

# *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales dans la pratique*

Guide pour les entreprises

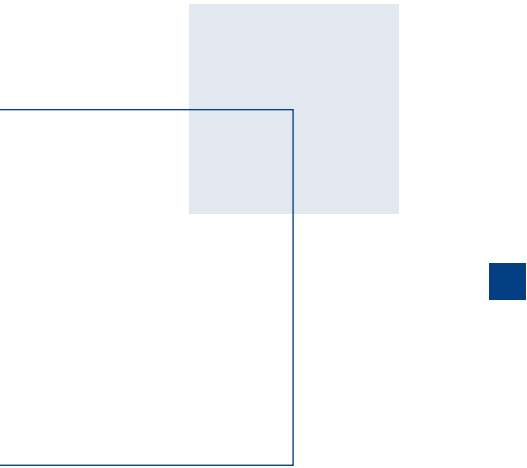


Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche DEFR  
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



**Global Compact**  
Network Switzerland



# Avant-propos

## *Chère lectrice, cher lecteur,*

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales de 1976 (qui ont été actualisés pour la dernière fois en 2011) constituent le code multilatéral le plus complet en matière de conduite responsable des entreprises (responsabilité sociétale des entreprises, RSE). Les États membres de l'OCDE les ont élaborés en collaboration avec des entreprises, des organisations syndicales et des organisations non gouvernementales. L'ensemble des États membres de l'OCDE et près d'une douzaine d'autres États se sont engagés sur le plan du droit international à les promouvoir. Ces principes s'adressent à toutes les entreprises actives à l'international, qu'il s'agisse de PME ou de grands groupes. Ce code de conduite non contraignant sur le plan juridique complète les réglementations en vigueur dans les États concernés et doit être appliqué partout où les entreprises déploient leurs activités.

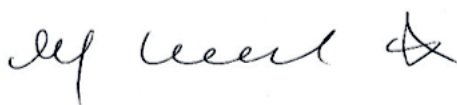
Le but des Principes directeurs est de promouvoir la contribution des entreprises au progrès économique, environnemental et social partout dans le monde. Ils émettent des recommandations sur la publication des informations, les droits de l'homme (entre autres sur la base des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme), l'emploi et les relations entre les partenaires sociaux, l'environnement, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, les sciences et la technologie, la concurrence et la fiscalité.

Les États signataires encouragent la mise en œuvre des Principes directeurs en particulier par le biais de Points de contacts nationaux (PCN). Ces PCN diffusent les Principes directeurs et sont habilités à recevoir des annonces de manquements présumés. Ils sont à disposition pour toute question ou demande et servent de plateforme de dialogue et d'organe extra-judiciaire de médiation. En Suisse, l'organisation et les compétences du PCN sont fixées dans une ordonnance du Conseil fédéral. Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) accueille son secrétariat.

La conduite responsable des entreprises a pris énormément d'importance ces dernières années. Les entreprises qui connaissent un succès durable l'ont compris depuis longtemps : elles ont inscrit la RSE dans leur politique entrepreneuriale, la mettent en pratique et en surveillent les résultats. En plus des Principes directeurs de l'OCDE, les entreprises s'inspirent, en matière de RSE, d'autres instruments harmonisés entre eux, à l'instar du Pacte mondial des Nations Unies de 2000 (cf. p. 33–35). Ce dernier énonce dix principes portant sur les droits de l'homme, les conditions de travail, ou encore l'environnement et la corruption et est promu en Suisse par le Global Compact Network Switzerland.

Nous mettons tout en œuvre pour soutenir les entreprises dans la mise en œuvre de leur conduite responsable et, en particulier, des Principes directeurs de l'OCDE et des principes du Pacte mondial des Nations Unies. Le présent guide vous fournit des indications à ce sujet et propose des exemples d'application tirés de la pratique. En outre, un test vous permettra d'identifier les points forts de votre entreprise et les éventuels risques liés à sa responsabilité sociétale.

Nous vous invitons à tenir compte des Principes directeurs de l'OCDE et des principes du Pacte mondial des Nations Unies dans la conduite de votre entreprise.



**Marie-Gabrielle Ineichen-Fleisch**

Directrice du Secrétariat d'État à l'économie



**Dr. Ruth E. Blumer Lahner**

Présidente du Global Compact Network  
Coprésidente de la commission consultative  
du PCN Switzerland

## **Impressum 2017**

Éditeur, renseignements et téléchargement :

Secrétariat d'État à l'économie SECO  
Holzikofenweg 36  
3003 Berne  
Tél. : +41 58 463 12 75  
afin@seco.admin.ch  
www.csr.admin.ch et www.seco.admin.ch/pcn

Global Compact Network Switzerland  
Hegibachstrasse 47  
8032 Zurich  
Tél. : +41 44 421 35 42  
info@globalcompact.ch  
www.globalcompact.ch

Concept et graphisme : Secteur Publications, SECO

Rédaction : Alice Harbach-Forel, Antonio Hautle, Alex Kunze, Nadja Meier

Les textes se fondent sur une publication de respAct  
(avec son aimable autorisation)  
et ont été adaptés en fonction du contexte suisse.

2<sup>e</sup> édition, révisée, janvier 2018



# Table des matières

Avant-propos . . . . .	3
Quelle est l'utilité des Principes directeurs de l'OCDE? . . . . .	7
Publication d'informations . . . . .	9
Droits de l'homme . . . . .	11
Emploi et relations entre partenaires sociaux . . . . .	13
Environnement . . . . .	15
Lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion . . . . .	17
Intérêts des consommateurs . . . . .	19
Science et technologie . . . . .	21
Concurrence . . . . .	23
Fiscalité . . . . .	25
Point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE . . . . .	27
Test . . . . .	28
Guides de l'OCDE pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales . . . . .	31
Les Principes directeurs de l'OCDE en lien avec d'autres initiatives internationales en matière de conduite responsable des entreprises . . . . .	33



# Quelle est l'utilité des Principes directeurs de l'OCDE ?

*Les entreprises sont toujours plus incitées, dans leur propre intérêt mais aussi en raison des attentes croissantes des parties prenantes (p. ex. les investisseurs, la clientèle, les organisations non gouvernementales), à assumer leur conduite responsable (responsabilité sociétale des entreprises, RSE)<sup>1</sup>. Les Principes directeurs de l'OCDE leur proposent un cadre adéquat, qui couvre au niveau mondial tous les domaines importants de l'activité même de l'entreprise et de sa chaîne de valeur (p. ex. ses fournisseurs). Ils ont pour vocation de promouvoir une contribution positive des entreprises au progrès économique, environnemental et social partout dans le monde. Dans le même temps, ils permettent aux entreprises de retirer une utilité économique (p. ex. grâce à des économies d'énergie ou à la productivité accrue de leurs employés), et d'éviter ou d'atténuer les éventuels effets négatifs de leurs activités sur la société. Les Principes directeurs peuvent servir de liste de contrôle pour les entreprises dans l'optique d'une conduite plus responsable ou de référence internationale et objective dans leurs échanges avec les parties prenantes.*

## **Utilité économique**

- Diminution des coûts d'énergie, d'exploitation et d'assurance
- Amélioration des capacités et de la productivité des collaborateurs (p. ex. renforcement de l'innovation, diminution des absences dues à la maladie)
- Meilleures conditions de crédit et accès facilité aux marchés de capitaux
- Possibilité de soumissionner des marchés publics imposant des critères de durabilité
- Meilleur choix de partenaires commerciaux (entre autres des fournisseurs) compte tenu de leur durabilité (p. ex. sur les plans des conditions de travail, des droits de l'homme ou de l'environnement)
- Identification précoce de l'évolution du contexte politique et réactivité
- Transparence accrue et crédibilité de la stratégie de l'entreprise en matière de RSE
- Diminution des risques d'atteinte à la réputation résultant de comptes rendus négatifs dans les médias

## **Utilité sociétale**

- Contribution à la résolution des défis de société (p. ex. chômage)
- Contribution à la préservation des ressources naturelles (p. ex. qualité de l'eau et de l'air)
- Contribution à l'amélioration des conditions de vie, en particulier dans les pays en développement
- Possibilité pour les parties prenantes (p. ex. des organisations non gouvernementales) de dialoguer et de faire part de leurs attentes aux entreprises

<sup>1</sup> Sur le plan du contenu, les notions de conduite responsable des entreprises, de responsabilités des entreprises et de durabilité de l'entreprise sont considérées ci-après équivalentes.

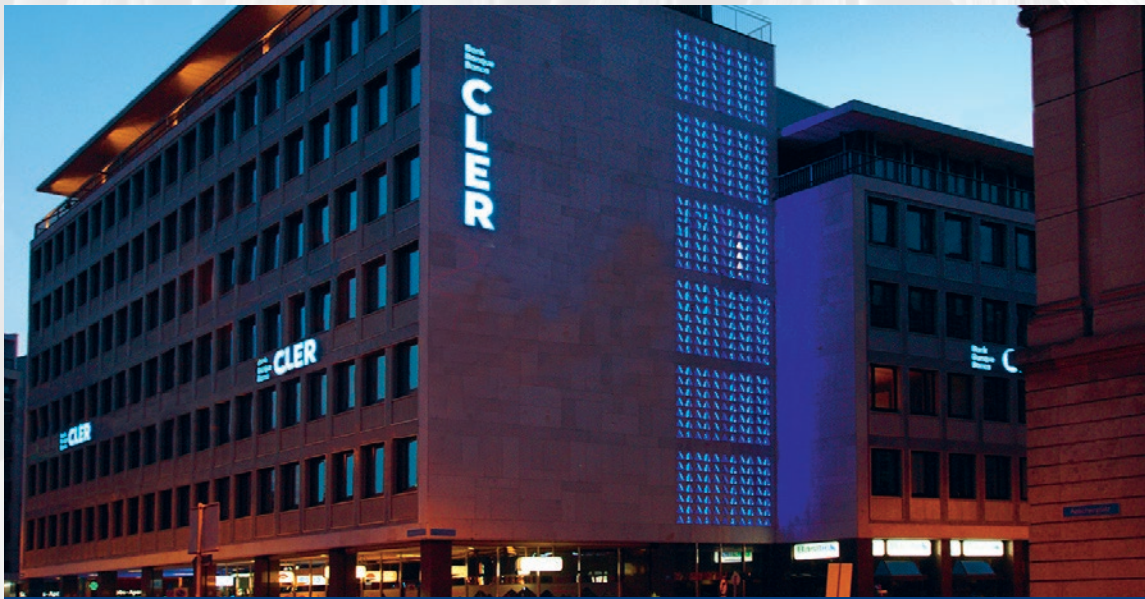


IMAGE: DesignOvation GmbH

## Banque Cler

*La Banque Cler (anciennement connu sous le nom Banque Coop) est une banque au service de la clientèle privée et des PME dans toute la Suisse. Dans le cadre de ses activités de gestion de fortune, elle investit globalement dans les actions et les obligations. Elle dispose de 32 succursales et emploie près de 500 collaborateurs. La présentation de ses activités durables (p. ex. le développement de sa palette de produits durables ou les améliorations apportées en termes de respect de l'environnement) se conforme aux instructions, reconnues sur le plan international, de la Global Reporting Initiative. Cela permet une sélection systématique des contenus et des indicateurs importants (p. ex. émissions de gaz à effet de serre, consommation d'énergie, chiffres relatifs à la mise en œuvre de l'égalité des chances). De cette manière, la Banque Cler fait preuve d'un maximum de transparence concernant sa responsabilité entrepreneuriale et sociale. Pour cela, elle a été distinguée à de nombreuses reprises par des organisations externes. En 2016, l'agence de notation indépendante oekom research a attribué une fois de plus le statut « Prime » à la Banque Cler. En outre, le Carbon Disclosure Project a placé la banque parmi les entreprises les plus novatrices en Suisse et les meilleures banques de l'espace germanophone européen eu égard aux mesures de protection du climat qu'elle a déployées en 2017.*



# Publication d'informations

*Les entreprises doivent informer le public de leurs activités et des effets de ces dernières du point de vue économique, social et environnemental. Des comptes rendus réguliers et factuels, effectués dans les délais requis, améliorent la transparence et la crédibilité des entreprises. Par ailleurs, la publication d'informations engendre la confiance des parties prenantes de l'entreprise (p. ex. les actionnaires, les établissements financiers, les employés, la population locale, les groupes d'intérêts) et peut entre autres faciliter l'accès au capital.*

## Que faire ?

**Publier des informations financières et relevant du droit des sociétés.** En Suisse, la loi règle dans une grande mesure l'obligation, en particulier pour les sociétés anonymes, de publier des rapports. Ainsi, les sociétés sont tenues de publier leur patrimoine, leurs résultats et leur situation financière, les participations significatives et le détail des droits de vote, ainsi que des informations sur les indemnités versées aux membres du conseil d'administration et de la direction. En outre, on attend des entreprises qu'elles rendent compte de la révision interne, de la gestion des risques et des facteurs de risque prévisibles.

**Publier des informations non financières.** Les entreprises devraient en particulier publier les données sociétales, les informations environnementales et les informations concernant les risques qui sont définies dans leur code de conduite, ainsi que les mesures prises à leur sujet et les résultats concrets obtenus. Il est également important de donner des informations sur la collaboration avec les parties prenantes (p. ex. les employés et les organisations non gouvernementales) et les mesures de RSE prises dans la chaîne de valeur (p. ex. par des sous-traitants ou des fournisseurs).

**Respecter le principe de la matérialité.** Selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, différentes informations sont importantes (p. ex. utilisation des ressources d'un site de production par rapport à celle d'un bureau de la branche des services). Les PME ont ainsi elles aussi la possibilité de rendre compte à peu de frais des aspects liés à la durabilité.

**Faciliter l'accès aux informations.** Les informations publiées devraient, p. ex. grâce aux moyens d'information modernes, être accessibles facilement et à peu de frais à tous les utilisateurs.

---

## Informations complémentaires

Global Reporting Initiative

Integrated Reporting



## Nestlé

*Nestlé est l'un des plus grands groupes alimentaires au monde. Un des dix Principes de conduite des affaires du Groupe Nestlé de 2010, qui s'intitule « Droits de l'homme dans nos activités commerciales », a pour but la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU. Sur cette base, Nestlé a développé et mis en œuvre un programme de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, qui couvre à la fois ses propres opérations ainsi que sa chaîne de valeur. Depuis 2011, Nestlé a entre autres formé plus de 72 000 employés sur les droits de l'homme dans 66 pays et identifié 43 risques qui sont intégrés dans le système de gestion des risques de l'entreprise. En outre, il a procédé à des évaluations d'impact indépendantes en matière de droits de l'homme dans douze pays considérés à hauts risques et développé deux systèmes de règlement des différends pour les parties prenantes internes et externes. Il rend compte des progrès réalisés et des défis à ce sujet dans son rapport annuel « Nestlé in Society ».*

# Droits de l'homme

*On attend des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme, qui sont reconnus sur le plan international (en particulier par les Nations Unies), dans leurs activités et celles de leurs partenaires commerciaux (y compris leurs fournisseurs), et qu'elles préviennent et remédient à d'éventuelles conséquences négatives. Elles contribuent ainsi davantage au respect des droits de l'homme dans les États où elles ont leur siège et dans les pays d'accueil et évitent de mettre en jeu leur réputation. Les Principes directeurs de l'OCDE sont conformes au deuxième pilier des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (« Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme »).*

## Que faire ?

**Publier une déclaration de principe sur le respect des droits de l'homme.** Une déclaration signée par la direction de l'entreprise devrait présenter les pratiques de cette dernière dans le domaine des droits de l'homme et ses attentes vis-à-vis de ses employés et de ses partenaires commerciaux. En outre, cette déclaration devrait se refléter dans ses pratiques et procédures opérationnelles. Il est recommandé d'informer les employés, les partenaires commerciaux et d'autres parties concernées et de former régulièrement les employés à ce sujet.

**Prévenir les violations des droits de l'homme en procédant à un examen de diligence.** Un examen de diligence permet aux entreprises d'identifier l'impact que leurs activités ont ou pourraient avoir sur les droits de l'homme, de prendre des mesures en vue de respecter ces derniers, d'en surveiller la mise en œuvre et d'en rendre compte. Cette tâche permanente peut être intégrée au système de gestion des risques de l'entreprise. L'examen de diligence doit être adapté à la taille de l'entreprise, à la nature et au contexte de ses affaires, et à la gravité des risques.

**Parer aux incidences négatives sur les droits de l'homme.** Lorsqu'une de ses activités ou une de ses relations d'affaires entraîne une violation des droits de l'homme, l'entreprise devrait en atténuer autant que possible les incidences négatives et prendre des mesures pour éviter qu'elles ne se reproduisent. Pour déterminer le comportement à adopter à l'égard des unités d'entreprises concernées et les partenaires commerciaux, il convient de prendre en considération les possibilités d'influence de l'entreprise, le degré de gravité des incidences et les possibles conséquences négatives sur les droits de l'homme qui pourraient résulter d'une éventuelle rupture des relations d'affaires.

**Offrir un accès à une réparation.** Si une entreprise est concernée à titre direct ou indirect par une violation des droits de l'homme, elle devrait participer à une procédure de contestation judiciaire ou extrajudiciaire ou, le cas échéant, mettre sur pied une procédure spécifique efficace au niveau de l'entreprise.

---

## Informations complémentaires

Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies

Unies Pacte international relatif aux droits civils et politiques

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Pacte mondial des Nations Unies

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Plan d'action national sur la stratégie de la Suisse visant à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme



### La Poste

*Avec près de 60 000 collaborateurs, la Poste est le troisième plus grand employeur en Suisse. Ses employés proviennent de plus de 140 pays. En tant qu'une des plus grandes entreprises formatrices, prestataire du service universel sur l'ensemble du territoire national et partenaire social respectueux, la Poste assume sa responsabilité sociétale en Suisse, mais aussi à l'étranger. Elle vérifie entre autres les pratiques de travail et la performance environnementale de tous ses fournisseurs de vêtements en collaboration avec le programme « Better Work » de l'OIT et la fondation Fair Wear. L'exemple d'un fournisseur d'Europe de l'Est illustre de manière exemplaire les différentes étapes du processus. D'abord, la Poste a dû convaincre le fournisseur lui-même mais aussi son mandant de la nécessité d'un audit. Le fournisseur a finalement livré les informations nécessaires pour le rapport d'audit. Il a par exemple communiqué pour la première fois les montants des salaires versés. Sur cette base, la Poste a mis au point avec lui un plan de développement et conçu les mesures d'amélioration qui en découlaient. Le fournisseur a pu optimiser l'utilisation de ses capacités grâce à la passation d'un marché à long terme avec la Poste. En fin de compte, l'engagement de la Poste a permis d'augmenter les salaires locaux des couturières, qui se situent désormais en moyenne 30 % au-dessus du salaire minimal prescrit par la loi.*

# Emploi et relations entre partenaires sociaux

*En vertu de la législation en vigueur, des relations entre employeurs et employés (p. ex. partenariat social) et des normes internationales du travail, en particulier celles de l'Organisation internationale du travail (OIT), les entreprises doivent proposer les meilleures conditions de travail possibles. Cela concerne avant tout l'élimination des discriminations, l'octroi des droits syndicaux et la collaboration constructive avec les partenaires sociaux, ainsi que l'abolition du travail des enfants et du travail forcé. Les entreprises contribuent ainsi à la création d'emplois de qualité et à la croissance économique, à la fois dans le pays où elles ont leur siège et dans le pays d'accueil.*

## Que faire ?

Éviter la discrimination des travailleurs. Toutes et tous doivent avoir les mêmes chances et nul ne doit être désavantagé pour des motifs tels que l'ascendance ou l'origine sociale, la couleur de peau, le sexe, la religion, l'opinion politique ou toute autre raison (p. ex. l'âge, un handicap, l'état civil ou l'orientation sexuelle), entre autres en matière de salaire, de promotion ou de formation et de perfectionnement.

Collaborer de manière constructive avec les partenaires sociaux. Les échanges entre entreprises et syndicats ou d'autres représentants des travailleurs sont recommandés en vue, notamment, de la conclusion de conventions collectives. Cela consiste entre autres à mettre à disposition des informations, par exemple sur la situation économique et financière et les perspectives de développement et d'emploi de l'entreprise. Si une décision doit être prise sur d'éventuels licenciements, l'entreprise devrait collaborer avec les représentants du personnel et, le cas échéant, les autorités compétentes de façon à atténuer les effets défavorables. Dans les pays où les libertés syndicales ne sont pas garanties, les entreprises devraient chercher à prendre des mesures appropriées pour mettre en œuvre les recommandations des Principes directeurs de l'OCDE.

Contribuer à l'abolition du travail des enfants et du travail forcé. Les entreprises devraient prendre de façon urgente des mesures efficaces en vue de garantir l'interdiction des pires formes du travail des enfants. Les sites de production et les fournisseurs actifs dans un environnement où le risque existe doivent être soutenus concrètement dans l'application de mesures visant à éviter le travail des enfants et le travail forcé.

Employer et former la main-d'œuvre disponible dans le pays. Dans la mesure du possible, les entreprises devraient employer la main-d'œuvre disponible dans le pays et élever le niveau de qualifications par le biais de mesures de perfectionnement. Dans ce but, il conviendrait de collaborer avec les représentants des travailleurs et, le cas échéant, les autorités compétentes.

---

## Informations complémentaires

Normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Déclaration des principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT

Information sur les normes du travail du Pacte mondial des Nations Unies



## Geberit

*Depuis plus de 25 ans, Geberit, une grande entreprise active à l'international dans le secteur sanitaire, est une référence en matière de durabilité. Une ambitieuse stratégie de durabilité avec des mesures et des objectifs concrets, et des comptes rendus détaillés selon les normes GRI-G4, en est à la base. L'entreprise organise des ateliers d'écodesign dans le cadre du développement de ses produits afin de proposer des produits irréprochables en matière d'écologie et d'économie d'eau et d'énergie. Des écobilans sont réalisés systématiquement pour des produits choisis et les résultats sont mis à disposition des clients sous la forme de déclarations environnementales. Geberit dispose d'ateliers de production sûrs, respectueux de l'environnement et peu gourmands en énergie et en ressources. L'amélioration de l'efficacité écologique de 5 % par année, une stratégie ambitieuse de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> et la certification ISO 14001 de toutes ses usines font partie intégrante de ses activités en matière de durabilité. Tous ces éléments témoignent de l'importance accordée par Geberit au thème de l'environnement et à l'amélioration de ses performances environnementales.*

# Environnement

*Une gestion responsable de l'environnement a pour but l'amélioration continue des performances environnementales de l'entreprise. En font partie un système de gestion environnementale adapté à l'entreprise, l'analyse des cycles de vie des processus et des produits, et un plan d'urgence en vue d'empêcher les nuisances pour l'environnement. L'amélioration des performances environnementales réduit les coûts d'énergie, d'exploitation et d'assurance, peut faciliter l'accès au capital et contribue à la bonne réputation de l'entreprise.*

## Que faire ?

Recourir à des systèmes de gestion environnementale. Des certifications à l'instar d'ISO 14001 (management environnemental) et 50001 (management de l'énergie) permettent de rassembler de manière systématique les informations sur l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement, la santé et la sécurité, de fixer des objectifs mesurables et de contrôler régulièrement les progrès réalisés. Un système de gestion environnemental efficace offre le cadre interne nécessaire pour intégrer les objectifs environnementaux à la stratégie de l'entreprise.

**Analyser le cycle de vie des procédés, produits et services.** Les entreprises devraient évaluer les effets sur l'environnement des procédés, produits et services pour l'ensemble de leur cycle de vie, et en analyser l'écocompatibilité. Ces connaissances devraient être prises en compte dans les décisions afin d'éviter les incidences négatives, ou du moins de les atténuer. Il conviendrait de rechercher à mettre en place des procédés si possible sans émissions grâce à des cycles fermés d'énergie et de matériaux.

### Éviter les conséquences négatives sur l'environnement et améliorer les performances environnementales.

Les entreprises devraient réduire à titre préventif ou éviter les dommages à l'environnement et à la santé résultant de leur activité. Toutefois, les actions préventives ne sauraient remplacer la préparation de plans d'urgence. Des technologies et des procédures d'exploitation modernes devraient être introduites en vue d'améliorer les performances environnementales et de développer des produits efficaces dans l'ensemble de l'entreprise (y c. tout au long de la chaîne de valeur) pour réduire la consommation d'énergie et de ressources naturelles. En outre, il convient d'examiner les moyens d'améliorer à long terme les performances environnementales de l'entreprise (p. ex. en remplaçant ou en réduisant l'utilisation de substances toxiques).

Sensibiliser le public et les collaborateurs à l'impact environnemental de l'entreprise. À cet effet, il convient de communiquer régulièrement des informations environnementales utiles sur les effets des produits et des services, ainsi que sur les relations de l'entreprise avec ses sous-traitants et fournisseurs. Des consultations avec diverses parties prenantes et des systèmes d'étiquetage et de certification contribuent à la justesse de l'information. Les collaborateurs doivent être formés régulièrement sur les questions environnementales (p. ex. manipulation de matières dangereuses, évaluation d'impact sur l'environnement, technologies environnementales).

---

## Informations complémentaires

Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement (y compris Agenda 21)

Convention sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement (Convention d'Aarhus)

Pacte mondial des Nations Unies

Normes de management environnemental ISO 14001

Carbon disclosure project



### *Compliance Roundtable*

---

*À l'initiative de Siemens Suisse SA, des représentants de la Confédération (SECO et DFAE), d'entreprises suisses chargées, entre autres, des programmes de conformité, de l'Université de Lucerne, de la Haute école de technique et d'économie de Coire et de Transparency International prennent part à une table ronde sur la conformité. Cette table ronde permet d'échanger des informations, d'élaborer des bonnes pratiques et d'aider les PME à trouver des réponses à leurs questions en matière de conformité. Elle aide aussi à engager et mener des actions collectives. À cette fin, des cours de formation ont par exemple été donnés aux PME en collaboration avec les associations économiques et des cursus ont été mis à disposition des universités pour la formation des futurs dirigeants aux questions de conformité.*



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

*La corruption est préjudiciable aux institutions démocratiques, aux processus légaux, à la bonne gouvernance, aux investissements et à la concurrence internationale. Les entreprises ont un rôle important à jouer dans la lutte contre la corruption et doivent par conséquent introduire des mécanismes de contrôle interne en vue de prévenir et de déceler ce type de délit. Par ailleurs, il est particulièrement important pour l'entreprise de faire connaître la politique de lutte contre la corruption adoptée par sa direction et de former ses collaborateurs.*

## Que faire ?

Mettre en place un système de contrôle interne ainsi que des programmes de déontologie et de conformité. Ces programmes devraient permettre à l'entreprise de prévenir et de découvrir des actes de corruption ou l'octroi d'autres avantages illégitimes. Ces mesures devraient être mises en œuvre en s'appuyant sur une évaluation actuelle des risques de corruption de l'entreprise (p. ex. en fonction de la branche ou du lieu). Elles devraient comprendre en particulier un système de contrôle interne prévoyant notamment une tenue exacte des livres et des comptes ainsi que de la documentation des principaux incidents. En vertu de la recommandation de l'OCDE de 2009 visant à renforcer la lutte contre la corruption dans les transactions commerciales internationales, les entreprises devraient même être encouragées à interdire les pots-de-vin portant sur les montants minimes (petits paiements dits de facilitation).

**Sensibiliser les collaborateurs.** L'entreprise devrait mettre en place une politique claire de lutte contre la corruption. Sa direction devrait montrer l'exemple, ainsi qu'imposer et soutenir cette politique à tous les échelons. Les collaborateurs devraient être régulièrement formés en conséquence et apprendre à bien réagir en cas de corruption, et toute violation devrait être poursuivie.

**Faire preuve de transparence.** Il devrait être de notoriété publique et clairement visible que l'entreprise refuse toute forme de corruption et prend des mesures en conséquence. L'entreprise devrait soigner le dialogue avec l'opinion publique afin de la sensibiliser à la question de la lutte contre la corruption et l'encourager à coopérer contre cette dernière.

**Utiliser les initiatives de la société civile, y compris du secteur privé.** De telles initiatives aident les entreprises à développer et à mettre en œuvre des mesures efficaces en vue de lutter contre la corruption. Les actions collectives d'entreprises contre la corruption peuvent aussi avoir un effet dissuasif.

---

## Informations complémentaires

Recommandation de l'OCDE de 2009 visant à renforcer la lutte contre la corruption dans les transactions commerciales internationales, Annexe II (Guide de bonnes pratiques de l'OCDE pour les contrôles internes, la déontologie et la conformité)

Transparency International Suisse

Guide de Transparency International pour la formation des collaborateurs confrontés à des cas de corruption

Clause anticorruption de la Chambre de commerce internationale

Activités de la Confédération, normes internationales et initiatives de lutte contre la corruption

Pacte mondial des Nations Unies



## Rivella

---

*Rivella est un producteur de boissons de taille moyenne actif à l'international. Son code de conduite présente de manière claire sa politique d'entreprise relative à des aspects tels que sa responsabilité sociétale ou environnementale. L'entreprise s'engage à informer les consommateurs sur les valeurs nutritives et les ingrédients des produits, et à participer aux débats qui ont lieu sur l'alimentation. Rivella est membre depuis 2015 de l'accord sectoriel librement consenti Swiss Pledge et n'effectue ainsi aucune campagne publicitaire destinée aux enfants de moins de 12 ans. En outre, l'entreprise a élaboré avec la Société Suisse de Nutrition des moyens didactiques sur les ingrédients et la consommation de boissons pour Kiknet.ch, une plateforme destinée aux enseignants. Depuis sa fondation, Rivella s'engage dans l'organisation de manifestations sportives et festives. L'entreprise motive ainsi en particulier les jeunes, les enfants et les familles à pratiquer des activités physiques et à adopter un style de vie sain. Les clients sont pris au sérieux et peuvent formuler leurs demandes et réclamations notamment sur le site internet de l'entreprise.*

# Intérêts des consommateurs

*Du fait de l'élargissement croissant de la palette de produits proposés et de la complexité des marchés, il est devenu en général plus difficile aux consommateurs de comparer les produits et les services, et de prendre des décisions d'achat durables en connaissance de cause. Pour cette raison, les entreprises devraient adopter des pratiques commerciales et de marketing loyales et garantir la sécurité et la qualité de leurs produits et services. Par ailleurs, les entreprises devraient fournir des informations claires sur le produit, promouvoir la consommation durable et prêter une oreille attentive aux demandes des clients. La satisfaction de la clientèle constitue une base essentielle pour la réussite des activités commerciales de l'entreprise.*

## Que faire ?

Fournir des renseignements corrects, clairs et vérifiables sur les produits et les services. Ces informations portent entre autres sur le prix, le contenu, les risques, les effets sur l'environnement ainsi que sur l'entretien, le stockage et l'élimination. En font partie des informations facilement accessibles et compréhensibles sur la politique de l'entreprise, en particulier en ce qui concerne les aspects sociaux ou environnementaux.

Adopter des pratiques commerciales loyales. Les entreprises devraient s'abstenir de toute présentation ou pratique trompeuse ou fallacieuse. Cela implique notamment de coopérer avec les autorités publiques pour empêcher et combattre les pratiques commerciales mensongères, et réduire ou éliminer les menaces graves pesant sur la santé et la sécurité publiques ou l'environnement dues à leurs produits. En outre, les entreprises devraient protéger la vie privée des consommateurs et assurer la sécurité des données à caractère personnel.

Prendre en considération les consommateurs vulnérables et défavorisés, ainsi que les problèmes spécifiques du commerce électronique. En ce qui concerne les pratiques commerciales et de marketing, il convient de tenir compte des besoins des clients ayant des caractéristiques ou se trouvant dans des circonstances personnelles particulières (personnes jeunes ou âgées, ayant des capacités mentales ou physiques diminuées, niveau de formation et de revenu, langue étrangère, lieu de domicile). Les clients devraient pouvoir bénéficier du même niveau de transparence et d'efficacité de la protection dans le cas du commerce électronique que dans celui de la forme traditionnelle de commerce.

Prêter une oreille attentive aux demandes et aux réclamations des clients. Les entreprises devraient offrir au client un accès facilité (p. ex. par le biais d'un site internet) pour poser des questions et adresser des réclamations concernant des produits et des services. Un traitement sérieux et rapide des demandes contribue à la satisfaction de la clientèle. En cas de litige, il devrait exister des procédures de règlement des différends équitables, faciles à utiliser, rapides et efficaces.

---

## Informations complémentaires

Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur

Chambre de commerce internationale (ICC), marketing et publicité

Bureau fédéral de la consommation

Fédération romande des consommateurs

Schweizerisches Konsumentenforum kf

Stiftung für Konsumentenschutz



### *Bühler Management SA*

---

*Entreprise familiale active dans le monde entier, Bühler applique la stratégie « dans la région pour la région ». Fournisseur de solutions industrielles pour la production de denrées alimentaires et fourragères ainsi que pour l'industrie automobile, l'entreprise, qui génère un chiffre d'affaires de 2,5 milliards de franc et compte 11 000 employés, est très présente en Chine. Dans le marché en forte croissance de l'e-mobilité, Bühler a développé une nouvelle application prometteuse permettant d'améliorer la production de batteries au moyen de sa technologie d'extrusion. L'étroite collaboration d'une part entre les ingénieurs et le département R&D de Bühler, à Uzwil, et d'autre part la Chine a été décisive dans le lancement réussi de ce nouveau processus. Il y a deux ans, Bühler a investi dans un nouveau laboratoire pour les batteries sur son site de Wuxi en vue de disposer des connaissances et du personnel nécessaires. Ce laboratoire joue un rôle clé dans l'acquisition de clients chinois et pour la réalisation d'essais. L'année passée, Bühler a signé un contrat avec le fabricant de batteries Lishen dans le but de créer une première ligne de production fondée sur ce nouveau processus.*

# Science et technologie

*Les entreprises multinationales devraient s'efforcer de rendre leurs activités compatibles avec les politiques scientifique et technologique des pays dans lesquels elles opèrent en vue de promouvoir le développement technologique, économique et social des pays émergents ou en développement. En outre, elles devraient soutenir activement le transfert de savoir et de technologie. Cela accroît le progrès technologique et la capacité d'innovation locale dans les pays d'accueil et peut aussi offrir de nouveaux débouchés aux entreprises.*

## **Que faire ?**

Transmettre le savoir et les technologies dans le pays d'accueil. Les entreprises peuvent par exemple mener des activités de recherche et développement dans les pays d'accueil et renforcer ainsi la capacité d'innovation de leurs filiales et de leurs sous-traitants. De plus, elles peuvent embaucher et former du personnel local pour des activités scientifiques et technologiques.

Rendre accessibles les résultats des travaux de recherche et développement. Les entreprises devraient collaborer avec les universités et les instituts publics de recherche. Elles peuvent également participer à des projets de recherche en coopération avec des entreprises ou des associations professionnelles locales, pour autant qu'il soit possible de le faire dans les limites imposées par les exigences économiques, les aspects concurrentiels et la protection des droits de propriété intellectuelle.

Appliquer des conditions raisonnables à l'octroi de licences. Lorsqu'elles accordent des licences pour l'utilisation de droits de propriété intellectuelle ou qu'elles transfèrent des technologies par d'autres moyens, les entreprises doivent respecter des conditions et des modalités raisonnables et équitables, de manière à contribuer durablement aux perspectives de développement à long terme du pays d'accueil.

---

## **Informations complémentaires**

Projet d'un système de désalinisation au Sénégal  
avec Swiss Fresh Water SA



### *Meyer Burger Technology SA*

*Employant quelque 1500 collaborateurs, Meyer Burger est active dans le monde entier et développe des technologies innovantes dans les domaines du photovoltaïque, des semi-conducteurs et de l'optoélectronique. Fournisseur d'installations de production de modules solaires haut de gamme, par exemple pour des parcs solaires subventionnés par l'État, Meyer Burger est soumise à une concurrence mondiale dans les appels d'offres. Afin d'éviter les ententes cartellaires et le risque ainsi induit de sanctions par les autorités, les collaborateurs sont régulièrement formés au thème des cartels de soumission. Conformément aux processus internes mis en place, les contrats avec des partenaires techniques importants sur le plan stratégique doivent être soumis, préalablement à leur signature, à un examen juridique sévère pour examiner des clauses nuisant potentiellement à la concurrence, par exemple en ce qui concerne l'exclusivité du contrat ou l'accès à des résultats R&D. Une surveillance régulière du respect des prescriptions du droit de la concurrence est tout aussi importante pour Meyer Burger que la conviction que des produits de précision de haute qualité et des technologies novatrices renforcent une entreprise face à la concurrence.*

# Concurrence

*La politique de la concurrence contribue au bien-être général et à la croissance économique en favorisant les conditions dans lesquelles le marché détermine la nature, la qualité et le prix des produits et des services proposés. Le bon fonctionnement du marché permet aux entreprises de répondre efficacement à la demande des consommateurs. Pour rendre possible une concurrence, les entreprises devraient collaborer avec les autorités de la concurrence et respecter les dispositions et réglementations applicables en la matière.*

## **Que faire ?**

Respecter les dispositions et les réglementations du droit de la concurrence applicables dans le pays où se trouve l'entreprise et à l'étranger. Les entreprises devraient renoncer aux pratiques commerciales anti-concurrentielles telles que les ententes (p. ex. de prix ou de quantités), la formation de cartels ou d'autres pratiques anticoncurrentielles. Par ailleurs, il ne devrait être procédé à aucune fusion ou acquisition d'entreprise contraire à la concurrence. Il est important que les collaborateurs connaissent également la signification de ces règles et agissent en conséquence.

### **Coopérer avec les autorités de la concurrence.**

Les entreprises devraient apporter des réponses rapides et si possible complètes aux demandes des autorités compétentes et coopérer efficacement avec elles.

---

## **Informations complémentaires**

Recommandations du Conseil de l'OCDE (p. ex. sur les mesures efficaces contre les ententes injustifiables, sur la coopération internationale dans le cadre des enquêtes et procédures portant sur des affaires de concurrence ou sur le contrôle des fusions)

International Competition Network

Commission suisse de la concurrence (COMCO)



### *Principe de pleine concurrence, érosion de la base d'imposition et transfert des bénéfices (BEPS)*

*Le principe de pleine concurrence figure dans le Modèle de convention fiscale de l'OCDE concernant le revenu et la fortune ainsi que dans le Modèle de convention des Nations Unies concernant les doubles impositions entre pays industrialisés et pays en développement. Le Comité des affaires fiscales de l'OCDE développe régulièrement des recommandations visant à garantir que les prix de transfert reflètent le principe de pleine concurrence. Ainsi, les Principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales ont été publiés en 1995. Dans le cadre du projet BEPS du G20 et de l'OCDE, ont été préparées des mesures qui prévoyaient entre autres la clarification et le renforcement des normes en vigueur dans le domaine des prix de transfert, y compris les principes applicables en matière de prix de transfert. En vue de l'application des modifications spécifiques en matière de prix de transfert découlant des mesures de BEPS, le Conseil de l'OCDE a publié le 23 mai 2016 une recommandation à ce sujet. Ainsi, les États, qu'ils soient membres ou non de l'OCDE, peuvent appliquer immédiatement et directement ces modifications.*



# Fiscalité

*Les entreprises devraient acquitter leurs impôts conformément à la loi du pays où elles se trouvent et où se déroulent leurs activités internationales. Elles contribuent ainsi aux finances publiques et au développement des pays d'accueil. Dans le même temps, elles se prémunissent contre des risques liés aux finances, à la surveillance et à la réputation.*

## Que faire ?

**S'acquitter correctement de ses impôts dans le pays où l'entreprise se trouve et à l'étranger.** Une conduite d'entreprise responsable implique l'acquittement ponctuel des impôts et dans le respect de l'intention du législateur exprimée lors de l'adoption des lois fiscales. Cela signifie que les entreprises doivent se conformer au principe de pleine concurrence dans leur pratique de prix de transfert entre entreprises associées.

**Coopérer avec les autorités fiscales.** Les entreprises devraient communiquer aux autorités fiscales des informations à jour, pertinentes voire prescrites par la loi pour déterminer correctement les impôts. Il convient d'apporter des réponses rapides et complètes aux demandes des autorités compétentes en vertu de la loi ou de l'accord fiscal en vigueur.

**Gérer les impôts.** Le conseil d'administration devrait considérer la réglementation fiscale comme un élément important de la stratégie entrepreneuriale, des mécanismes de contrôle et du système de gestion des risques. Il devrait en conséquence élaborer des principes de politique fiscale et mettre en place un système de contrôle interne dans le domaine fiscal. Les responsabilités pour l'exercice des fonctions internes de contrôle fiscal et de communication d'informations au conseil sur tout risque fiscal potentiellement grave devraient être définies clairement. Cela permet en effet d'analyser et d'évaluer de manière complète les risques liés aux finances, à la surveillance et à la réputation.

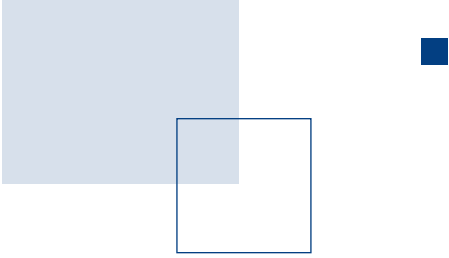
---

## Informations complémentaires

Principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales

Recommandation du Conseil sur la détermination des prix transfert entre entreprises associées

Code de conduite des autorités fiscales, des contribuables et des conseillères et conseillers fiscaux



# Point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE

*Les États signataires des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales se sont engagés à mettre en place un Point de contact national (PCN) pour ces principes. En Suisse, l'organisation et les compétences du PCN sont fixées dans une ordonnance du Conseil fédéral. Le secrétariat du PCN suisse est rattaché au Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Pour traiter toute demande d'examen, le PCN constitue un groupe de travail spécifique interne à l'administration où siègent des représentants des services de l'administration fédérale concernés par la demande. Une commission consultative assiste le PCN dans son orientation stratégique et dans l'application des Principes directeurs de l'OCDE. La commission consultative du PCN se compose de la directrice du SECO et de trois autres membres de l'administration fédérale, ainsi que, pour chacune de ces parties prenantes, de deux représentants des associations d'employeurs, des syndicats, des associations économiques, des organisations non gouvernementales et des milieux scientifiques.*

*Le PCN assume en particulier les tâches suivantes :*

- diffusion et promotion des Principes directeurs de l'OCDE ainsi que de leur mise en œuvre
- réponse aux demandes concernant les Principes directeurs de l'OCDE
- mise à disposition d'une plateforme de dialogue et médiation lors de demandes d'examen
- collaboration et échanges avec d'autres PCN

## **Procédure auprès d'un Point de contact national**

Toute personne ou groupe d'intérêts peut dénoncer auprès d'un PCN des manquements aux Principes directeurs de l'OCDE par une entreprise. La demande doit être présentée dans le pays où se sont produits les événements à l'origine du manquement. S'il s'agit d'un pays qui n'a pas adhéré aux Principes directeurs, la demande doit être effectuée auprès du PCN de l'État qui accueille le siège de l'entreprise multinationale. Le PCN effectue un examen préalable en vue de réunir les faits (contenu matériel de la demande, motifs, pertinence) liés à l'affaire et aux parties intéressées (identité, intérêt pour l'affaire). Il décide ensuite s'il existe un lien avec les Principes directeurs. Si tel est le cas, le PCN propose une plateforme de dialogue ou une procédure de médiation afin de trouver une solution au conflit. La procédure est confidentielle. Toutefois, le résultat est publié sous la forme d'un communiqué.

Renseignements sur les Principes directeurs de l'OCDE et sur le PCN :

Secrétariat d'État à l'économie SECO  
Point de contact national suisse  
Holzikofenweg 36, 3003 Berne  
Tél. : +41 58 463 12 75  
Courriel : [afin@seco.admin.ch](mailto:afin@seco.admin.ch)  
[www.seco.admin.ch/pcn](http://www.seco.admin.ch/pcn)

# Test

*Le test suivant vous permettra de vous faire une bonne idée de la manière dont votre entreprise met déjà en œuvre les principales recommandations des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Cette première évaluation des forces et des faiblesses de votre entreprise en matière de conduite responsable porte sur des mesures qui dépassent les exigences légales. Toutefois, il ne s'agit pas tant de broser un tableau détaillé de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE par votre entreprise que de mettre en évidence des aspects importants liés à la RSE en vue de se familiariser avec ce thème. Veuillez mettre une croix pour les réponses qui concernent votre entreprise (oui/non/sans objet).*

OUI  
NON  
SANS OBJET

## **Publication d'informations**

- Le code de conduite ou les informations relatives à la conduite responsable de l'entreprise ont été publiés.
- L'entreprise publie régulièrement, par exemple sous la forme d'un rapport sur la durabilité, des informations concernant la société et l'environnement qui vont au-delà des exigences légales (p. ex. sur des données environnementales, sur la satisfaction des employés ou sur l'impact sociétal des activités menées).

## **Droits de l'homme**

- La charte, le code de comportement ou une déclaration de principe de l'entreprise évoque également le thème des droits de l'homme.
- Vous connaissez les éventuelles incidences négatives sur les droits de l'homme de vos activités et de celles de vos partenaires commerciaux et de vos fournisseurs.
- Les collaborateurs et d'autres parties prenantes de l'entreprise disposent d'un service facilement accessible pour annoncer d'éventuelles violations des droits de l'homme par l'entreprise ou ses fournisseurs.

## **Emploi et relations entre partenaires sociaux**

- L'entreprise met en œuvre des mesures d'égalité des chances et de traitement pour tous les collaborateurs indépendamment de la provenance, de la couleur de peau, du sexe, de la religion, de l'opinion politique, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de l'état civil ou d'un éventuel handicap.
- L'entreprise mène des discussions avec des représentants des employés, en particulier pour des négociations de conventions collectives ou des cas de licenciement.
- L'entreprise œuvre de concert avec ses fournisseurs et ses partenaires commerciaux, en particulier à l'étranger en vue de promouvoir le respect des normes de travail (p. ex. suppression du travail des enfants ou du travail forcé).

### ***Environnement***

- Dans l'entreprise, des mesures structurées et spécifiques à la branche sont prises (p. ex au moyen d'un système de gestion environnementale) pour éviter d'éventuelles atteintes à l'environnement.
- Des plans d'urgence existent en cas d'accident entraînant des effets négatifs sur l'environnement.
- Vous connaissez l'impact sur l'environnement des biens ou des services de l'entreprise, depuis l'approvisionnement en matières premières jusqu'à leur élimination en passant par leur utilisation par le consommateur final.

### ***Lutte contre la corruption***

- Les collaborateurs et les parties prenantes externes sont informés que l'entreprise n'octroie ni n'accepte de paiements illicites ou d'autres offres d'avantages indus.
- L'entreprise dispose d'un système de contrôle interne ainsi que de programmes de déontologie et de conformité visant à prévenir et à détecter la corruption.
- Les collaborateurs sont formés au thème de la corruption.

### ***Intérêts des consommateurs***

- L'entreprise dispose d'un service qui traite rapidement et sans complications les demandes, les questions et les plaintes de la clientèle.
- Les informations relatives aux produits de l'entreprise vont au-delà des exigences légales (c.-à-d. qu'elles comportent p. ex. des détails concernant leur fabrication, leur impact environnemental ou leur élimination).
- La protection des données personnelles et de la vie privée des clients est assurée.

### ***Science et technologie***

- L'entreprise contribue au transfert de savoir et de technologie (p. ex. en formant des collaborateurs sur place) dans le cadre des activités qu'elle déploie dans les pays émergents ou en développement.
- L'entreprise diffuse les résultats de ses activités de recherche et développement en collaboration avec les universités et les instituts publics de recherche dans les pays d'accueil, et y promeut le développement de la capacité d'innovation.

### ***Concurrence***

- La politique de l'entreprise en faveur d'une concurrence loyale est communiquée ouvertement.
- Les collaborateurs sont informés de la politique de l'entreprise en ce qui concerne les ententes de prix, la description correcte des produits ou les relations avec la concurrence.

### ***Fiscalité***

- L'entreprise acquitte ses impôts correctement non seulement dans le pays où elle se trouve, mais aussi aux endroits qui accueillent ses sites à l'étranger.
- Les impôts sont considérés comme étant un aspect important de la stratégie entrepreneuriale et du système de gestion des risques, et un système de surveillance interne a été mis en place à cet effet.

# Évaluation

Comptez le nombre de questions auxquelles vous avez répondu par « oui » :

Si vous dénombrez une majorité de « **oui** » (après avoir retranché du nombre total d'affirmations celles qui ne vous concernaient pas), vous êtes sur la bonne voie pour orienter vos activités selon les Principes directeurs de l'OCDE. Vous êtes conscient qu'une conduite d'entreprise responsable bénéficie à la fois à l'entreprise (p. ex. grâce à des collaborateurs plus productifs ou à des risques diminués) et à la société. Pour apporter des améliorations dans les domaines éventuels pour lesquels l'évaluation a été négative ou pour vous développer encore, mettez à profit les informations complémentaires proposées dans les chapitres correspondants du présent guide.

Si vous dénombrez une majorité de « **non** », vous avez déjà pris certaines mesures mais n'avez pas encore intégré stratégiquement ni systématiquement le thème de la conduite responsable dans votre entreprise ni dans votre chaîne d'approvisionnement. Pour commencer, concentrez-vous sur le cœur de métier de votre entreprise et déterminez où cette dernière a le plus grand impact sociétal et environnemental. Utilisez à cette fin des instruments de RSE internationaux à l'instar des Principes directeurs de l'OCDE ou des dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. Mettez également à profit les informations complémentaires proposées dans le présent guide pour maîtriser plus facilement les défis qui se présentent à votre entreprise et développer pas à pas une stratégie globale en matière de RSE.

---

## *Pour approfondir le sujet*

Responsabilité sociétale des entreprises – Position et plan d'action du Conseil fédéral au sujet de la responsabilité sociétale des entreprises concernant la responsabilité des entreprises à l'égard de la société de l'environnement, Berne 2015

Guide to Corporate Sustainability, UN Global Compact, New York 2014

La responsabilité sociale des entreprises : le point de vue des entreprises selon economiesuisse et Swissholdings, Zurich 2015

Boussole de durabilité, öbu, Zurich 2017

Management der sozialen Verantwortung in Unternehmen – Leitfaden zur Umsetzung, Winistörfer et al., Hanser Fachbuchverlag, Munich 2012

Corporate Social Responsibility : Impulse für kleine und mittlere Unternehmen, Christen, von Passavant, Huber Verlag, Frauenfeld 2009

Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2014

# Guides pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

## ***Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque***

Ce guide est destiné aux entreprises du secteur des matières premières actives dans des zones de conflit ou à haut risque. Il aide ces entreprises à assumer leur devoir de diligence pour la chaîne d'approvisionnement et à identifier les risques, afin d'éviter que leurs activités contribuent indirectement à soutenir un conflit ou à violer les droits de l'homme. Le guide est complété par deux documents consacrés aux défis particuliers liés à l'extraction et au commerce de l'étain, du tantale, du tungstène et de l'or.

## ***Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif***

Ce guide soutient les entreprises des industries du minéral, du pétrole et du gaz dans leurs efforts de prise en considération des intérêts des parties prenantes (la population locale, les employés et les travailleurs des mines artisanales, p. ex.) dans le cadre de l'exercice de leur devoir de diligence. L'objectif est que les entreprises contribuent au développement social et économique en élaborant une stratégie visant à impliquer les parties prenantes (les plus concernées, en particulier) dans leurs processus de planification et de prise de décision. Ce guide propose des instructions pratiques concernant l'identification et la gestion des risques liés aux parties prenantes afin d'éviter que ces dernières ne subissent des conséquences négatives.

## ***Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables***

Ce guide de l'OCDE et de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture est destiné aux entreprises actives tout au long de la chaîne d'approvisionnement mondiale de produits agricoles. Il contient des recommandations concernant l'adoption d'une politique d'entreprise prenant en considération les normes internationales pertinentes pour des filières agricoles responsables. Le guide offre également un cadre pour l'exercice du devoir de diligence basé sur les risques, pour l'atténuation des risques majeurs et pour l'intégration des peuples autochtones.

## ***Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables dans les secteurs du textile, de l'habillement et de la chaussure***

Ce guide contient des recommandations destinées aux entreprises du secteur textile et chaussures en vue de l'exercice de leur devoir de diligence portant sur leurs activités et celles de leur chaîne d'approvisionnement. Il contient des recommandations concernant l'adoption d'une politique d'entreprise responsable et offre un cadre pour l'exercice du devoir de diligence basé sur les risques, la communication qui en découle et l'accès aux réparations en cas de conséquences négatives des activités de l'entreprise.

## ***Autres instruments de l'OCDE***

D'autres activités de l'OCDE concernent des instruments de conduite responsable des entreprises du secteur financier (entre autres des investisseurs institutionnels) et un guide destiné à toutes les branches avec des recommandations d'ordre général sur la mise en œuvre des mécanismes de diligence dans la chaîne de valeur ajoutée.

---

## ***Informations complémentaires***

Lien vers les guides de l'OCDE:  
<http://mneguidelines.oecd.org/sectors/>





# Les Principes directeurs de l'OCDE en lien avec d'autres initiatives internationales en matière de conduite responsable des entreprises

*Les initiatives et instruments internationaux en matière de conduite responsable des entreprises (responsabilité sociétale des entreprises, RSE) gagnent en importance. En font partie, outre les Principes directeurs de l'OCDE, le Pacte mondial des Nations Unies, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la norme ISO 26000 ou encore la Global Reporting Initiative. Ils partagent tous le même but d'une activité économique durable et responsable, mais se différencient en termes d'ampleur, de priorités ou de temps investi nécessaire pour la mise en œuvre.*

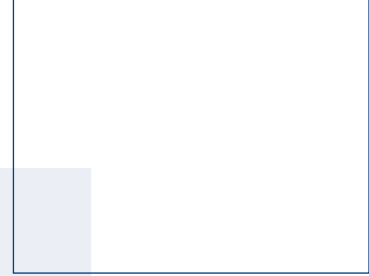
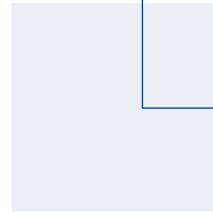
Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des recommandations de conduite complètes. Ils ont été formulés par les gouvernements à l'intention des entreprises multinationales qui opèrent à l'étranger en vue d'une conduite responsable. Pouvant aller au-delà des réglementations en vigueur, ces principes aident les entreprises à répondre aux attentes de la société partout où elles sont actives. Dans le même temps, ils servent d'orientation pour la gestion des risques et la communication avec les parties prenantes. Les Principes directeurs ne sont pas contraignants sur le plan juridique, et leur mise en œuvre est encouragée par les Points de contact nationaux (PCN) des États signataires. Les PCN proposent une plateforme de dialogue ou une procédure de médiation en cas de manquement présumé des Principes directeurs de l'OCDE.

Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, qui portent sur les droits de l'homme, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption, offrent une bonne introduction aux thèmes de la RSE, et ont une fonction d'apprentissage et de réseautage. Avec la participation de plus de 10 000 entreprises et organisations, le Pacte mondial est aujourd'hui le plus grand réseau mondial en matière de conduite responsable des entreprises. L'idée est d'offrir une plateforme multipartite avec pour but premier d'encourager les échanges entre les divers groupes d'intérêts qui œuvrent de concert à la mise en œuvre des principes. Les entreprises qui participent s'engagent à publier un rapport annuel sur les progrès réalisés dans l'application des principes.

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme sont structurés sur la politique des trois piliers suivants : (i) obligation incombant à l'État de protéger les droits humains ; (ii) responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits humains ; (iii) accès à la réparation du préjudice causé. Au moyen de principes de base et de principes opérationnels, le deuxième de ces piliers montre aux entreprises comment respecter les droits de l'homme. Les principes directeurs s'appliquent à tous les États et entreprises, sans toutefois avoir un caractère contraignant sous l'angle du droit international.

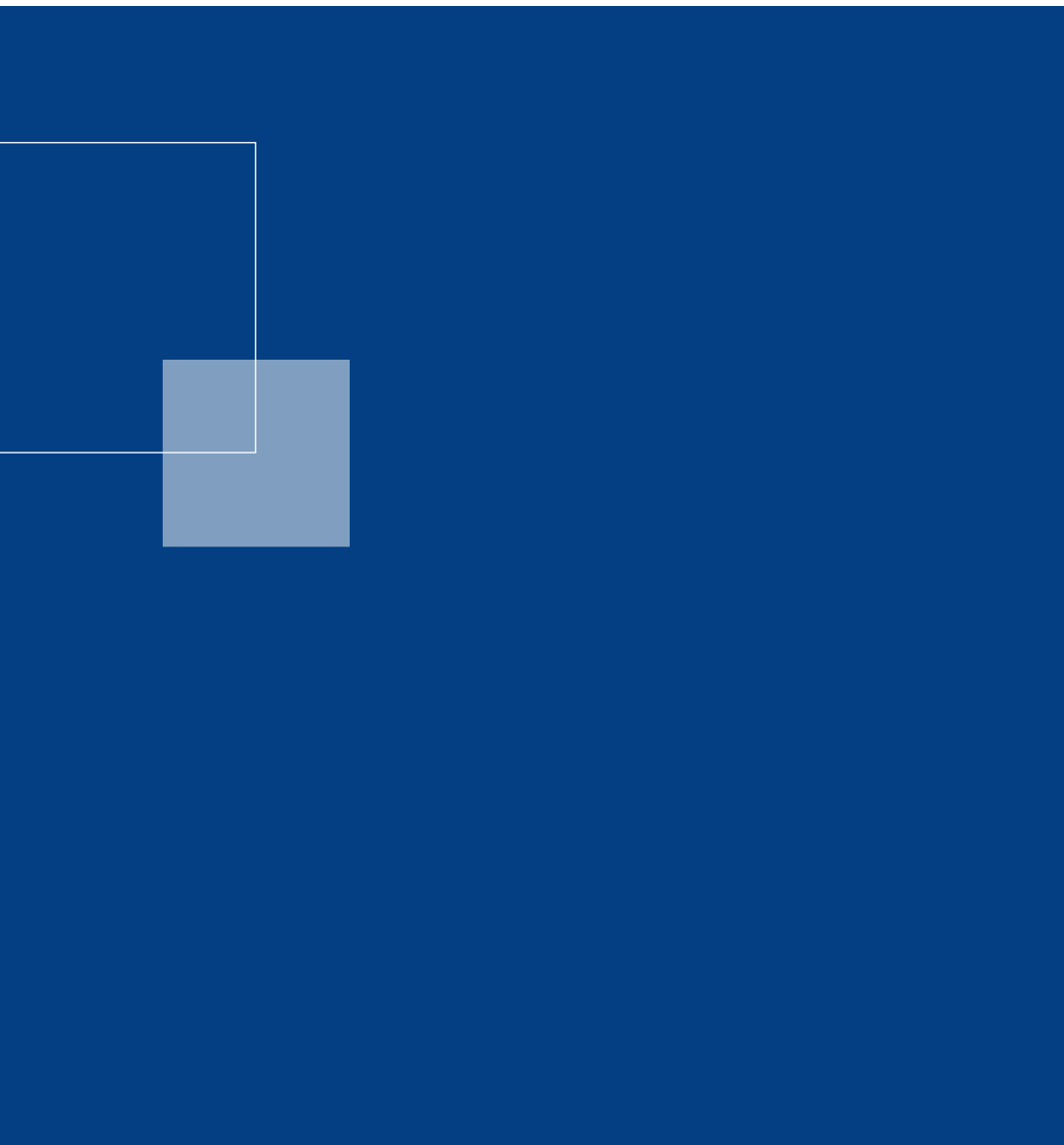
La norme ISO 26000 est un guide international sur la responsabilité sociétale qui se fonde sur un large consensus entre pays industrialisés et pays en développement, entreprises, organisations de travailleurs, groupes de consommateurs et ONG. Elle facilite l'orientation stratégique des processus d'affaires des entreprises et des organisations sous l'aspect de leur conduite responsable. La norme ISO 26000 permet de clarifier la notion de responsabilité sociétale mais, contrairement à d'autres normes ISO, elle ne se prête pas à la certification.

La Global Reporting Initiative (GRI) propose aux entreprises un référentiel global leur permettant de concevoir des rapports de durabilité selon des critères reconnus au niveau international. Le référentiel englobe des principes et des indicateurs qui permettent aux entreprises et aux organisations de mesurer leur performance économique, environnementale et sociétale. Dans le même temps, les rapports conçus sur la base des lignes directrices de la GRI offrent aux parties prenantes une présentation transparente des aspects pertinents de l'entreprise liés à la durabilité.



	<b><i>Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</i></b>	<b><i>Pacte mondial des Nations Unies</i></b>
<b><i>Teneur</i></b>	Recommandations en matière de conduite responsable des entreprises	Code de conduite et plateforme multipartite
<b><i>Groupe cible</i></b>	Entreprises multinationales des États membres de l'OCDE et d'une douzaine d'autres États	Entreprises et autres organisations
<b><i>Thèmes</i></b>	Publication d'informations, droits de l'homme, relations du travail, environnement, lutte contre la corruption, intérêts des consommateurs, science et technologie, concurrence, fiscalité	Dix principes dans quatre domaines clés : droits de l'homme, normes du travail, environnement, lutte contre la corruption
<b><i>Caractère contraignant</i></b>	Les gouvernements signataires s'engagent à mettre en place un Point de contact national compétent pour la promotion des Principes directeurs et le traitement de manquements présumés signalés	Pas contraignant sur le plan juridique ; les entreprises participantes s'engagent à publier un rapport annuel présentant les progrès réalisés
<b><i>Éditeur</i></b>	Organisation de coopération et de développement économiques	Nations Unies
<b><i>Contact</i></b>	Secrétariat d'État à l'économie Point de contact national de la Suisse Holzikofenweg 36, 3003 Berne  Tél.: +41 (0)58 463 12 75 Courriel: afin@seco.admin.ch	Global Compact Netzwerk Schweiz Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich  Tél.: +41 (0)44 421 35 42 Courriel: info@globalcompact.ch
<b><i>Informations complémentaires</i></b>	<a href="http://mneguidelines.oecd.org">http://mneguidelines.oecd.org</a>	<a href="http://www.unglobalcompact.org">www.unglobalcompact.org</a> <a href="http://www.globalcompact.ch">www.globalcompact.ch</a>

<b><i>Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme</i></b>	<b><i>Norme ISO 26000 – Responsabilité sociétale</i></b>	<b><i>Global Reporting Initiative</i></b>
Principes directeurs en matière de respect des droits de l'homme	Guide sur la responsabilité sociétale des organisations	Guide en vue de rendre compte de la durabilité
Entreprises	Organisations de tout type	Entreprises et autres organisations (selon l'importance d'un thème)
Droits de l'homme	Gestion de l'organisation, droits de l'homme, pratiques de travail, environnement, pratiques commerciales et entrepreneuriales loyales, demande des consommateurs, intégration et développement de la communauté	Référentiel global en vue de rendre compte de la durabilité (p. ex. en matière de droits de l'homme, de normes du travail, d'environnement, de gouvernance d'entreprise)
Pas contraignant sur le plan juridique	Pas contraignant sur le plan juridique ; ne permet pas de certification	Pas contraignant sur le plan juridique
Nations Unies	Organisation internationale de normalisation	Global Reporting Initiative
Secrétariat d'État à l'économie, Affaires internationales du travail Holzikofenweg 36, 3003 Berne Tél.: +41 (0)58 462 28 65  Département fédéral des affaires étrangères, Sécurité humaine Bundesgasse 32, 3003 Berne Tél.: + 41 (0)58 462 30 50 Courriel: ams@eda.admin.ch	Association suisse de normalisation Bürglistrasse 29 8400 Winterthur  Tél.: +41 (0)52 224 54 54 Courriel: info@snv.ch	Global Reporting Initiative PO Box 10039 1001 EA Amsterdam The Netherlands  Tél.: +31(0) 20 531 00 00 Courriel: info@globalreporting.org
<a href="http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf">www.ohchr.org / Documents / Publications/ GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf</a>	<a href="http://www.iso.org/iso/fr/home/standards/iso26000.htm?=">www.iso.org/iso/fr/home/standards/iso26000.htm?=&amp;</a>	<a href="http://www.globalreporting.org">www.globalreporting.org</a>



Le présent guide peut être téléchargé gratuitement sous [www.csr.admin.ch](http://www.csr.admin.ch), [www.seco.admin.ch/seco/pcn](http://www.seco.admin.ch/seco/pcn) et [www.globalcompact.ch](http://www.globalcompact.ch).



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche DEFR  
**Secrétariat d'Etat à l'économie SECO**



**Global Compact**  
Network Switzerland