sociétés transnationales⁴ et de continuer à œuvrer à l'élaboration d'un code de conduite pour les sociétés transnationales qui serait fondé sur les normes des droits de l'homme⁵. Les faits nouveaux concernant le pacte mondial de l'ONU sont décrits dans le document GB.279/WPSDG/1.
22. Les faits nouveaux ultérieurs au présent document, y compris la déclaration officielle de la CNUCED sur la publication de son Rapport sur l'investissement dans le monde, 2000, seront évoqués dans un addendum.

Genève, le 6 octobre 2000.

⁴ Projet de rapport de la Sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme, document E/CN/Sub.2/2000/1.11 (14 août 2000).

⁵ Document des Nations Unies: E/CN.4/Sub.2/1999/9.

Annexe

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

Les principes directeurs ci-dessous ont été adoptés par les gouvernements des 29 pays membres et les gouvernements de l'Argentine, du Brésil, du Chili et de la République slovaque lors de la réunion de l'OCDE au niveau des ministres le 27 juin 2000.

Préface

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Beaucoup d'entreprises ont pris en compte ces préoccupations du public en mettant sur pied des dispositifs et procédures internes d'orientation et de gestion qui étayent leurs engagements de citoyenneté, de bonnes pratiques et de bonne conduite de l'entreprise et de ses salariés. Certaines ont fait appel à des services de conseil, d'audit et de certification, ce qui a contribué à l'accumulation d'une expertise dans ce domaine. Cette action a également favorisé le dialogue social sur les règles de bonne conduite des entreprises. Les Principes directeurs clarifient les attentes communes des gouvernements qui y souscrivent quant au comportement des entreprises et ils ont valeur de référence pour les entreprises. Par conséquent, les Principes directeurs complètent et renforcent les initiatives privées qui visent à définir et appliquer des règles de conduite responsable.

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.

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.

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 macro-économique 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'efficacités 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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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

II. Principes généraux

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

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

III. Publication d'informations

Les entreprises devraient s'assurer que des informations fiables et pertinentes concernant leurs activités, leur structure, leur situation financière et leurs résultats sont communiqués 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.

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.

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.

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.

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 façon 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

prises 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.