

CONSEIL D'ADMINISTRATION
VENDREDI 9 MARS 2012

INTERVENTION de Madame Alberta FUMO

**« LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE
A L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES »**

Alberta FUMO :

Tout d'abord bonjour et merci d'être venus pour cette présentation sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Quelques mots d'abord sur l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques : à l'origine, l'Organisation européenne de coopération économique (OECE) a été créée en 1947 pour gérer le plan Marshall. Le Canada et les États-Unis, encouragés par le succès de l'OECE et dans la perspective d'étendre ses travaux à l'échelle mondiale, se sont joints en 1961 aux membres européens. L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) est donc officiellement née le 30 septembre 1961, et aujourd'hui l'OCDE, en tant qu'organisation intergouvernementale permanente, offre, aux pays membres et à d'autres acteurs internationaux, l'opportunité de discuter des problématiques économiques et sociales et de développer des recommandations que chaque pays membre est encouragé à mettre en place.

En 1976 l'OCDE a élaboré les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales. Cette décision a été émulée l'année suivante par l'OIT qui a également adopté sa propre déclaration pour les multinationales. Ce fut donc un moment dans l'histoire récente où les gouvernements ont reconnu formellement que les multinationales étaient devenues un phénomène d'importance croissante et qu'il fallait faire savoir que ces entreprises pouvaient, et se devaient de, contribuer de façon positive au développement durable des pays où elles opèrent en adoptant une conduite responsable, soucieuse des préoccupations de ces pays.

Du point de vue juridique, les Principes directeurs font partie de la « Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales » qui demandent de la part des gouvernements un traitement national en contrepartie d'une conduite adéquate de la part des investisseurs étrangers.

Les Principes directeurs sont des recommandations que les gouvernements adressent aux multinationales, et ils impliquent un engagement politique de la part des gouvernements signataires de la Déclaration de l'investissement d'encourager le respect des Principes directeurs par leurs entreprises, n'importe où elles opèrent dans le monde. En d'autres termes, les gouvernements s'engagent à inviter leurs

multinationales à respecter les Principes directeurs sur leur territoire et dans tous les autres pays. Même s'il s'agit d'un outil volontaire, les Principes directeurs reconnaissent que les gouvernements ont un rôle actif à jouer auprès de leur entreprises dans le domaine de l'éthique des entreprises.

En 1976, les Principes directeurs couvraient essentiellement que des sujets économiques (publication d'informations, concurrence, fiscalité, emploi et relations professionnels, science et technologie). Au fur et à mesure, de nouveaux chapitres ont été rajoutés, jusqu'au dernier, sur le droits de l'homme, lors de la dernière mise à jour en 2011, pour tenir compte des développements pertinents survenus aux niveaux international et national.

Autre élément distinctif des Principes directeurs et caractéristique spécifique par rapport à d'autres initiatives internationales : les Principes directeurs disposent d'un mécanisme unique de mise œuvre qui est connu sous le label de « Points de Contact Nationaux » (PCN). Le Point de Contact National est l'expression de l'engagement des gouvernements des 44 pays adhérents en faveur du soutien des multinationales dans leurs conduites responsables. Chaque pays qui signe la Déclaration de l'investissement doit créer un Point de Contact National, c'est-à-dire, un organisme qui est sensé faire deux choses :

- La première est de promouvoir la connaissance des Principes directeurs par les multinationales. Pour cela, les Points de Contact Nationaux ont la responsabilité de développer des liens privilégiés avec par exemple les syndicats locaux, les organismes d'employeur, les ONG et la société pour promouvoir le respect des Principes directeurs.
- La deuxième caractéristique fondamentale des PCN est de contribuer à la résolution des questions soulevées par la mise en œuvre des Principes directeurs (« circonstances spécifiques »). Cette procédure, que les Nations Unies ont reconnu comme absolument unique dans le domaine de la responsabilité sociale d'entreprises, prévoit que toute partie lésée, que ce soient les syndicats, les ONG, les entreprise ou les individus, peuvent contacter les PCN, en signalant une conduite contraire aux Principes directeurs par une multinationale. Le PCN doit considérer les éléments qui sont soumis à son attention et décider dans un délai de 3 mois, d'accepter ou pas la plainte soumise. Ensuite, il doit faire connaître sa décision aux parties intéressées ainsi que à l'OCDE. Si le PCN accepte le cas, on commence une procédure non juridique de médiation et conciliation, qui permet de réunir autour de la même table les parties concernées. Le PCN doit essayer de faciliter la solution au problème soulevé et rendre public les résultats de cette procédure.

Il a eu au total plus de 300 « circonstances spécifiques » depuis la création du mécanisme des PCN en 2000, qui ont impliqué, à des degrés divers, les PCN. Cette implication est souvent une fonction du niveau de développement économique du pays concerné, du nombre des ses multinationales et de leur comportement sociétal. La plupart des cas (presque la moitié) ont été soulevés par les syndicats et un nombre croissant dans les pays émergents.

Lors de la mise à jour des Principes directeurs en 2011, un effort particulier a été déployé pour assurer une plus grande cohérence avec les autres instruments internationaux sur la responsabilité sociale des entreprises. Par exemple, les Principes directeurs sont dorénavant parfaitement alignés avec les instruments de l'OIT et des Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme.

Comme vous le savez, l'année dernière, John Ruggie, le précédent représentant spécial des Nations Unies pour les droits de l'homme et les entreprises, a produit un cadre de référence pour les multinationales pour « Protéger, respecter, et réparer » les droits de l'homme. En particulier, c'est aux États de protéger les droits de l'homme, c'est aux entreprises de respecter les droits de l'homme, et il y a une responsabilité partagée entre gouvernements et entreprises pour réparer les torts occasionnés envers une partie lésée dans ses droits.

De façon plus spécifique, les Nations Unies ont développé une approche de «due diligence », traduit en français par l'expression de «diligence raisonnable ». L'idée est que les entreprises doivent prendre en compte l'impact négatif de leurs activités sur les parties tiers. Identifier les risques de causer ou de contribuer à de tels impacts négatifs, les prévenir, et le cas échéant, y remédier doit être de ressort de leurs responsabilités sociétales. Ce n'est pas une approche facile parce que cette responsabilité s'entend également aux chaînes logistiques d'approvisionnement. Les Nations Unies ont à cet égard développé un guide pour aider à comprendre de façon plus précise comment les entreprises peuvent faire face à ce nouveau principe de diligence raisonnable.

Ce que l'on a fait récemment dans les Principes directeurs de l'OCDE a été justement de reprendre cette approche et de l'appliquer non seulement aux droits de l'homme aussi aux autres sujets couverts par les Principes directeurs, c'est-à-dire par exemple, l'emploi et les relations industrielles, l'environnement, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs... C'est une approche nouvelle et nous sommes conscients qu'il nous faudra également à l'avenir donner des indications plus précises et concrètes concernant l'application de la diligence raisonnable aux secteurs et diverses activités des entreprises multinationales.

J'ai également mentionné que notre collaboration avec l'OIT est très étroite. Avec la révision de 2011 des Principes directeurs, le chapitre « emplois et relations industrielles » s'applique désormais à tous les « travailleurs » et non seulement aux « employés » des entreprises multinationales. Vous savez mieux que moi que ce changement est très important parce qu'il permet d'étendre la couverture des recommandations du chapitre à toutes les typologies de contrats et de formes de travail. Une autre modification apportée à ce chapitre, que l'on a repris de l'OIT, prévoit que le salaire devrait être au moins suffisant pour satisfaire les besoins essentiels du travailleur et de sa famille.

Maintenant, qu'y a-t-il devant nous ? On veut avancer sur des projets qui répondent aux préoccupations de l'ensemble des parties prenantes. Désormais, on parle d'un agenda proactif impliquant le BIAC (Business Industry Advisory Committee), le TUAC (Trade Unions Advisory Committee), et OECD Watch (association porte-parole de plus de 80 organisations non gouvernementales) afin d'aider les entreprises à surmonter les défis concrets posés par la mondialisation.

Il y a aussi la volonté de coopérer de façon de plus en plus étroite avec les autres organisations internationales. Il nous semble nécessaire d'assurer une plus grande cohérence avec les autres instruments de RSE, par exemple ceux développés par les Nations Unies, l'OIT et le secteur privé de sorte à transmettre aux entreprises un message le plus clair possible dans ce domaine.

Quand on parle également aux pays émergents, ceux-ci demandent souvent pourquoi ils devraient suivre les Principes de l'OCDE. A ce sujet, on est en train également de développer un document pour démontrer qu'il y a des principes communs énoncés dans toutes les principales initiatives internationales et qu'en effet il ne s'agit pas de messages différents de chaque organisation. Certes, il y a des aspects spécifiques, mais il est important de mettre en évidence qu'il y a des principes communs au niveau international qui permettent une conduite responsable de la part de toute entreprise.

Jean-Claude JAVILLIER :

Merci chère amie pour cette présentation, et je pense que nous allons pouvoir dialoguer maintenant sur ces principes. J'observe que souvent de l'extérieur nous n'avons pas suffisamment conscience de la profonde transformation qui s'est produite et d'une dynamique certaine. Je pense que c'est important de faire circuler l'information et aussi de remercier votre institution pour ces changements qui se produisent et bien sûr d'en mesurer la conséquence.

Chacun peut intervenir, et poser à notre amie des questions qu'il ou qu'elle souhaite.

Jean MAYER – ancien fonctionnaire du siège du BIT au département qui s'occupait des politiques de l'emploi –

J'ai été aussi sur le terrain comme expert dans ces domaines.

La première question qui concerne plutôt les rapports, les relations de Paris, vis à vis du terrain, à l'OCDE parce que je ne le vois pas dans votre présentation ici, est-ce que le Centre de développement à l'OCDE a eu un rôle à jouer, dans la fabrication de ses principes, est-ce qu'il a continué son travail qui est excellent, en matière de recherches, et troisième point, est-ce qu'il a été invité sur le terrain à faire la diffusion de ses recherches et jouer un travail de formation et d'éducation. C'est un 1^{er} point. Au niveau de la base dans les pays en question, où il y a des multinationales, vous avez parlé des syndicats. Ma question que j'ai vérifiée, en étant sur place dans plusieurs pays, notamment africains,

quelle qu'en soit la langue d'ailleurs, qu'elle soit française, anglaise, portugaise, est-ce que les coopératives font parties des gens consultés et consultables. Vous parlez des syndicats qui sont ce qu'ils sont et qui devraient être évidemment plus nombreux, plus participants, mais est ce que les coopératives qui semblent être plus dynamiques, plus isolées, peuvent jouer ce rôle d'agent sur le terrain ?

Alberta FUMO :

Pour être sûre d'avoir bien compris votre question, il s'agit du rôle joué par....

Jean MAYER : par le centre de développement de l'OCDE

Alberta FUMO :

Toutes questions liées aux Principes directeurs sont gérés par la Division de l'investissement de l'OCDE. Le Centre pour le développement y est toutefois associé, comme plusieurs autres services de l'Organisation qui travaillent également sur les questions d'entreprise. Par exemple, a récemment vu le jour une initiative entre le Centre de développement et la Division de l'Investissement pour la région des Grands Lacs, en ce qui concerne le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque. Cette initiative, visant en prendre en compte la dimension du développement des pays, devrait justement avoir un impact réel : elle a été développée avec des experts de la coopération, pas seulement des experts économiques ou liés aux investissements internationaux, et elle est maintenant en train de se répandre.

En ce qui concerne la 2^{ème} question, je ne connais pas de façon exacte, le phénomène des coopératives en Afrique.

Jean-Claude JAVILLIER :

Merci beaucoup par avance.

Bruno COLOMBANI :

Je suis responsable de l'éthique sociale au sein du groupe Casino, donc je suis à la Direction RSE qui plus est, donc effectivement on a bien vu cette évolution, puisque on a parlé de l'OIT bien évidemment, de l'ONU, de l'OCDE, il y a la Société Financière Internationale aussi, la Banque Mondiale, l'Union européenne aussi a pris sa plume pour intégrer les droits de l'homme, l'ISO 26000 même s'il y a quelques petites différences. Mais il y a un grand absent dans le débat, apparemment, c'est l'OMC. Je ne vois pas que l'OMC ait fait de nouvelles communications en disant qu'il intégrait dans ses propres principes, les droits de l'homme. Est-ce que, même si ce n'est pas votre organisation, est-ce que vous avez des informations sur ce que pourrait faire éventuellement l'OMC parce que cela risque de devenir gênant d'être complètement à l'écart de tout ce qui se fait.

Alberta FUMO :

Le seul espoir est que justement, l'OMC vise qu'il s'agit d'un processus que l'on ne peut plus arrêter. Vous avez même nommé, la SFI, par exemple. Nous sommes justement en train de travailler avec eux, pour essayer de développer un guide pour le secteur financier. Les organisations internationales qui s'occupent de finance, même de finance responsable, ont accepté de coopérer et elles sont en train de nous aider à développer des indications qui soient utiles pour les multinationales qui font référence aux Principes directeurs de l'OCDE, et en même temps, qui soient alignées sur les recommandations déjà existantes. Donc tout cela pour dire qu'il y a des signes positifs et on espère justement que les organisations internationales, qui pour l'instant se sont tenues à l'écart, vont participer activement aux processus en cours et liés aux droits de l'homme et à l'attention à la responsabilité des entreprises.

François-Guy TREBOLLE :

Je suis professeur de droit à PARIS.

Ma 1^{ère} question est par rapport à la perspective RIO+ 20, vous avez pas mal parlé de Green Economy et d'un mouvement autour de ces questions là. Je n'ai pas vu mais c'est peut-être une erreur de ma part, de position de l'OCDE très marquée dans le processus de RIO+ 20, alors que par ailleurs il y a un certain nombre de travaux qui suggèrent que peut-être ce pourrait être l'occasion de rendre les principes directeurs contraignants. Alors, évidemment, il y a une question et c'est une question à tiroirs puisque derrière l'évocation de RIO +20, il y a la question du caractère contraignant des principes directeurs et derrière la question du caractère contraignant, il y a la question des Points de Contact Nationaux (PCN), évidemment question passionnante du point de vue du droit, avec peut-être deux subdivisions de cette question. Une 1^{ère} subdivision qui est que l'on voit bien que le PCN n'est pas conçu comme un mécanisme juridictionnel, mais ne le prenez pas mal, c'est du « Canada dry » ça ressemble à une juridiction, ça a le goût d'une juridiction, ça rend une décision, mais ce n'est pas une juridiction ; et là j'aurais quand même deux questions, deux sous-questions, désolé pour les tiroirs, mais j'essaye de condenser. Deux sous-questions, la première, on voit comment fonctionne les PCN au niveau national. Est-ce qu'il y a des réflexions qui sont envisageables sur un organe d'appel en matière de décisions de PCN, en quelque sorte ? Ca existe déjà ? Là je n'ai pas d'éléments, merci pour la réponse.

Le deuxième élément, c'est par rapport aux travaux qui ont été menés sur les concours de procédure entre les PCN et les juridictions nationales, j'aurais aimé savoir si vous avez des exemples où ça été mené et puis dans quelle mesure est-ce qu'à votre connaissance, les juridictions internes ou internationales se saisissent de ces principes directeurs.

Alberta FUMO :

Commençons avec RIO + 20. L'OCDE va présenter un projet conjoint Nations-Unies-OCDE spécifique qui concerne le climat, pour la réduction des émissions et la transparence des données. En effet on a pu développer ce projet en faisant aussi référence aux Principes directeurs, parce que c'est avec la mise à jour en 2011, qu'on a rajouté, dans le chapitre dédié à l'environnement, la recommandation pour la réduction des émissions. Par contre, il n'y aura pas à Rio une session dédiée aux Principes directeurs.

Sur la question des Points de Contact Nationaux : les recommandations de l'OCDE vont rester volontaires. On a discuté de cela pendant la mise à jour et la majorité a décidé qu'il était souhaitable de garder l'aspect « volontaire », ce qui revient un peu à l'approche sur la RSE qui est quelque chose qui va au-delà de la loi, et suppose que cela soit considérée comme une responsabilité, par et dans les multinationales et les entreprises.

Au niveau de la procédure des PCN, les PCN doivent toujours rendre publiques les conclusions d'une circonstance spécifique : les communiqués et les rapports sur les résultats des procédures publiés par les PCN peuvent être utiles aux pouvoirs publics pour l'administration de leurs programmes et de leurs politiques. Afin de favoriser la cohérence des politiques, les PCN sont ainsi encouragés à transmettre leurs communiqués et leurs rapports à des organismes publics lorsqu'ils savent que la teneur de ces documents peut intéresser un organisme spécifique dans la conduite de ses politiques ou de ses programmes. Cette disposition ne modifie en rien le caractère volontaire des Principes directeurs.

Sur la question de la possibilité d'appel, c'est une très bonne question. Au niveau du comment établir et gérer le PCN, chaque gouvernement a un certain degré de liberté et peut décider d'avoir un PCN constitué de plusieurs personnes. Il peut s'agir d'un fonctionnaire public, plutôt que d'un expert international, plutôt que d'un consultant ; il faut de toute façon respecter des critères précis de fonctionnement : les critères de visibilité, d'accessibilité, transparence et responsabilité. A la fin de la procédure la décision du PCN n'a pas de conséquences juridiques, il s'agit normalement d'un communiqué de presse ou de la publication dans le Web Site du PCN des conclusions du PCN. Par rapport aux organes d'appel, il y a le cas du Royaume Uni où, depuis 2007, un comité directeur a été créé pour surveiller les travaux du PCN britannique et offrir des conseils stratégiques. Ce comité directeur se réunit régulièrement et est composé de représentants des ministères britanniques compétents et de quatre membres externes nommés par l'organisation des syndicats britanniques, le principal syndicat patronal britannique, le Groupe parlementaire britannique multipartite sur la région des Grands Lacs d'Afrique, et la communauté des ONG. Ce n'est pas un organisme qui gère le PCN, mais c'est quand même un organisme qui peut réviser les travaux du PCN.

En ce qui concerne le cas de « parallel proceeding », il s'agit de cas, par exemple, d'une multinationale contactée par le PCN parce que celui-ci a des informations sur la conduite pas responsable de cette multinationale. En même temps, cette multinationale est engagée pour les mêmes questions dans un procès juridique. Pendant plusieurs années, comme il n'y avait pas d'indications spécifiques de la part de l'OCDE, pas mal de PCN décidaient que comme il y avait un procès juridique

en cours, le PCN ne devait pas traiter la question, parce que cela aurait pu, influencer de façon inopportune la procédure juridique. Cela a été en effet, une des raisons principales pour rejeter des cas dans le passé. Maintenant c'est clarifié, dans les procédures, adoptées au niveau du Conseil de l'OCDE, que le fait d'avoir un « parallel proceeding » en cours, n'est plus une raison suffisante pour interrompre ou pour ne pas accepter de traiter un cas. Donc c'est au PCN d'identifier les aspects du cas qui ne sont pas traités au niveau juridique et sur lesquels le PCN pourrait avoir une contribution positive. Plus précisément, lorsqu'ils évaluent l'importance, pour une procédure relative à une circonstance spécifique, d'autres actions nationales ou internationales traitant parallèlement de questions comparables, les PCN ne doivent pas décider que les questions ne justifient pas un examen plus approfondi simplement parce que des actions parallèles ont existé, sont en cours ou pourraient être menées par les parties concernées. Les PCN devront essayer de déterminer si, en proposant leurs bons offices, ils pourraient contribuer de manière positive à la résolution des questions soulevées et si cela ne risque pas d'entraîner un préjudice grave pour l'une ou l'autre des parties engagées dans ces autres procédures, ou de constituer une atteinte à l'autorité de la justice.

François MANCY :

Pour revenir un petit peu sur la procédure des PCN, procédure d'arbitrage, comment vous la qualifieriez : de conciliation, de médiation ?

Alberta FUMO :

Les deux, même si maintenant nous sommes en train d'aider les PCN à développer surtout leurs compétences dans le domaine de la médiation, à l'aide d'un manuel et des rencontres dédiés à l'échange des expériences.

Daniel MARCHAND :

Je suis aussi Professeur de droit honoraire, donc je n'aurai que deux tiroirs.

Le premier c'est très simple, est-ce que vous pourriez nous rappeler comment a évolué la liste des Etats membres, puisqu'à l'origine, c'était le Plan Marshall, donc l'Amérique du nord, l'Europe occidentale, et quelques autres pays comme le Japon.

Deuxième question, vous avez dit que l'un des points délicats avait concernés les salaires. J'ai regardé le guide, c'est vrai qu'il n'y a pas grand chose sur les salaires et ce n'est pas étonnant. Je vois que dans les emplois et relations professionnelles il est précisé que cela inclut les salaires et il y a quelques précisions supplémentaires lorsque les multinationales opèrent dans les pays en développement. Est-ce que vous pourriez en dire un peu plus, parce qu'avec le texte on ne voit pas trop ce que cela comprend.

Alberta FUMO :

Par rapport aux pays membres, aujourd'hui il y a 34 pays membres à l'OCDE, je ne peux pas vous les nommer tous.

Daniel MARCHAND :

Cela n'a pas beaucoup évolué.

Alberta FUMO :

Si, parce qu'à l'origine, il y en avait qu'une vingtaine. Cette année ou l'année prochaine, il y aura aussi la Russie dans l'Organisation. Aujourd'hui à l'OCDE, nous avons l'Europe et les pays de l'Amérique du Nord, plusieurs pays de l'Amérique du Sud, l'Australie, la Nouvelle Zélande et en Asie, la Corée du Sud et le Japon. C'est vrai qu'il faut de plus en plus parler aussi avec les pays émergents.

Simplement, sur les salaires, le changement a été d'accueillir la définition qu'il y a dans la déclaration de l'OIT et de parler de « meilleurs salaires possibles ». Dans les pays en voie de développement, c'est important de le souligner, et de recommander aux entreprises d'offrir aux travailleurs octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre des politiques publiques.

Benoît ROBIN - IRES :

Je reviens vers vous face à l'exposé tout à fait intéressant que vous nous avez donné et livré. Je vais me limiter à quatre points parce qu'il y a plein de choses, d'interrogations que l'on pourrait avoir. Il y a aussi le fait que je trouve, en tant que non juriste, passionnant, cet outil qui n'a pas un caractère précisément juridique ; en conséquence j'ai plusieurs interrogations :

- tout d'abord, vous nous avez indiqué que vous aviez une politique qui visait à rechercher la cohérence entre les différentes institutions et organisations internationales. Vous avez évoqué notamment un certain nombre d'autres outils qui peuvent exister et entre autres des outils, on va dire privés. Ont été évoquées tout à l'heure les normes ISO 26000. Donc là j'ai une interrogation sur qu'en est-il exactement des sollicitations par rapport à d'autres outils extérieurs ? Est-ce que l'OCDE mène des travaux pour appréhender les choses, puisque on voit bien aussi sur la question des normes sociales, les dangers inhérents à la privatisation des normes sociales.
- Ensuite, dans ce cadre, j'avais une interrogation parce que j'ai peu d'échos et je lis peu de choses là-dessus. Est-ce que vous êtes sollicités également dans le cadre de montage d'accords cadres internationaux ? Cela pourrait être intéressant, je trouve, qu'il puisse y être fait référence aux principes directeurs à l'intention des multinationales, même si on peut déplorer que ces principes directeurs, comme vous l'avez indiqué, n'ont aucun caractère contraignant, il y a quand même un nombre d'aspects attractifs. Le souvenir que j'en avais de la traduction et de la lecture, c'est que si ces principes directeurs n'ont pas un caractère contraignant, en revanche, comme vous l'avez fort justement exposé, il y a des procédures qui sont quand même identifiées. Le fait que les

procédures, elles, soient contraignantes à certains égards, formatent quelque peu l'ensemble des dispositifs ; je trouve cela tout à fait attractif à cet égard par rapport aux éléments nouveaux que vous avez mis en exergue.

- Troisièmement, vous avez indiqué que dans le cadre de ces nouveaux principes, il y avait un chapitre sur les droits de l'homme. Je suis un peu interrogatif sur l'impact que cela aurait d'ores et déjà. Est-ce que vous avez des échos et indépendamment de ceci, qu'en est-il de la façon dont les ONG appréhendent la chose et souhaitent s'impliquer ?
- Enfin, brièvement parce que l'on voit bien ce qu'il en est, il y a des engagements, des procédures définies. Les PCN (et cela sera mon dernier point), eux, doivent établir chaque année un rapport, qui ensuite est établi au comité des investissements, au CIME. Indépendamment de ces procédures internes à l'OCDE, on voit bien dans bon nombre de pays aujourd'hui qu'il y a des obligations de conduire des politiques d'évaluation, des politiques publiques. Est-ce qu'il y a une évaluation, envisagée en externe par des audits, prévue par rapport à ce dispositif, d'une part. Sur le PCN, vous avez évoqué le mécanisme et vous avez dit qu'il y avait un cadre et qu'il était prévu un délai d'examen de trois mois. J'ai regardé les principes directeurs, je ne les ai pas trouvés, je voudrais savoir où cela pouvait être et savoir aujourd'hui combien y a-t-il de PCN qui existent officiellement, mais actifs (tripartites ou quadripartites). Merci.

Alberta FUMO :

Par rapport aux initiatives privées, personnellement, je vois le côté positif d'une initiative privée parce qu'il s'agit de l'expression d'un intérêt réel de la part des entreprises envers la responsabilité sociale et les entreprises peuvent identifier ce dont elles ont besoin de façon spécifique. C'est vrai qu'on peut en arriver à avoir une prolifération d'initiatives privées : c'est pour cela que je trouve, encore une fois, que la cohérence peut être la réponse, grâce aux initiatives internationales qui donnent le cadre de référence aux initiatives privées. En ce qui concerne les accords cadres internationaux maintenant il y a par exemple la Commission Européenne, qui récemment a adopté une communication spécifique en matière de responsabilité sociale des entreprises et qui renvoie aux Principes directeurs.

Marie-Paule ROILAND – UIMM :

Je suis du côté patronat, j'étais à l'UIMM en charge des questions internationales, donc j'ai un peu suivi ces instruments internationaux et RSE.

Premièrement, vous avez parlé d'une plate forme, comme à Bruxelles, des ONG sociales, vous pourriez nous en dire quelques mots, est-ce que c'est assez original ; seconde chose, je ne vais pas vous demander de citer les entreprises, ce serait mauvais de ma part, mais est-ce que vous pouvez nous dire pour le PCN français par exemple, combien de cas ont été traités l'an dernier, sans nommer bien sûr les entreprises.

Alberta FUMO :

Chaque année, il y a trois réunions du Comité d'investissement (et de son Groupe de travail) qui s'occupent des Principes directeurs et pendant chaque réunion il y a la consultation de TUAC, BIAC et OECD-WATCH. L'OECD-WATCH est l' « umbrella organisation » (organisation chapeau) des ONG (www.oecdwatch.org). C'est à elle de consulter les organisations non gouvernementales qui sont intéressées à participer aux travaux de l'OCDE. C'est eux qui recueillent les positions et qui présentent donc avec une voix unique dans l'OCDE, le point de vue des ONG. Pour la France, vous voulez savoir exactement combien de cas ? Cela devrait être environ 15. A ce propos, nous sommes en train de travailler aussi sur une base de données, sur les cas spécifiques qui ont été traités par chaque PCN justement pour pouvoir donner des informations plus précises par rapport aux activités des PCN et aux questions liées aux Principes directeurs et aux circonstances spécifiques.

Alphonse VERONESE- CGT :

J'ai le souvenir d'un travail syndical sur la base du PCN non pas en direction d'un pays émergent mais vers les États Unis, un travail en commun avec l'AFL-CIO. Si mes souvenirs sont bons, c'était CARREFOUR, Évidemment le poids du PCN sur le dossier, a été la coopération syndicale de part et d'autre de l'atlantique. On a réussi notre opération parce que c'était sur le non respect des conditions de travail et de dignité aux États Unis. Donc, la coopération syndicale et tout un travail de popularisation, d'informations, de sensibilisations, des salariés Carrefour en France et des consommateurs, a permis de faire progresser le dossier. C'était un cas concret et un cas de figure, pas contraignant : vous connaissez mon manque par rapport au bio contraignant, j'interviens souvent sur cet aspect, mais là, en l'occurrence, c'est le rapport des forces qui est en lien avec les consommateurs. Deuxième chose, sur le secteur coopératif, avec un problème qui apparaît c'est le poids du secteur financier et capitaliste sur les banques coopératives et notamment pour que celles-ci se conforment aux injonctions des agences de notation du point de vue de la gestion des fonds. Donc gros problème. Enfin, juste une petite réflexion très brève, je me dis heureusement que l'on a mis en échec l'Accord Multinational sur les Investissements.

Alberta FUMO :

Pas de commentaire.

Jean-Maurice VERDIER :

Excusez-moi de ma question qui peut paraître perfide. Je suis ancien membre de la commission d'experts, avec une expérience, un peu trop longue à la commission d'experts.

Vous avez bien dit que les objectifs étaient de protéger les droits de l'homme, de faire respecter les principes directeurs et d'assurer les réparations. Vous vous êtes moins étendue sur les réparations, et

pour revenir à propos des PCN, ils n'avaient qu'à trouver une solution à la violation constatée, mais alors, ma question est la suivante :

Quels types de réparations en pratique a-t-on appliqué ? Est-ce que vraiment il y a eu des réparations, des formules, des solutions, ou bien est-ce que tout cela est un château de cartes que la moindre brise légère fait s'effondrer ? J'avais vu cela pour les conventions de l'OIT, il y a des questions qui durent, 20, 30ans.

Alberta FUMO :

Vous avez raison, je n'ai pas été trop claire sur ce point.

Le PCN comme mécanisme est reconnu comme un moyen pour trouver des solutions aux problèmes soulevés. Un cas pratique : une multinationale avait investi dans un pays tiers, adhérente de l'OCDE et qui avait signé les Principes directeurs. La multinationale avait décidé de fermer l'établissement, mais sans communiquer cette décision aux travailleurs avec un « délai raisonnable », qui est prévu dans les Principes directeurs. Donc le PCN a été contacté par les parties intéressées et il est intervenu, (ce cas date de 7 à 8 ans) : il y a eu une procédure de médiation avec la multinationale et les représentants des travailleurs. Comme résultat l'établissement, au lieu d'être fermé, a été reconverti et une partie des travailleurs a pu continuer à travailler. Là je parle de travail. Au niveau des Droits de l'Homme, dans le cadre qui a été établi très récemment par les Nations unies, on manque encore d'expérience.

Thierry DEDIEU – CFDT :

Je suis le PCN français depuis une dizaine d'années, je suis né avec la précédente version et je suis en train de vivre les effets de la nouvelle. Très rapidement sur difficultés rencontrées par les PCN puisque sur les principes directeurs, je dirais que la révision des principes a amélioré le contenu, en tout cas les principes précédents et le chapitre sur les droits de l'homme basé sur le rapport de Nairobi était tout à fait bien venu et nécessaire. Je ne vais pas en faire des tonnes sur le contenu même du principe directeur, mais il y a une très nette amélioration. On reste sur un instrument qui bien sûr n'est pas contraignant, mais qui a cette particularité, bien qu'il ne soit pas contraignant, rend obligatoire aux Etats qui décident de le ratifier, de le promouvoir auprès des entreprises multinationales résidant sur son territoire, donc on est là sur quelque chose d'un peu particulier, je ne suis pas juriste, mais ce n'est pas l'objet je pense du PCN. En revanche, dans les choses un peu curieuses auxquelles on a pu être confronté, sur les différents cas qui nous ont été présentés et quand on invite les entreprises de se présenter pour s'expliquer sur d'éventuelles transgressions des principes directeurs, elles viennent avec une batterie d'avocats et de conseillers juridiques comme s'il s'agissait d'un procès. C'est le côté un peu « rigolo ». Je dirais que dans les choses un peu moins rigolotes, c'est qu'un certain nombre de cas de violation dépassent très largement le cadre de notre modeste compétence pour instruire le sujet, de temps à autres, on rentre dans du juridisme très pointilleux, très précis, donc l'objet pour nous en tant que CFDT, quand l'utilisation des PCN et des principes directeurs c'est ce rôle de médiation, que

vous évoquiez tout à l'heure, je crois qu'il ne faut pas mélanger les genres et je trouve que les principes directeurs permettent véritablement de solutionner un certain nombre de difficultés. Pour cela il faut que le PCN fonctionne correctement, c'est l'une des conditions. Pour ce qui est du PCN français, je dirais, ça dépend. Globalement au regard ce qui se passe dans le reste du monde, c'est un bon PCN, qui est placé sous la responsabilité de Bercy. Donc quand les entreprises reçoivent une demande d'explications de la part du PCN elles reçoivent une demande d'explications de la part de Bercy et en général ils y répondent. Cela paraît comme ça anodin, mais je dirais que dans la période on a des difficultés à se réunir alors que l'on a six ou sept cas pendants, là maintenant, tout de suite, à l'heure où je vous parle, que nous devons instruire et pour lesquels on devait avoir à apporter des réponses à ceux qui ont porté les affaires, quelque fois les syndicats vous l'évoquiez pour la moitié, mais en ce moment, je pense à quelques ONG qui nous ont saisi. Elles ne siègent pas dans le PCN mais elles ont le droit de nous saisir en tant que telles, quand elles sont informées d'un certain nombre de transgressions. Je ne donnerai pas le nom des entreprises parce que l'on a le devoir de confidentialité, pendant l'instruction des dossiers, et que simplement à l'issue de cette « instruction » on précisera sur le site du PCN s'il y a eu transgression ou pas.

Je voudrais, juste un point, comme celui discuté auquel on est confronté, c'est quand des PCN ne fonctionnent pas et que on saisit le PCN français parce que l'entreprise visée peut avoir son siège en France et que l'on peut penser que le PCN français peut faire œuvre utile, le PCN américain est l'archétype de ce qui ne fonctionne pas et pour lequel on est, nous, à chercher des solutions que les américains n'arrivent pas à trouver. Là on est sur des difficultés et on essaye de jouer un rôle et la révision a aussi, vous ne l'avez pas évoqué, je crois, amené à un renforcement de la coopération entre les PCN dans les différents pays. Cela peut être un outil très utile, mais par contre si d'aventure on est dans des délais trop long dans l'instruction il n'aura plus d'objet, parce que soit on est en capacité de résoudre vite un potentiel dysfonctionnement de l'entreprise, dans ces cas là, les principes directeurs auront joué leur rôle, soit on n'y arrive pas, et finalement il y a eu une dé crédibilisation des principes directeurs. Je ne vais pas aller plus loin là-dessus, mais c'est là les enjeux en fait.

Alberta FUMO :

Complètement d'accord.

J'ai travaillé pour le PCN italien, c'est vrai que malheureusement, il y a pas mal de multinationales qui ont la perception des PCN comme un tribunal qui est là pour les condamner. Là il y a un changement culturel qu'il faut encourager. C'est vrai aussi que certains PCN ont été critiqués aussi pour les procédures trop longues. Pour répondre à une de vos questions, c'est le § 41 page 98, qui finalement règle la question, parce que maintenant, le PCN doit régler les cas spécifiques en 12 mois (même si on peut prévoir un délai, si les circonstances l'imposent). C'est vrai comme vous le soulignez, qu'il faut protéger les victimes, mais en même temps, il faut considérer que le PCN se trouve pas mal de fois à gérer des questions très complexes parce que les Principes directeurs et la responsabilité sociale des

entreprises touchent une vaste gamme de matières (consommateurs, fiscalité, transparence, droits de l'homme...). Donc arriver à négocier, de façon efficace, entre les parties concernées, c'est compliqué aussi pour les individus qui travaillent pour le PCN. Pour cela, avec la mise à jour en 2011, ce cadre de 12 mois à été établi, ce qui n'est peut-être pas la meilleure solution, mais c'est clairement un progrès significatif.

(APPLAUDISSEMENTS)

Jean-Claude JAVILLIER :

Merci infiniment pour votre intervention.

Merci infiniment à chacune et à chacun, bonne journée et bon retour.