



# Assemblée générale

Distr. générale  
24 février 2000  
Français  
Original: anglais

## Comité préparatoire de la session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée « Sommet mondial pour le développement social et au-delà : le développement social pour tous à l'heure de la mondialisation »

### Deuxième session

3-14 avril 2000

Point 2 de l'ordre du jour provisoire\*

Préparatifs de la session extraordinaire de l'Assemblée générale  
intitulée « Sommet mondial pour le développement social et au-delà :  
le développement social pour tous à l'heure de la mondialisation »

## Élaboration de principes directeurs concernant le rôle et les responsabilités sociales du secteur privé

### Rapport du Secrétaire général

## Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction . . . . .	1-2	2
II. Définitions et notions . . . . .	3-11	2
III. Aperçu des initiatives prises . . . . .	12-20	3
IV. Tendances et problèmes . . . . .	21-26	5
V. Initiatives intergouvernementales . . . . .	27-43	6
VI. Conclusions et recommandations . . . . .	44-47	9

\* A/AC.253/12.

## I. Introduction

1. À sa première session (17-29 mai et 15 juillet 1999), le Comité préparatoire de la session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée « Sommet mondial pour le développement social et au-delà : le développement social pour tous à l'heure de la mondialisation », dans sa décision I, prié le Secrétaire général de présenter au Comité préparatoire à sa deuxième session de fond et, selon qu'il conviendrait, à la Commission du développement social à sa trente-huitième session, un rapport sur l'élaboration de principes directeurs concernant le rôle et les responsabilités sociales du secteur privé<sup>1</sup>.

2. Le présent rapport a été établi en application de cette décision. Il contient un examen des définitions et notions relatives aux responsabilités sociales du secteur privé, un aperçu des initiatives prises, une analyse succincte des tendances, problèmes et initiatives intergouvernementales ainsi que des recommandations touchant l'élaboration de principes directeurs par l'Organisation des Nations Unies.

## II. Définitions et notions

3. La responsabilité sociale du secteur privé va au-delà des opérations réalisées quotidiennement par ce secteur pour produire le plus efficacement et le plus économiquement possible un certain nombre de produits et services. Cette responsabilité (désignée aussi sous le vocable « responsabilité sociale des entreprises ») concerne le rapport d'une entreprise non seulement avec ses clients, fournisseurs et employés mais aussi avec d'autres groupes et aux besoins, valeurs et objectifs de la société dans laquelle elle exerce ses activités. Tous ces groupes peuvent être considérés comme les « partenaires » de l'entreprise. Ce sont des particuliers ou groupes de particuliers qui s'intéressent au comportement de l'entreprise à la fois dans le cadre de son mode de fonctionnement normal et en dehors. Ce sont donc eux qui déterminent quelle est la responsabilité sociale de l'entreprise ou du moins comment ils perçoivent cette responsabilité.

4. Les partenaires sont normalement la direction, les actionnaires, les ouvriers, les clients et les fournisseurs mais aussi des personnes qui ne participent pas directement aux opérations quotidiennes; ce sont donc des ouvriers d'une entreprise et les membres de leur fa-

mille à leur charge mais aussi les groupes vivant à proximité d'une entreprise qui se soucient de la qualité de l'air et de l'eau résultant des activités de ladite entreprise. Les intérêts de ces partenaires sont habituellement représentés dans le cadre d'une structure organisée. Les organisations patronales, les syndicats, les organisations non gouvernementales, les groupes de consommateurs, les investisseurs et les communautés locales représentent tous ou sont tous censés représenter certains intérêts des partenaires<sup>2</sup>.

5. Comme l'établissement de la liste complète des responsabilités sociales d'une entreprise pourrait faire l'objet d'un débat interminable, il semble plus utile de définir le minimum requis de toutes les entreprises en matière de responsabilité sociale. L'entreprise doit avant tout se conformer à la législation du pays où elle exerce ses activités et suivre les directives données par la communauté internationale sur des questions telles que le travail, les droits de l'homme et l'environnement. En deuxième lieu, l'entreprise pourrait faire don de fonds, de temps ou de personnel au profit d'oeuvres de bienfaisance. Elle peut mettre en avant parfois ces initiatives comme gage de son sens des responsabilités sociales. Toutefois, la responsabilité sociale va au-delà du respect de la loi, au-delà de la philanthropie et aussi bien sûr au-delà des relations publiques.

6. La responsabilité sociale des entreprises exige donc l'instauration d'un dialogue entre ces dernières et les partenaires. Dans l'usage courant, l'expression « civisme des entreprises » s'appliquerait donc aux entreprises qui participent activement au dialogue et aux initiatives touchant des problèmes qui ont des répercussions sociales directes sur un ou plusieurs des partenaires de l'entreprise. Les entreprises considérées comme de « bons citoyens » non seulement procèdent à des consultations avec les groupes de partenaires mais, à l'instar d'autres bons citoyens, elles respectent les préoccupations de ces partenaires et y répondent à des degrés divers. La prise en compte de ces préoccupations peut donc faire l'objet d'un contrat social entre une entreprise et la société dans laquelle elle exerce ses activités. Un code de conduite de l'entreprise (voir plus loin) rendrait un tel contrat explicite et mesurable.

7. À l'heure de la mondialisation, la responsabilité sociale des entreprises acquiert une complexité accrue. Comme elles jouent un rôle de plus en plus prédominant dans le commerce et les investissements internationaux, leur participation au dialogue avec les parte-

naires a acquis une place importante dans la vie des entreprises, en tant que citoyennes du monde. Le contrat social d'une entreprise pourrait donc fort bien comprendre plusieurs sous-contrats, un pour chacun des pays d'implantation. Avec la mondialisation, les partenaires ne se trouvent plus exclusivement dans la communauté immédiate dans laquelle une entreprise a son siège. Ainsi, dans les installations de production d'une entreprise de confection d'un pays en développement, les ouvriers, leur famille et les communautés dans lesquelles ils vivent représentent tous de nouveaux groupes de partenaires.

8. Comme un grand nombre de grandes sociétés multinationales s'efforcent d'agir en citoyens socialement responsables dans une nouvelle société mondiale, d'aucuns diront qu'il existe trop peu de directives à l'échelon mondial pour les aider et les appuyer dans les efforts qu'elles font pour manifester leur sens civique. Divers groupes de partenaires ont tenté de définir les éléments de ces directives. La plupart régissaient uniquement la conduite des entreprises en tant qu'acteurs sur les marchés mondiaux, à savoir dans les secteurs des échanges et des investissements et, dans une certaine mesure, l'environnement. Toutefois, en raison de leur importance croissante dans la vie quotidienne dans tous les pays, la nécessité de directives guidant la conduite des entreprises sur le plan social se fait de plus en plus sentir.

9. La mondialisation est donc l'une des raisons justifiant l'établissement à l'échelon mondial de directives sur les responsabilités sociales du secteur privé. La tendance actuelle à réduire le rôle du secteur public dans la vie économique et sociale dans de nombreux pays industrialisés pourrait en être une autre. Une troisième raison concerne l'existence de courants internationaux de capitaux privés de plus en plus importants et imprévisibles, qui ont réduit sensiblement l'emprise des gouvernements, notamment ceux des pays en développement, sur leur destin économique.

10. Enfin, c'est peut-être là l'argument le plus solide en faveur de l'élaboration de directives sur les responsabilités sociales à l'échelon mondial, une période extraordinairement longue de forte croissance économique dans une grande partie du monde industrialisé a provoqué un accroissement spectaculaire de la richesse, des profits et de l'influence des entreprises sur la prise des décisions politiques. D'aucuns prétendent que l'expansion des marchés n'est viable que si elle s'accompagne d'une action sociale. Au niveau de

l'entreprise individuelle, on pourrait de la même manière faire valoir que la richesse crée un certain nombre de responsabilités.

11. La plupart des initiatives visant à élaborer une stratégie établissant les responsabilités sociales des entreprises trouvent leur expression dans des codes de conduite. Un code de conduite désigne généralement une politique ou une déclaration de principes formulée par écrit qui est censée régir la conduite d'une entreprise. Les codes de conduite étant pour la plupart définis et établis par les entreprises elles-mêmes, ils n'entraînent généralement aucune obligation juridique ou réglementaire.

### III. Aperçu des initiatives prises

12. Compte tenu de la multitude de codes de conduite, on a décidé dans le présent rapport de se concentrer sur quatre catégories, établies en fonction du contenu, des modalités d'application, des responsables de l'application et des secteurs couverts.

13. Le contenu est le premier critère auquel on pense immédiatement dès qu'il s'agit de classer un code de conduite. Les trois éléments les plus courants sont les normes du travail, la protection de l'environnement et les droits de l'homme. Certains codes, notamment ceux qui s'appliquent à un secteur particulier, conjuguent ces éléments. Les codes qui sont de plus en plus complets contiennent aussi des dispositions sur la gestion des entreprises, indiquant précisément comment tenir compte des intérêts des partenaires. D'autres codes de conduite peuvent porter sur des questions aussi diverses que la fixation des prix des produits agricoles destinés à l'exportation dans les pays en développement, y compris l'adjonction d'étiquettes et de marques commerciales faisant état de pratiques commerciales loyales et prévoir des dispositions concernant les embargos sur les livraisons d'armes, l'usage du tabac, la corruption et la protection des animaux.

14. Dans une étude établie par le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (OIT)<sup>3</sup>, il est établi une deuxième grande distinction entre les codes opérationnels et les codes types. Les codes opérationnels concernent directement les engagements pris par les entreprises elles-mêmes ou leurs partenaires directs ou dans le cadre de codes établis par des entités extérieures auxquels les entreprises souscrivent ou qu'elles s'engagent à appliquer. Ces codes peu-

vent comporter des systèmes de contrôle ou d'établissement de rapports par les entreprises qui y ont souscrit ou par des parties extérieures. En revanche, les codes types sont en principe élaborés par des associations d'entreprises, des syndicats ou des gouvernements pour servir de guides aux entreprises lors de l'élaboration de leurs propres codes.

15. Les codes de conduite opérationnels au niveau de l'entreprise sont trop nombreux pour pouvoir être mentionnés dans le présent rapport. L'OIT en a récemment recensé au moins 215, dont 80 % ont été établis par des entreprises multinationales. Au nombre des codes types, il convient notamment de citer les Principes de Sullivan, série de principes établis en 1977 en vue de régir les activités des sociétés multinationales américaines opérant en Afrique du Sud sous le régime d'apartheid. La Coalition for Environmentally Responsible Economics a élaboré un ensemble de principes, mieux connus sous le nom de principes CERES, qui contenaient un certain nombre de directives dans le domaine de la protection de l'environnement. On peut enfin mentionner la Charte des entreprises pour le développement durable établie par la Chambre de commerce internationale.

16. Une troisième distinction peut être établie en fonction de l'entité qui établit, administre le code de conduite et en contrôle l'application. Le groupe le plus important de codes contient des initiatives prises par des entreprises privées ou des associations d'entreprises (par exemple, les associations industrielles ou professionnelles, les chambres de commerce et des organisations commerciales). D'autres codes sont élaborés par des organisations de travailleurs souvent préoccupés par leurs propres conditions d'emploi ou celles de leurs homologues dans la même entreprise, la même filière de production ou le même secteur dans d'autres pays. Les organisations non gouvernementales et les coalitions de consommateurs ont généralement réussi à promouvoir des initiatives à grand renfort de publicité. Enfin, les consultants professionnels, les entreprises à vocation éducative ont également participé à l'élaboration de certains types de codes de conduite. Il existe bien sûr diverses combinaisons des codes susmentionnés, qui contiennent parfois des dispositions implicites sur la codirection, le contrôle et les pouvoirs en matière de suivi, d'examen et d'évaluation des codes.

17. La participation du secteur public à la conception et à la mise en oeuvre des codes de conduite des entreprises apparaît de nouveau comme une solution accep-

table pour en assurer la diffusion la plus large possible. Le rôle que jouent les pouvoirs publics (et aussi l'ONU) dans l'élaboration des codes de conduite, en plus de leur fonction de régulation de la société et de l'économie, a fait l'objet d'une controverse entre les secteurs public et privé durant les années 70 et le début des années 80. Il semble que c'est précisément pour cette raison que la notion de « code de conduite » continue d'avoir une connotation négative dans certains milieux qui y voient une série de règles imposées arbitrairement au secteur privé, en plus de la législation existante. Cette interprétation ne s'applique en aucune façon aux nouveaux partenariats entre les pouvoirs publics et le secteur privé qui ont vu le jour depuis le début des années 90 dans de nombreux pays, pour la plupart industrialisés.

18. S'il est vrai que le secteur privé lui-même est à l'origine de la plupart des initiatives visant à renforcer la responsabilité sociale des entreprises, la participation des gouvernements aux alliances regroupant des représentants des entreprises, des organisations non gouvernementales et d'autres groupes intéressés, outre qu'elle est souhaitable, peut stimuler et élargir l'appui en faveur de ce type d'initiatives. À cet égard, on peut citer l'exemple des États-Unis où les pouvoirs publics participent activement au niveau national à l'initiative dite « Apparel Industry Partnership » de 1996, qui consiste à établir des critères pour l'approvisionnement au niveau mondial des entreprises multinationales américaines des secteurs de la confection et de la chaussure et l'initiative dite « Ethical Trading Initiative » de 1998, au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, qui regroupe des représentants des organisations non gouvernementales, des organisations de défense des consommateurs et des entreprises et sert de cadre pour la discussion, la formation et la diffusion des meilleures pratiques avec l'aide financière et technique du Gouvernement britannique.

19. Enfin, une dernière catégorie de codes de conduite s'applique à la chaîne de production de certains biens et services. Dans l'industrie, les codes appliqués à tous les niveaux de la chaîne de production sont dénommés « codes verticaux ». On retrouve ce type de codes notamment dans les industries de la confection, de la chaussure et des jouets dont le siège se trouve en général dans les pays développés et les installations de production dans les pays en développement. Si l'on part du principe que l'intérêt du consommateur est l'objectif final du processus de pro-

duction, ces codes verticaux doivent également tenir compte des initiatives inspirées par les consommateurs, comme l'étiquetage à caractère social, des initiatives à caractère commercial ou des initiatives inspirées par les investisseurs, comme les investissements éthiques.

20. Les codes horizontaux s'appliquent à un secteur industriel donné où les grandes sociétés adoptent plusieurs mesures relatives à leurs opérations et les appliquent à l'ensemble du secteur concerné. Les codes en vigueur dans les industries chimique ou pharmaceutique entrent dans cette catégorie. Bien entendu, il existe aussi des combinaisons des deux types de codes. Dans ces cas-là, les associations d'industriels et d'entrepreneurs se concertent avec des tierces parties, notamment les organisations non gouvernementales, les pouvoirs publics et les groupes de consommateurs pour adopter un certain nombre de principes applicables à tous les niveaux.

#### IV. Tendances et problèmes

21. Comme on l'a vu plus haut, les initiatives qui visent à renforcer la responsabilité sociale des entreprises dans le cadre de leurs activités et à améliorer leur civisme ont, dans la plupart des cas, pris la forme de nouveaux codes de conduite. L'examen de ces diverses initiatives permet de dégager un certain nombre de tendances et de problèmes qui sont abordés ci-après.

22. Aucune entreprise ne souhaite voir sa réputation ou son image de marque ternie par la divulgation au grand public d'un acte, d'un accident ou d'un aspect négatif de sa politique. La nécessité pour les grandes entreprises de disposer d'un code de responsabilité sociale, sous une forme ou une autre, est donc une condition préalable à la réussite de toute stratégie de communication et de relations publiques. D'ailleurs, de plus en plus d'entreprises commencent à découvrir les avantages potentiels qu'elles peuvent retirer de la défense de causes à caractère social. L'apparition de la notion de « marketing engagé » dans la théorie et la pratique des entreprises en fournit la preuve. Dans le cadre d'un positionnement stratégique et d'une démarche commerciale qui lie l'entreprise et ses produits à une cause sociale, il s'agit d'établir des relations avec les principaux partenaires, d'améliorer l'image de marque, d'accroître les ventes et de proposer dans un marché compétitif des produits qui se différencient des autres parce qu'ils assurent la promotion d'une cause ou d'un problème. Dans certains cas, cette démarche

peut donner au consommateur l'impression fautive que l'entreprise qui fait du marketing engagé est une entité socialement responsable.

23. Depuis quelque temps, la question des codes de conduite n'est plus l'apanage de la direction centrale de l'entreprise. Les filiales, les concessionnaires et même les fournisseurs participent à l'élaboration et à l'application des codes de conduite. À mesure que les entreprises développent leurs réseaux à l'étranger, l'applicabilité des lois des différents pays d'implantation au code de conduite de l'entreprise en question se révèle de plus en plus difficile. Ainsi, la nécessité d'assurer un salaire minimum, principe que l'on retrouve fréquemment dans les codes de conduite des entreprises, peut être appliquée et interprétée de façons très diverses. À l'autre bout de la chaîne de production, certains groupes de consommateurs dans les pays développés sont, grâce à l'efficacité de leurs campagnes de sensibilisation, devenus des acteurs incontournables qui influent sur l'orientation, la portée et l'évaluation des codes de conduite. De manière générale, les codes de conduite concernent désormais l'ensemble de la chaîne de production, tant au niveau de l'offre qu'à celui de la demande.

24. Les codes de conduite qui ne font pas l'objet d'un contrôle interne ou externe ne sont guère efficaces. Il reste beaucoup à faire pour établir des normes afin de faciliter le contrôle interne et externe de la mise en oeuvre des codes. L'Organisation internationale de normalisation (ISO), dont les membres appartiennent à la fois au secteur public et au secteur privé, est la principale instance où sont examinées diverses normes d'audit social de la qualité. Le Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA), créé en 1997 par des entités publiques et privées, a réussi dans une très large mesure à élaborer et à appliquer une nouvelle norme de comptabilité sociale, connue sous l'appellation de responsabilité sociale (SA8000). Cette norme, qui s'inspire des normes de gestion de la qualité de l'ISO, comporte des références aux instruments juridiques internationaux relatifs au travail et aux droits de l'homme, constitue un outil de contrôle et d'audit social, notamment au sein des entreprises, et leur permet de faire valoir leur civisme. Toutefois, les normes d'audit social ne doivent pas être utilisées pour empêcher une vérification indépendante du comportement de l'entreprise par les partenaires ou compromettre l'amélioration constante de sa pratique sociale.

25. Les codes de conduite étant aussi nombreux que variés, leur qualité et leur contenu varient considérablement. D'après les estimations de l'Organisation internationale des employeurs, 80 % des codes de conduite peuvent être classés dans la catégorie de l'éthique générale des entreprises et ne prévoient aucune modalité de mise en oeuvre. Une étude de l'OIT indique pour sa part que, sur les 215 codes mentionnés plus haut, un tiers seulement fait référence aux normes internationales du travail, que ce soit de manière générale ou détaillée. Dans le cas de certains codes, ce sont les entreprises elles-mêmes qui définissent leurs objectifs en matière de réglementation du travail. Ainsi, tout indique qu'une certaine vigilance s'impose lors de l'évaluation de la qualité des codes<sup>3</sup>.

26. On a beaucoup débattu de la question de savoir s'il fallait ou non lier les accords commerciaux aux normes en matière de travail ou d'environnement qui sont, comme on l'a vu plus haut, au centre de la responsabilité sociale au niveau de l'entreprise. L'intensité de ce débat a été publiquement révélée à l'occasion de la réunion de 1999 à Seattle, de l'Organisation mondiale du commerce.

## V. Initiatives intergouvernementales

27. Afin de faciliter le débat sur l'élaboration de directives appropriées pour renforcer la responsabilité sociale de l'entreprise, le présent chapitre présente une brève description des accords conclus par trois organisations internationales, à savoir l'OIT, l'Organisation de la coopération et du développement économiques (OCDE) et l'Organisation des Nations Unies.

28. L'OIT est la principale instance internationale où les représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements se rencontrent pour débattre des questions relatives au travail et adopter des normes en la matière. C'est ainsi que, depuis sa création en 1919, l'OIT a adopté 182 conventions internationales et 190 recommandations. Par ailleurs, la Déclaration de principes tripartite de 1977 sur les entreprises multinationales et la politique sociale était le premier instrument international comportant une série de directives sur les principes convenus régissant les politiques et normes sociales de l'entreprise pour ce qui concerne les conditions de travail, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette déclaration, qui s'applique aux gouvernements, aux entreprises, aux employeurs et aux travailleurs, énumère les diverses

conventions et recommandations adoptées par l'OIT et prévoit un processus périodique d'examen et d'interprétation.

29. Afin de favoriser l'application des normes du travail de base en cette ère de mondialisation rapide, l'OIT a réaffirmé en 1998 les grands principes énoncés dans ses principales conventions en adoptant la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Dans cette déclaration, l'OIT engage ses membres à respecter, promouvoir et appliquer les principes fondamentaux, mieux connus sous le nom de droits fondamentaux des travailleurs, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition du travail des enfants; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ainsi, la Déclaration est un instrument de référence qui permet aux gouvernements d'établir les directives visant à renforcer la responsabilité sociale de l'entreprise, dans la mesure où cette responsabilité concerne les normes du travail.

30. Cette déclaration revêt un caractère exceptionnel en ce qu'elle stipule que l'ensemble des États membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, sont tenus de respecter, de bonne foi et conformément à la Constitution de l'OIT, les principes relatifs aux droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions. Par ailleurs, il faut souligner que l'adoption de la Déclaration contribue à la réalisation de l'objectif prévu au paragraphe 54 b) du Programme d'action de Copenhague<sup>4</sup>, à savoir protéger et promouvoir le respect des droits fondamentaux des travailleurs, appliquer pleinement les conventions de l'Organisation internationale du Travail dans le cas des États qui y sont parties et tenir compte des principes qui y sont énoncés dans le cas des autres États. Depuis son adoption, la Déclaration sert de référence pour l'élaboration des nouveaux codes de conduite dans l'industrie et occupe aussi une place importante dans le programme du Pacte mondial, initiative du Secrétaire général, comme on le verra plus loin aux paragraphes 39 à 43 ci-après.

31. En 1976, les pays membres de l'OCDE ont adopté la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales et, peu après, en 1977, l'OIT a adopté la Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Les avancées réalisées au niveau de l'OIT et de l'OCDE ont conduit à l'adoption du premier texte des

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, vers la fin de 1977. Les Principes directeurs de l'OCDE ont trois objectifs : a) veiller à ce que l'activité des entreprises soit conforme aux politiques gouvernementales; b) renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et la société; et e) aider à créer un climat plus propice aux investissements étrangers. Ces principes sont des recommandations par lesquelles les gouvernements définissent, à l'intention des entreprises multinationales, les éléments d'une gestion responsable des affaires, conforme aux lois en vigueur dans les pays membres de l'OCDE. L'observation de ces principes n'est pas obligatoire et n'a pas force de loi. Toutefois, les gouvernements qui en sont signataires engagent les entreprises présentes sur leur territoire à observer les Principes directeurs partout où elles exercent leurs activités, c'est-à-dire même en dehors des pays signataires.

32. Depuis leur adoption initiale en 1977, les Principes directeurs de l'OCDE ont fait l'objet de révisions périodiques. On procède actuellement à la révision du texte de 1991, en consultation avec le monde des affaires et les travailleurs, représentés à l'OCDE respectivement par le Comité consultatif économique et industriel (BIAC) et la Commission syndicale consultative, et en sollicitant une plus large participation des organisations non gouvernementales et du grand public<sup>5</sup>. Le texte révisé sera soumis à l'approbation des gouvernements membres de l'OCDE, lors de la réunion annuelle du Conseil qui aura lieu à l'échelon ministériel, en juin 2000. Les signataires du nouveau texte révisé comprennent tous les pays membres de l'OCDE et aussi l'Argentine, le Brésil et le Chili.

33. Le nouveau texte des Principes directeurs concerne notamment la politique générale des entreprises, la publication de l'information, l'emploi et les relations entre les partenaires sociaux, l'environnement, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité. On y aborde aussi, pour la première fois, la lutte contre la corruption et la protection des consommateurs.

34. Les normes générales énoncées dans les nouveaux Principes directeurs engagent les entreprises à respecter les droits de l'homme, à promouvoir le renforcement des capacités et la formation d'un capital humain à l'échelon local, à éviter de solliciter, auprès des pouvoirs publics, des dérogations à la réglementation, à promouvoir le bon gouvernement d'entreprise, à s'abstenir de prendre part aux activités politiques lo-

cales et à encourager les partenaires des entreprises, en particulier les fournisseurs et les sous-traitants, à appliquer les mêmes principes de conduite que les entreprises. En matière d'emploi, le projet de principes directeurs reprend les quatre grands principes énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (voir par. 29 ci-dessus). En outre, il encourage les entreprises à mettre à la disposition des représentants des employés locaux, les informations et les services de conseil nécessaires. Il invite également les entreprises à offrir des conditions d'emploi qui soient au moins aussi favorables que celles appliquées par des employeurs comparables présents dans le pays d'implantation. Enfin, dans le domaine nouveau de la protection des consommateurs, le projet précise un certain nombre de procédures qui devraient inciter les entreprises à suivre des pratiques loyales en matière de transactions, de commercialisation et de publicité et à prendre des mesures pour assurer la sûreté et la qualité des biens et des services qu'ils proposent.

35. L'OCDE dispose d'un autre instrument important dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises, à savoir les Principes relatifs au gouvernement d'entreprise, adoptés en avril 1999. Si le texte traite principalement de questions économiques telles que les droits et le traitement équitable des actionnaires, la publication de l'information, la transparence et les responsabilités des conseils d'administration, un chapitre y est aussi consacré au rôle des partenaires dans la gouvernance d'entreprise. Le principe fondamental défendu dans ce chapitre est que le gouvernement d'entreprise doit reconnaître les droits des partenaires tels que définis par la loi et encourager une coopération active entre les entreprises et leurs partenaires dans les domaines de la formation de la richesse, de la création d'emplois et de la préservation de la santé financière des entreprises.

36. L'OCDE a pris une autre initiative importante qui a consisté à faire adopter par ses États membres, en décembre 1999, les Lignes directrices sur la protection des consommateurs dans le contexte du commerce électronique. Ces lignes directrices, qui ont pour objet d'aider les gouvernements à formuler des politiques relatives à la protection des consommateurs, définit les normes à suivre en matière de publication de l'information pour assurer cette protection.

37. Compte tenu de l'intérêt du travail que mènent l'OIT et l'OCDE, on peut se demander quel rôle parti-

culier le système des Nations Unies pourrait jouer en prenant une part plus active à l'examen et à la définition des Principes directeurs de la responsabilité sociale des entreprises. D'abord, l'Organisation des Nations Unies est une organisation intergouvernementale véritablement multidisciplinaire et universelle où sont représentés les intérêts de tous les pays, tandis que l'appartenance à l'OCDE se limite aux pays industrialisés et que l'OIT traite essentiellement de questions relatives au travail et à l'emploi. En outre, face à un secteur privé qui intervient de plus en plus sur un marché mondial unique, il convient qu'une instance également mondiale se charge d'examiner le problème de l'interaction entre le monde des affaires et la société.

38. L'Organisation des Nations Unies s'emploie depuis des années à faire jouer au secteur privé un rôle plus actif et plus constructif. Elle a atteint cet objectif en créant, à l'échelon international, une « infrastructure » documentaire destinée à faciliter les échanges, un exemple en étant la publication, en 1985, de principes directeurs pour la protection des consommateurs, qui se sont récemment enrichis de dispositions relatives aux modes de consommation viables. En outre, l'Organisation a facilité la participation du secteur privé à la réalisation des objectifs des conférences mondiales tenues dans les années 90. Le compte rendu le plus récent de ces interventions figure dans un rapport sur les entreprises et le développement<sup>6</sup> que le Secrétaire général a présenté à l'Assemblée générale, à sa cinquante-quatrième session.

39. Dans le cadre de ce rôle de facilitation, le Secrétaire général a lancé, en janvier 1999, l'initiative d'un Pacte mondial appelé à promouvoir la participation du secteur privé au développement social. Cette initiative a, depuis, été adoptée par divers groupes du secteur privé. Elle comporte neuf principes issus de déclarations mondialement reconnues et de grandes conférences des Nations Unies, telles que la Déclaration universelle des droits de l'homme, de 1948, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Copenhague sur le développement social et le Programme d'action du Sommet mondial pour le développement social adopté en 1995, et la Déclaration de Rio adoptée en 1992 par la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement.

40. Dans le domaine des droits de l'homme, le Pacte mondial invite le secteur privé à favoriser et à assurer, dans leur sphère d'influence, le respect des droits de

l'homme universellement reconnus et à veiller à ne pas se faire le complice de violations de ces droits. Dans le domaine du travail, il demande aux entreprises de promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, de contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, à l'abolition du travail des enfants et à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. S'agissant des questions relatives à l'environnement, le Pacte invite les entreprises à adopter une démarche fondée sur le principe de précaution, à prendre des initiatives visant à faire encourager un plus grand sens des responsabilités vis-à-vis de l'environnement et à promouvoir la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. Constatant que l'établissement et la mise en application de normes relèvent des prérogatives des pouvoirs publics, le Secrétaire général a demandé au monde des affaires de faire siens et de promulguer ces principes dans sa propre sphère d'influence.

41. L'examen et l'évaluation de la Déclaration et du Programme d'action de Copenhague lors de la prochaine session extraordinaire de l'Assemblée générale sera la première rencontre intergouvernementale au cours de laquelle les États Membres de l'ONU pourront s'entretenir de l'initiative et en tirer parti. Les États Membres pourraient s'efforcer de déterminer dans quelle mesure les Principes directeurs peuvent contribuer à la mise en application des principes énoncés dans le Pacte.

42. Le Pacte mondial se veut un appel aux entreprises afin qu'elles adoptent les principes auxquels la majorité des gouvernements ont déjà adhéré dans les divers instruments juridiques susmentionnés. Il présente un ensemble clair et précis d'éléments dont on pourrait s'inspirer pour élaborer des directives à l'échelon de l'Organisation des Nations Unies. Il appelle l'attention sur des principes généraux qui recueillent l'adhésion des États Membres; il s'agit, en outre, de principes concrets reposant sur une assise juridique solide.

43. Les principes énumérés dans le Pacte mondial pourraient constituer la première partie d'un ensemble de principes généraux visant à promouvoir la participation des entreprises au processus du développement. Dans une deuxième partie, pourraient figurer des propositions invitant les gouvernements à appuyer la participation du secteur des entreprises. Cette partie contiendrait des projets d'activité dont quelques-uns



sont présentés ci-après. Les Principes directeurs pourraient inviter les gouvernements à mettre en place, dans les domaines économique et social, une structure juste et stable, qui appuie et encourage l'initiative privée, à ratifier, pour les États parties qui ne l'auraient pas encore fait, les instruments juridiques figurant dans le Pacte mondial et dans la Déclaration de Copenhague et, enfin, à renforcer les relations de partenariat avec les entreprises, les syndicats et les autres organisations non gouvernementales qui cherchent à améliorer les conditions de vie des populations dans le monde entier.

## VI. Conclusions et recommandations

44. L'élaboration de principes directeurs destinés à promouvoir la notion de responsabilité sociale du secteur privé est une tâche complexe qui touche à de nombreuses questions intersectorielles et fait appel à des consultations avec de nombreux groupes et partenaires. La mise au point de ces principes directeurs, qui devraient renforcer le civisme des entreprises des États Membres de l'Organisation des Nations Unies fait appel à un processus de consultation intergouvernementale. La Commission du développement social constitue, à cet égard, un cadre important d'échanges. L'Assemblée générale, à sa session extraordinaire, souhaitera donc peut-être proposer que l'élaboration de principes directeurs relatifs à la responsabilité sociale du secteur privé soit le thème prioritaire de l'ordre du jour de la quarantième session de la Commission du développement social en 2002. On devrait dûment tenir compte des débats qui se déroulent dans d'autres instances internationales comme l'OIT et l'OCDE, et aussi au sein des organismes internationaux qui représentent le secteur privé, les syndicats et d'autres secteurs de la société civile.

45. Ces principes directeurs pourraient avoir un double objectif : d'abord, il s'agirait de promouvoir la responsabilité sociale du secteur privé, et ensuite d'encourager les activités de ce secteur qui contribuent directement à la réalisation des objectifs du Sommet mondial pour le développement social et du Pacte mondial proposé par le Secrétaire général. Les Principes directeurs offriraient aux gouvernements un cadre pour guider leur action. Ils s'appuieraient sur l'expérience acquise par les pouvoirs publics en matière de renforcement de leur partenariat avec le secteur privé aux fins du développement.

46. Aucun principe directeur ne pourra être mis en application sans la participation du secteur privé. Il faudra donc rechercher les modalités susceptibles de promouvoir la participation active de ce secteur à la mise au point de principes directeurs relatifs à l'entreprise, citoyenne du monde. Les mesures qui relèvent de la responsabilité du secteur privé pourraient également figurer dans ces principes directeurs. Dans de nombreux pays, nombre de ces initiatives se sont révélées bénéfiques pour le développement social.

47. Ces dernières années, la richesse produite par les entreprises a notablement contribué à éliminer les maladies et à faciliter l'accès à l'éducation. Toutefois, les responsabilités de l'entreprise, citoyenne du monde, vont au-delà de la philanthropie. Par conséquent, les Principes directeurs pourraient couvrir les trois domaines essentiels qui ont été retenus lors du Sommet mondial pour le développement social et qui bénéficient de l'intervention du secteur privé, à savoir l'atténuation de la pauvreté, la création d'emplois et la promotion de l'intégration sociale, ainsi que les trois priorités fondamentales du Pacte mondial, c'est-à-dire la promotion des droits de l'homme, les normes du travail et la protection de l'environnement.

### Notes

<sup>1</sup> *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-quatrième session, Supplément No 45 (A/54/45)*, par. 72, décision 1, annexe, par. 1 b).

<sup>2</sup> Voir « World Investment Report 1999: Foreign Direct Investment and the Challenge of Development », établi par la CNUCED (non publié).

<sup>3</sup> Voir documents de l'OIT et GB.274/WP/SDL/1.

<sup>4</sup> Voir le Rapport du *Sommet mondial pour le développement social*, Copenhague, 6-12 mars 1995 (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.96.IV.8).

<sup>5</sup> En janvier 2000, un projet révisé des Principes directeurs a été affiché sur le site Web de l'OCDE <www.oecd.org> et le public a été invité à faire connaître ses vues.

<sup>6</sup> A/54/451.