



TUAC

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

Recommandations pour une conduite
responsable des entreprises dans le contexte
international

GUIDE À L'INTENTION DES SYNDICATS



TUAC

La Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) est le porte-parole officiel des travailleurs auprès de l'OCDE. Le TUAC pilote les travaux du mouvement syndical concernant les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Les membres du TUAC se composent de 59 centrales syndicales nationales qui représentent 60 millions de travailleurs dans les pays membres de l'OCDE.

<http://www.tuac.org>

<http://www.tuacoecdmneguidelines.org>

OECD

L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) est une organisation intergouvernementale qui offre une enceinte permettant aux pouvoirs publics de coopérer dans un large éventail de domaines d'action, qui englobent la politique économique, les marchés du travail, les compétences, l'investissement et la conduite responsable des entreprises. Fondée en 1961, elle compte aujourd'hui 34 membres.

<http://www.oecd.org/>

Principes directeurs de l'OCDE

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales décrivent les attentes des pouvoirs publics en matière de conduite responsable des entreprises. Les *Principes directeurs* sont le seul instrument à disposer d'un mécanisme interne appuyé par les gouvernements de traitement des plaintes portant sur les actions des entreprises multinationales. *Les syndicats ont recouru avec profit à ce mécanisme.* Les *Principes directeurs* font partie de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales, en vertu de laquelle les gouvernements adhérents s'engagent à améliorer le climat de l'investissement et à encourager la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique et social.

<http://mneguidelines.oecd.org>

L'actualisation de 2011

Les Principes directeurs de l'OCDE, adoptés pour la première fois en 1976, ont été sensiblement améliorés lors de la dernière mise à jour effectuée en 2011, avec : une référence à des normes internationalement reconnues ; l'ajout d'un nouveau chapitre consacré aux droits de l'homme ; l'adoption d'une recommandation générale sur l'exercice d'une diligence raisonnable en vue d'éviter et de traiter les incidences négatives ; précision du fait que les *Principes directeurs* s'appliquent aux chaînes d'approvisionnement et aux autres relations d'affaires ; élargissement de la portée du chapitre consacré à l'emploi afin d'inclure les travailleurs en situation d'emploi indirect, de même que les salariés ; et renforcement du mécanisme de traitement des plaintes appuyé par les gouvernements.

http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/08/E7/document_doc.phtml



Introduction

Les syndicats s'emploient depuis longtemps à faire en sorte que l'apport de l'investissement direct étranger soit plus également réparti, à la fois entre les pays et au sein d'un même pays, mais aussi entre le travail et le capital, et que les entreprises multinationales (EMN) respectent les normes internationales du travail dans l'ensemble de leur chaîne de production mondiale. L'investissement direct étranger et les EMN peuvent apporter une contribution importante au développement durable. Or, trop souvent, les EMN commettent des violations des normes internationales et condamnent des millions d'hommes et de femmes de par le monde à travailler dans des conditions de précarité, d'insécurité et de pauvreté, au mépris des droits de l'homme.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les *Principes directeurs*) sont l'un des rares instruments internationaux que les syndicats peuvent utiliser pour s'assurer que les EMN respectent les normes internationales du travail et offrent des conditions de travail décentes. Les *Principes directeurs*, auxquels adhèrent les gouvernements, formulent des recommandations à l'intention des EMN dans des domaines aussi divers que l'emploi, les relations professionnelles, les droits de l'homme, la transparence, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Les gouvernements qui adhèrent aux *Principes directeurs* sont tenus de mettre en place des Points de contact nationaux (PCN) chargés d'aider à résoudre les plaintes portant sur des violations présumées des *Principes directeurs*. Les syndicats ont déjà déposé 145 plaintes aux PCN, qui concernaient principalement des violations du droit à la liberté d'association et de négociation collective, mais avaient également trait à d'autres questions telles que le travail précaire, la diffusion d'informations, le travail forcé, la santé et la sécurité, l'environnement et la corruption.

Les syndicats ont une expérience mitigée de l'utilisation des *Principes directeurs*. Dans le meilleur des cas, les PCN fournissent un mécanisme de résolution des

problèmes qui a contribué à renforcer l'action syndicale et la négociation collective. Un cas emblématique, qui impliquait l'organisation syndicale internationale UNI et l'entreprise multinationale G4S spécialiste des solutions de sécurité, a abouti à la signature d'un accord-cadre mondial. Mais trop souvent, les PCN n'ont pas honoré leurs obligations aux termes des *Principes directeurs*, faillant ainsi à leur responsabilité de veiller à ce que les EMN contribuent à des conditions de travail décentes et au développement durable.

La *Mise à jour* de 2011 a considérablement renforcé les *Principes directeurs*, notamment en intégrant des éléments fondamentaux des travaux menés par les Nations Unies dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, et en harmonisant le chapitre relatif à l'emploi et aux relations professionnelles avec la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales. Il est désormais établi que les *Principes directeurs* s'appliquent aux travailleurs en situation d'emploi indirect et employés dans la chaîne d'approvisionnement. Toutefois, les améliorations apportées au mécanisme appuyé par les gouvernements de traitement des plaintes sont insuffisantes.

Globalement, le TUAC estime que les Principes directeurs de l'OCDE sont aujourd'hui mieux adaptés aux besoins des travailleurs du monde entier et plus pertinents à cet égard. En publiant ce Guide, le TUAC entend aider les syndicats à appliquer les *Principes directeurs* de 2011 sur leurs lieux de travail et dans leurs campagnes pour défendre les droits des travailleurs et améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Le TUAC remercie la Fondation Friedrich Ebert de son soutien qui a permis la publication de ce Guide.

John Evans, *Secrétaire général, Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE*

Sommaire

Termes et concepts	III
Partie 1. Guide rapide	1
Partie 2. Comprendre la responsabilité des entreprises multinationales	13
2.1 Responsabilité en matière de respect des Principes directeurs	14
2.2 Responsabilité en cas d'incidences négatives	14
2.3 Responsabilité envers les travailleurs	23
Partie 3. Utilisation des Principes directeurs de l'OCDE	27
3.1 Droits syndicaux	28
3.2 Restructurations/fermetures	30
3.3 Santé et sécurité	32
3.4 Travail précaire	34
3.5 Travailleurs migrants	36
Partie 4. Utilisation du mécanisme de traitement des plaintes	39
4.1 Le processus de traitement des plaintes par les PCN	40
4.2 Déposition d'une plainte – Liste de vérification à l'intention des syndicats	47
Partie 5. Ressources	51
5.1 Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	52
5.2 Déclaration de principes tripartite de l'OIT de 1977 sur les entreprises multinationales et la politique sociale	52
5.3 Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	53
5.4 Accords-cadres internationaux/mondiaux (ACI)	53
5.5 Partenaires de Global Union	54
5.6 Réseaux de Global Union	55

Termes et concepts

TERME/CONCEPT	DÉFINITION
Atténuation de l'incidence négative (<i>sur les droits de l'homme</i>)	Mesures prises afin de réduire l'étendue d'une incidence négative (sur les droits de l'homme), en ayant alors recours à la réparation pour toute incidence résiduelle. L'atténuation des risques (pour les droits de l'homme) désigne des mesures prises afin de réduire la probabilité que survienne une quelconque incidence négative ¹ .
Bonne foi	Dans le contexte de la participation à la procédure de traitement des plaintes, signifie répondre promptement, respecter le cas échéant la confidentialité des informations, s'abstenir de déformer les faits, de menacer de représailles les parties concernées par la procédure ou d'exercer effectivement de telles représailles et s'engager sincèrement dans les procédures avec la volonté de parvenir à une résolution des questions soulevées en référence aux Principes directeurs ² .
Chaîne d'approvisionnement (<i>voir « relations d'affaires »</i>)	Les relations dans la chaîne d'approvisionnement peuvent prendre diverses formes, par exemple des franchises, des accords de licence ou de sous-traitance ³ .
Circonstance spécifique	Terme utilisé dans les Principes directeurs pour désigner un cas/une plainte ayant trait à une violation présumée des <i>Principes</i> . Ce Guide utilise les termes cas ou plainte.
Conciliation	Procédure non contraignante de règlement des différends par laquelle un conciliateur joue un rôle relativement direct dans le règlement effectif d'un différend, voire conseille certaines solutions aux parties en formulant des propositions de règlement ⁴ .
Diligence raisonnable (<i>voir « Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme »</i>)	Le processus qui, en tant que partie intégrante de leurs systèmes de prise de décisions et de gestion des risques, permet aux entreprises d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles traitent cette question ⁵ .
Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (<i>voir « diligence raisonnable »</i>)	Évaluer les incidences réelles et potentielles sur les droits de l'homme, intégrer les résultats et engager des actions correspondantes, suivre les réponses et faire connaître les mesures prises pour parer aux incidences ⁶ .
Incidence négative sur les droits de l'homme	Une incidence négative sur les droits de l'homme se produit lorsqu'une action supprime ou réduit la capacité d'un individu à jouir des droits de l'homme qui sont les siens ⁷ .
Incidence négative potentielle	Incidence négative dans des domaines couverts par les Principes directeurs qui peut survenir mais ne l'a pas encore fait.
Incidence négative potentielle sur les droits de l'homme	Incidence négative sur les droits de l'homme qui peut survenir mais ne l'a pas encore fait ⁸ .
Incidence négative réelle sur les droits de l'homme (<i>voir « incidence négative sur les droits de l'homme »</i>)	Incidence négative sur les droits de l'homme qui s'est déjà produite ou est en train de se produire ⁹ .

TERME/CONCEPT	DÉFINITION
Influence	La capacité d'une entreprise de faire modifier les pratiques néfastes de l'entité responsable du dommage (des incidences négatives) ¹⁰ .
Lignes directrices de procédure	Les règles énoncées dans les Principes directeurs qui régissent le fonctionnement des PCN.
Médiation	Procédure volontaire et encadrée par laquelle un médiateur compétent aide les parties à négocier le règlement d'un différend. La procédure n'est pas contraignante, sauf si les parties parviennent à un accord ou jusqu'à ce qu'elles y parviennent ¹¹ .
Normes non contraignantes	Règles qui ne sont ni à proprement parler des lois, ni des instruments dépourvus de toute signification juridique (lignes directrices gouvernementales, déclarations ou recommandations, par exemple).
Points de contact nationaux (PCN)	Structures mises en place par les gouvernements adhérents aux Principes directeurs en vue d'accroître l'efficacité de ces <i>Principes</i> , y compris au moyen du traitement des plaintes.
Procédure au titre d'une circonstance spécifique (voir « circonstance spécifique »)	Terme utilisé dans les Principes directeurs pour désigner les règles régissant le traitement d'un cas ou d'une plainte par les Points de contact nationaux (PCN) en vertu des <i>Principes</i> .
Relations d'affaires (voir « chaîne d'approvisionnement »)	On entend par « relation d'affaires » toute relation avec des partenaires commerciaux, des entités appartenant à la chaîne d'approvisionnement ou toute autre entité, publique ou non, directement liée à ses activités, ses produits ou ses services ¹² .
Réparation	Désigne à la fois les procédures qui visent à fournir un recours à une incidence négative et l'issue qui peut contrebalancer, ou rendre positive, l'incidence négative. Cette issue peut prendre un éventail de formes, telles que des excuses, une restitution, une réhabilitation, une compensation financière ou autre et des sanctions (pénales ou administratives, comme des amendes), de même que la prévention d'un dommage, notamment par des injonctions ou des garanties de non-récidive ¹³ .
Résolution des problèmes	Approche visant à améliorer la qualité, qui consiste à identifier les causes d'un problème et à proposer des solutions possibles, souvent créatives, qui conviennent à de multiples parties ou individus ¹⁴ .
Risques concernant les droits de l'homme (voir « Incidence négative potentielle sur les droits de l'homme »)	Risques que les activités commerciales d'une entreprise peuvent entraîner une ou plusieurs incidences négatives sur les droits de l'homme. Ils sont reliés à son incidence potentielle sur les droits de l'homme, mais distincts des risques supportés par l'entreprise du fait de son implication dans une incidence sur les droits de l'homme ¹⁵ .

PARTIE 1. Guide rapide

La Partie 1 résume les Principes directeurs et les points saillants de la Mise à jour de 2011, et donne des réponses aux questions clés



GRAPHIQUE 1.1 : Les Principes directeurs de l'OCDE – chapitre par chapitre

CHAPITRE	CONTENU	UTILISÉ PAR LES SYNDICATS ?
I. Concepts et principes	Les <i>Principes directeurs</i> contiennent des principes et des normes destinés à favoriser une conduite raisonnable des entreprises, en conformité avec les législations applicables et les normes internationalement admises. Ils s'appliquent aux entreprises multinationales (EMN) dans tous les secteurs où elles exercent leurs activités. Les entreprises doivent se conformer à leur législation nationale. Dans les pays où la législation intérieure contredit les Principes directeurs, les entreprises devraient rechercher le moyen de respecter les Principes dans toute la mesure du possible sans toutefois risquer de contrevenir à leur législation nationale.	✓
II. Principes généraux	Les entreprises devraient contribuer au développement durable, respecter les droits de l'homme, s'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques locales et s'abstenir d'engager des représailles à l'encontre des travailleurs qui signalent des pratiques contraires à la loi, aux <i>Principes directeurs</i> ou aux politiques de l'entreprise. Les entreprises devraient exercer une diligence raisonnable afin d'éviter d'être impliqué dans des incidences négatives dans des domaines visés par les <i>Principes directeurs</i> , y compris par le biais de leur chaîne d'approvisionnement et de leurs relations d'affaires, et de les traiter lorsque ces incidences négatives se produisent, notamment en usant de leur <i>influence</i> afin que leurs partenaires commerciaux traitent ces incidences négatives dont ils sont la cause. Les entreprises devraient s'engager auprès des parties prenantes en leur donnant de réelles possibilités de faire valoir leurs points de vue lorsqu'il s'agit de planifier et de prendre des décisions relatives à des activités susceptibles d'avoir un impact significatif sur les populations locales.	✓
III. Publication d'informations	Les entreprises devraient publier des informations sur les aspects significatifs de leurs activités, de leur structure, de leur situation financière, de leurs résultats, de leur actionnariat, de leur système de gouvernement d'entreprise et sur les questions relatives aux travailleurs, et devraient respecter des normes de haute qualité en matière de publication d'informations financières et non financières.	✓
IV. Droits de l'homme	Les entreprises devraient respecter les droits de l'homme, ce qui signifie qu'elles doivent se garder de porter atteinte aux droits d'autrui par le biais de leurs propres activités et de leurs relations, et traiter ces incidences négatives lorsqu'elles surviennent, y compris en exerçant leur <i>influence</i> afin que leurs partenaires commerciaux traitent leurs incidences négatives sur les droits de l'homme. Les entreprises devraient élaborer une politique en matière de droits de l'homme, exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et établir des mécanismes légitimes ou s'y associer afin de remédier aux incidences négatives lorsqu'il s'avère qu'elles en sont la <i>cause</i> ou qu'elles y ont <i>contribué</i> .	✓
V. Emploi et relations professionnelles	Les entreprises devraient respecter le droit de constituer un syndicat ou de s'y affilier et de mener des négociations collectives, contribuer à l'abolition effective du travail des enfants, et à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire et respecter le droit à l'absence de discrimination en matière d'emploi ou de profession. Les entreprises devraient communiquer aux représentants des travailleurs les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi et fournir aux travailleurs et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou de l'entreprise dans son ensemble. Les entreprises devraient octroyer les meilleurs salaires possibles (au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles), assurer la santé et la sécurité du milieu de travail, avertir dans un délai raisonnable les travailleurs en cas de restructuration ou de fermeture et ne pas menacer de transférer des activités hors du pays en cause en réponse à des négociations sur les conditions d'emploi ou lorsque les travailleurs constituent un syndicat ou s'y affilient.	✓

La recommandation générale contenue au chapitre II selon laquelle les entreprises doivent exercer une diligence raisonnable s'applique à tous les chapitres, à l'exception des chapitres IX (Science et technologie), X (Concurrence) et XI (Fiscalité).

CHAPITRE	CONTENU	UTILISÉ PAR LES SYNDICATS ?
VI. Environnement	Les entreprises devraient conserver un système de gestion environnementale prévoyant la collecte et l'évaluation en temps utile d'informations adéquates relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité, fournir au public et aux travailleurs en temps voulu des informations relatives aux effets potentiels de leurs activités, entrer en communication et en consultation avec les collectivités concernées, et offrir aux travailleurs un enseignement et une formation appropriés sur les questions de santé et de sécurité de l'environnement.	✓
VII. Lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion	Les entreprises ne devraient pas offrir, octroyer ou exiger un pot-de-vin à des agents publics ou à des salariés en vue d'obtenir ou de conserver un avantage illégitime, ni recourir à des intermédiaires, tels que des agents, à cette fin. Les entreprises devraient interdire ou dissuader de recourir à des paiements de facilitation et devraient veiller à ce que les contributions politiques se conforment intégralement aux règles de publication d'informations et soient portées à la connaissance des dirigeants de l'entreprise.	✓
VIII. Intérêts des consommateurs	Les entreprises devraient respecter toutes les normes requises en matière de santé et de sécurité des consommateurs, donner aux consommateurs des informations suffisantes pour leur permettre de prendre leurs décisions en connaissance de cause, leur donner accès à des mécanismes extrajudiciaires de règlement des différends et des mesures correctrices équitables, s'abstenir de toute affirmation, omission ou toute autre pratique qui soit trompeuse, frauduleuse ou déloyale, et coopérer étroitement avec les autorités publiques pour traiter les menaces graves à la santé et à la sécurité publiques ou à l'environnement résultant de leurs activités.	✓
IX. Science et technologie	Les entreprises devraient adopter des pratiques qui favorisent les transferts de technologie de manière à contribuer au développement durable et, le cas échéant, établir des liens avec les établissements publics de recherche sur le plan local.	
X. Concurrence	Les entreprises devraient mener leurs activités d'une manière compatible avec tous les textes législatifs et réglementaires applicables et s'abstenir de fixer des prix, procéder à des soumissions concertées ou diviser les marchés.	
XI. Fiscalité	Les entreprises devraient contribuer aux finances publiques des pays d'accueil en acquittant avec ponctualité les impôts dont elles sont redevables, se conformer à la lettre comme à l'esprit des lois et règlements fiscaux des pays où elles opèrent, communiquer les informations en temps voulu aux autorités compétentes, y compris à la demande d'autres pays, et appliquer le principe de pleine concurrence dans leurs pratiques de prix de transfert afin d'éviter de transférer des bénéfices ou des pertes en vue de réduire leur charge fiscale.	✓

LA MISE À JOUR DE 2011

Un renforcement de la responsabilité des entreprises

Depuis leur adoption en 1976, les Principes directeurs de l'OCDE ont fait l'objet de révisions et de mises à jour périodiques, la dernière datant de 2011. Voici les aspects les plus importants de la mise à jour de 2011 :

- **Normes internationalement admises :** ajout d'une référence aux normes internationalement admises¹⁶ parallèlement aux législations nationales, et de la recommandation selon laquelle dans les pays où la législation intérieure contredit les normes énoncées dans les *Principes directeurs*, les entreprises devraient rechercher les moyens de respecter les *Principes directeurs* dans toute la mesure du possible sans toutefois risquer de contrevvenir à leur législation nationale¹⁷ ;
- **Responsabilité déterminée par l'incidence :** adoption du principe selon lequel la responsabilité d'une entreprise est déterminée par les incidences négatives qui la concernent, conformément aux *Principes directeurs* des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- **Chaînes d'approvisionnement et relations d'affaires :** précision du fait que les EMN sont tenues d'éviter les incidences négatives et de *traiter* celles dans lesquelles elles sont impliquées par le biais de leurs chaînes d'approvisionnement et de leurs relations d'affaires¹⁸ ;
- **Diligence raisonnable :** ajout d'une recommandation générale selon laquelle les entreprises devraient exercer une diligence raisonnable en vue d'éviter et de traiter les incidences négatives dans des domaines couverts par les *Principes directeurs*¹⁹ ;
- **Droits de l'homme :** introduction d'un nouveau chapitre qui établit l'obligation pour les entreprises de respecter les droits de l'homme, conformément aux *Principes directeurs* des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme²⁰ ;
- **Salariés et travailleurs :** élargissement du champ d'application des *Principes directeurs* pour couvrir les travailleurs en situation d'emploi indirecte et dans la chaîne d'approvisionnement²¹ ;
- **Salaires satisfaisant les besoins essentiels :** ajout d'une nouvelle recommandation selon laquelle les EMN devraient « octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles » qui devraient « être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles »²² ;
- **Procédures parallèles :** lignes directrices disposant que les PCN ne devraient pas rejeter ou interrompre une plainte simplement parce que des actions parallèles sont en cours, sauf si cela risque d'entraîner un préjudice grave pour l'une ou l'autre des parties engagées dans ces autres procédures²³ ;
- **Renforcement du mécanisme de traitement des plaintes :** intégration de nouveaux principes selon lesquels les PCN doivent observer les critères d'impartialité, de prévisibilité et d'équité lorsqu'ils traitent des plaintes²⁴, amélioration des procédures (définition d'un calendrier)²⁵ et activités de renforcement des capacités et de suivi à l'intention des PCN (évaluations mutuelles par les pairs) ;
- **Agenda proactif :** introduction d'un nouvel agenda proactif en complément du mécanisme de traitement des plaintes, aux termes duquel les pouvoirs publics doivent s'employer, dans un cadre multipartite, à répondre aux risques d'incidences négatives associées à des produits, des régions, des secteurs ou des activités spécifiques, en vue de promouvoir la mise en œuvre effective des *Principes directeurs*²⁶.

La Mise à jour de 2011 alourdit considérablement les responsabilités qui incombent aux EMN en vertu des *Principes directeurs*. Toutefois, les mesures prises pour renforcer le mécanisme de traitement des plaintes ne sont pas à la hauteur des attentes des syndicats et des ONG. C'est la principale lacune de la Mise à jour de 2011.

1.1 Que sont les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ?

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les *Principes directeurs*) sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales et qui portent sur le comportement que celles-ci doivent adopter partout où elles exercent leurs activités. Les *Principes directeurs* définissent des principes et des normes dans des domaines aussi divers que les droits de l'homme, l'emploi et les relations professionnelles, la publication d'informations, l'environnement et la fiscalité (voir le *GRAPHIQUE 1.1*).

1.2 Les EMN peuvent-elles adhérer aux *Principes directeurs* ?

Non. Ce sont les gouvernements qui y adhèrent, et pas les EMN. Cette particularité distingue les *Principes directeurs* des codes de conduite d'entreprises. 45 gouvernements y ont déjà adhéré : 34 pays membres de l'OCDE et 11 pays non membres. Les pays adhérant aux *Principes directeurs* prennent l'engagement contraignant de les mettre en œuvre.

1.3 Comment les *Principes directeurs* s'appliquent-ils aux EMN ?

Les *Principes directeurs* s'appliquent à toutes les EMN qui ont leur siège dans les 45 pays adhérents, quels que soient leur actionnariat – contrôlées par l'État, publiques ou privées – leur secteur d'activité, y compris le secteur financier, et le pays où elles opèrent, y compris à l'étranger.

1.4 Quel est le statut des fournisseurs et des autres partenaires commerciaux ?

Les *Principes directeurs* s'appliquent à l'ensemble des relations d'affaires des EMN : filiales, fournisseurs, sous-traitants, franchisés, titulaires d'une licence et autres partenaires commerciaux.

 Voir la Partie 2.2 pour plus de détails

1.5 Les *Principes directeurs* sont-ils facultatifs pour les EMN ?

Non. Les *Principes directeurs* s'appliquent dès lors que l'EMN a son siège dans un pays adhérent. Les *Principes directeurs* sont un exemple de norme non contraignante : il ne s'agit ni à proprement parler d'une loi, ni d'un instrument dépourvu de toute signification juridique. N'étant pas non plus une norme contraignante, les *Principes* n'ont pas force exécutoire auprès des tribunaux. Néanmoins, 45 pays ayant pris l'engagement juridique de mettre en œuvre les *Principes directeurs*, les EMN sont tenues de s'y conformer.

Le mécanisme appuyé par les gouvernements de traitement des plaintes est une caractéristique des Principes directeurs unique en son genre.

ENCADRÉ 1.1 : Signataires des Principes directeurs de l'OCDE

MEMBRES DE L'OCDE

Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chili, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Israël, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République de Corée, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède, Suisse, Turquie.

NON-MEMBRES DE L'OCDE

Argentine, Brésil, Colombie, Costa Rica, Égypte, Lettonie, Lituanie, Maroc, Pérou, Roumanie, Tunisie.

GRAPHIQUE 1.2 : PCN : Des règles communes mais des structures différentes²⁷

PCN	DESCRIPTION
Belgique	Structure tripartite composée de représentants des Services publics fédéraux et régionaux, des organisations patronales et des organisations syndicales CSC, CGSLB et FGTB, sur le plan national représentées dans le Conseil Central de l'Economie et le Conseil National de Travail. Le PCN est hébergé par le Service public fédéral Economie. http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/responsabilite_sociale_des_entreprises/Principes_directeurs_OCDE_entreprises_multinationales/
Brésil	Organisme interministériel coordonné par le Secrétariat aux Affaires internationales du ministère des Finances et réunissant neuf ministères, dont celui du Travail et de l'Emploi, ainsi que la Banque centrale. http://www.fazenda.gov.br/sain/pcn/index.asp
Canada	Organisme interministériel, regroupant huit ministères et départements, dont celui des Ressources humaines et du Développement des compétences, et présidé par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI). Le secrétariat est hébergé par le MAECI. http://www.ncp.gc.ca
États-Unis	Organisme ministériel unique hébergé par le Département d'État, le PCN américain coopère avec un Groupe de travail interministériel composé de représentants de divers ministères, dont celui du Travail ainsi qu'un comité consultatif des parties prenantes, coprésidé par des représentants de syndicats et d'entreprises. http://www.state.gov/usncp/
France	Structure tripartite dont les membres représentent l'État, les syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et UNSA) et les entreprises, et située au sein du ministère de l'Économie et des Finances. http://www.tresor.economie.gouv.fr/principes-directeurs-a-l'intention-des-entreprises-multinationales
Italie	Organisme public ministériel hébergé par le ministère du Développement économique (MDE). Des représentants de divers ministères, des syndicats et du patronat sont parties prenantes via un comité consultatif du PCN. http://pcnitalia.sviluppoeconomico.gov.it/en/
Japon	Organisme interministériel impliquant le ministère des Affaires étrangères, le ministère de la Santé, du Travail et du Bien-Être et le ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie. Les syndicats et les employeurs sont parties prenantes via un comité consultatif, le Comité du PCN japonais. http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html
Luxembourg	Structure tripartite rassemblant les représentants syndicaux, les représentants patronaux ainsi que des membres de l'administration gouvernementale, et coordonnée par le Ministère de l'Économie et du Commerce extérieur. http://www.cdc.public.lu/instruments/7_PCN/
Maroc	Organisme interministériel animé par L'Agence Marocaine de Développement des Investissements (AMDI) et impliquant différents départements et institutions publics concernés par les principes directeurs, dont celui du Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. http://www.invest.gov.ma/index.php?id=34527&lang=fr
Norvège	Organisme indépendant composé de quatre experts qui représentent les syndicats, le patronat, le milieu universitaire et les ONG, et possédant un secrétariat hébergé par le ministère des Affaires étrangères. http://www.regjeringen.no/en/sub/styret-rad-utvalg/ncp_norway.html?id=642292
Pays-Bas	Organisme indépendant établi par décret gouvernemental et comptant quatre membres indépendants (dont l'un représente les travailleurs) et quatre membres du gouvernement représentant différents ministères. Hébergé par le ministère des Affaires économiques, de l'Agriculture et de l'Innovation. http://www.oecdguidelines.nl/
Royaume-Uni	Organisme ministériel mixte cofinancé par le ministère des Entreprises, de l'Innovation et des Compétences (<i>Department for Business, Innovation and Skills, BIS</i>) et le ministère du Développement international (<i>Department for International Development, DFID</i>). Situé au sein du BIS, il est supervisé par un Comité directeur réunissant des représentants de l'État et quatre membres externes, un indépendant et trois qui représentent les syndicats, le patronat et les ONG. http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint
Suisse	Organisme interministériel rattaché au secteur Investissements internationaux et entreprises multinationales du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) en lien avec un Comité consultatif composé de représentants des ministères concernés, des syndicats, du patronat, des ONG et des universitaires. http://www.seco.admin.ch/themen/00513/00527/01213/index.html?lang=fr
Tunisie	Structure tripartite composée de représentants du gouvernement, du syndicat UGTT et du patronat (UITCA) et hébergée par la Direction générale de l'Investissement extérieur au ministère du Développement et de la Coopération internationale. Il n'y a pas de site ou de pages internet spécifiques pour le PCN Tunisie.

1.6 Comment sont appliqués les *Principes directeurs* ?

Les gouvernements qui adhèrent aux *Principes directeurs* sont tenus de créer des Points de contact nationaux (PCN) chargés de promouvoir et de mettre en œuvre les *Principes*, et de traiter les allégations de violation des *Principes*. Le mécanisme appuyé par les gouvernements de traitement des plaintes est une caractéristique des *Principes directeurs* unique en son genre.

1.7 Où se situent les PCN chargés de traiter les plaintes ?

Les PCN sont situés dans les pays qui ont adhéré aux *Principes directeurs*. Tous sont appuyés par leurs gouvernements. La plupart font partie de l'administration d'État : il peut s'agir d'un organisme ministériel unique, d'un organisme interministériel ou d'une entité réunissant des représentants de l'État et des parties prenantes extérieures. Quelques PCN sont indépendants de l'État, tendance qui se développe (voir le *GRAPHIQUE 1.2*).

1.8 Les PCN font-ils intervenir les syndicats ?

Oui. Un petit nombre de PCN sont des structures tripartites auxquelles participent les syndicats sur un pied d'égalité avec le gouvernement et les entreprises (voir le *GRAPHIQUE 1.2*). Dans d'autres PCN, les syndicats sont officiellement représentés au sein du comité directeur ou consultatif, tandis que la majorité des PCN ont établi des procédures de consultation des syndicats, aux côtés des entreprises et des ONG. Tous les PCN sont supposés coopérer avec les syndicats et d'autres parties prenantes en vue de promouvoir les *Principes directeurs*.

1.9 Les différents Points de contact nationaux suivent-ils les mêmes règles ?

Oui, en principe. Tous les PCN sont tenus d'être visibles, accessibles, transparents et responsables dans leurs activités quotidiennes et, lorsqu'ils traitent une plainte, de répondre aux critères d'*impartialité*, de *prévisibilité* et d'*équité*. En pratique, toutefois, on constate d'importantes différences d'un PCN à l'autre, certains faisant preuve d'un comportement exemplaire, tandis que d'autres, trop nombreux, ne respectent pas les critères fixés.

1.10 Dans quelles conditions une plainte peut-elle être déposée au titre des *Principes directeurs* ?

Les questions soulevées dans la plainte doivent être couvertes par les *Principes directeurs*. Elle doit viser une entreprise faisant partie d'une EMN ou liée à une EMN ayant son siège dans l'un des 45 pays ayant adhéré aux *Principes directeurs* (voir l'*ENCADRÉ 1.1*). Si l'entreprise en question fait partie d'une EMN ou est liée à une EMN ayant son siège dans un pays qui n'a pas adhéré aux *Principes directeurs*, il n'est pas possible de déposer une plainte au titre de ces *Principes* (voir l'*ENCADRÉ 1.2* et le *GRAPHIQUE 4.5*).

 La *Partie 4.2* contient une liste de vérification pour la déposition d'une plainte

1.11 À qui s'adresser pour déposer une plainte ?

Les plaintes peuvent être déposées directement auprès des PCN. Elles ne peuvent pas être déposées à l'OCDE qui ne dispose pas de mécanisme de traitement correspondant. Lorsque l'allégation de violation des *Principes directeurs* est survenue dans un pays qui y a adhéré, la plainte doit être déposée au PCN de ce pays (PCN du pays d'accueil). Si en revanche l'allégation de violation est survenue dans un pays qui n'a pas adhéré aux *Principes*, la plainte doit être déposée au PCN du pays où l'EMN a son siège (PCN du pays d'origine). Lorsqu'une plainte porte sur l'allégation de violation des *Principes directeurs* par une EMN dans plusieurs pays adhérents, les PCN décident entre eux de celui qui s'en chargera. Enfin, si l'allégation

Tous les PCN sont tenus d'être visibles, accessibles, transparents et responsables dans leurs activités quotidiennes et, lorsqu'ils traitent une plainte, de répondre aux critères d'impartialité, de prévisibilité et d'équité.

ENCADRÉ 1.2 : Exemple : Recevabilité des plaintes

Si une filiale ou un fournisseur d'une EMN allemande exerçant des activités en Zambie a violé des dispositions des *Principes directeurs*, une plainte peut être déposée au titre de ces *Principes* parce que l'Allemagne y a adhéré. Si en revanche une filiale ou un fournisseur d'une EMN chinoise opérant en Zambie a violé des dispositions des *Principes directeurs*, il n'est pas possible de déposer une plainte parce que la Chine n'y a pas adhéré.

de violation survient dans un pays qui n'a pas adhéré aux *Principes* et implique un groupe constitué de plusieurs EMN, la plainte doit être déposée à tous les PCN du pays d'origine.

➔ La *Partie 4.2* examine plus en détail le processus de dépôt d'une plainte

La première étape de la préparation d'une plainte est de consulter le site Internet du PCN auquel la plainte est déposée

1.12 Qui peut déposer une plainte au titre des *Principes directeurs* ?

N'importe quelle organisation, y compris un syndicat – qu'il s'agisse d'une entreprise ou d'une entité locale, sectorielle, nationale, régionale ou internationale – peut déposer une plainte au titre des *Principes directeurs*, à condition de détenir un intérêt légitime. Toutes les plaintes doivent être déposées « de bonne foi ». Les syndicats peuvent agir seuls, en association avec d'autres syndicats ou avec des ONG. Ceux qui envisagent d'appliquer les *Principes directeurs* pour la première fois sont invités à solliciter le soutien de syndicats rompus à leur utilisation, tant au niveau national qu'international. Les Fédérations syndicales internationales sont en mesure d'apporter une aide à leurs membres. Le TUAC peut également dispenser des conseils.

1.13 Comment un PCN traite-t-il une plainte ?

Le PCN procède à une évaluation initiale afin de déterminer si la question soulevée est en rapport avec les *Principes directeurs*. S'il accepte de traiter la plainte, il offre une médiation aux parties. Si les parties parviennent à un accord grâce à la médiation, le PCN publie son rapport et clôt le cas. Si la médiation échoue, les PCN qui suivent les pratiques exemplaires examinent la plainte afin d'évaluer si l'EMN a violé les *Principes directeurs*. D'autres PCN refusent d'effectuer un tel examen, mais formulent des recommandations sur la conduite future de l'EMN. Ces deux pratiques sont conformes aux règles des *Principes directeurs*.

➔ Le processus de traitement des plaintes par les PCN est décrit dans la *Partie 4.1*

1.14 Le PCN prend-il en charge les frais de participation des syndicats ?

Normalement non. Les PCN sont tenus de couvrir les coûts de la médiation, et notamment la rémunération du conciliateur/médiateur, mais rares sont les PCN qui assument les frais de participation des parties. Les syndicats doivent se rapprocher du PCN pour connaître sa pratique à cet égard.

1.15 La déposition de plaintes obéit-elle à des règles ?

Oui. Les *Principes directeurs* définissent les règles qui régissent le processus de déposition des plaintes, en fonction desquelles les PCN publient leurs propres procédures. Certains PCN demandent que les plaintes soient adressées au moyen d'un formulaire en ligne. La première chose à faire est de consulter le site Internet du PCN auquel la plainte est déposée. Si le PCN n'a pas publié ses procédures, les syndicats doivent accompagner leur plainte des renseignements demandés dans la *Partie 4.2* de ce Guide.

➔ La *Partie 4.2* contient une liste de vérification pour la déposition d'une plainte

1.16 Existe-t-il des règles en matière de confidentialité ?

Oui. La transparence est l'un des critères fondamentaux que les PCN doivent observer. En règle générale, les activités des PCN doivent être transparentes, à l'exception des procédures de conciliation/médiation, pendant lesquelles les parties sont tenues à un devoir de confidentialité. Néanmoins, un petit nombre de PCN estiment que la plainte proprement dite devrait rester confidentielle. En général, les syndicats et les ONG publient et font connaître leurs plaintes et jugent important de pouvoir le faire.

1.17 Est-ce possible de déposer une plainte de manière confidentielle ?

Oui, en partie. Il est possible de garder confidentiels certains éléments de la plainte, comme l'identité des travailleurs concernés, mais pas la plainte dans son ensemble. Il n'est pas non plus possible de garder confidentiel le nom de l'organisation qui dépose la plainte. Les PCN n'acceptent pas les plaintes anonymes.

1.18 Existe-t-il d'autres instruments internationaux pour engager la responsabilité des EMN ?

Oui. Il existe deux autres instruments internationaux qui font autorité : la *Déclaration de principes tripartite de l'OIT de 1977* sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales) (1977, révisée en 2006) ; et les *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* (2011). Néanmoins, seuls les Principes directeurs de l'OCDE comportent un mécanisme fonctionnel de traitement des plaintes. Le Bureau des activités pour les travailleurs du BIT (ACTRAV) a publié un Guide relatif à la *Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales*, tandis que la CSI a publié un Guide relatif aux *Principes directeurs des Nations Unies*.

➔ On trouvera des liens menant à ces instruments dans la **Partie 5.4**

1.19 Les Principes directeurs sont-ils pertinents pour les accords-cadres internationaux ?

Oui. Environ 20 % des accords négociés entre les Fédérations syndicales internationales et les EMN font référence aux Principes directeurs de l'OCDE, et les syndicats indiquent les utiliser dans leurs négociations (voir l'**ENCADRÉ 1.3**). Les accords mondiaux sont également pertinents pour la mise en œuvre des *Principes*. Ils peuvent renforcer les procédures de diligence raisonnable en offrant une source d'informations sur les risques d'incidences négatives et un moyen de résolution des conflits (voir l'**ENCADRÉ 1.4**).

➔ La **Partie 5.4** contient la liste des accords mondiaux qui ont été conclus

ENCADRÉ 1.3 : Exemple : Accords mondiaux faisant référence aux Principes directeurs

Aker, Ballast Nedam, EADS, Electrolux, Ford, G4S, GDF SUEZ, GEA, H&M, Impregilo, ISS, Lafarge, Norsk Hydro ASA, Petrobras, Royal BAM, Staedtler, Veidekke, VolkerWessels.

ENCADRÉ 1.4 : Exemple : Accords mondiaux sur la résolution des conflits – GDF Suez et BWI, IndustriALL, PSI²⁸

5.1 En cas de plainte ou d'allégation de non respect de l'accord, la procédure suivante s'applique :

- a) En premier lieu, la plainte sera déposée à la direction du site local. Les travailleurs peuvent se faire assister d'un syndicat.
- b) Si la plainte n'est pas résolue par la direction locale, elle doit être adressée à la centrale nationale concernée qui se tournera vers l'entreprise.
- c) Les infractions qui n'ont pas pu être résolues par des discussions sur le lieu de travail ou au niveau national seront examinées par les signataires de l'accord, en étroite coopération avec les organisations affiliées aux Fédérations syndicales internationales dans le pays concerné, et seront signalées au gestionnaire responsable qui veillera à ce que des mesures correctives soient mises en œuvre sans retard.

1.20 Comment les syndicats font-ils usage des *Principes directeurs* ?

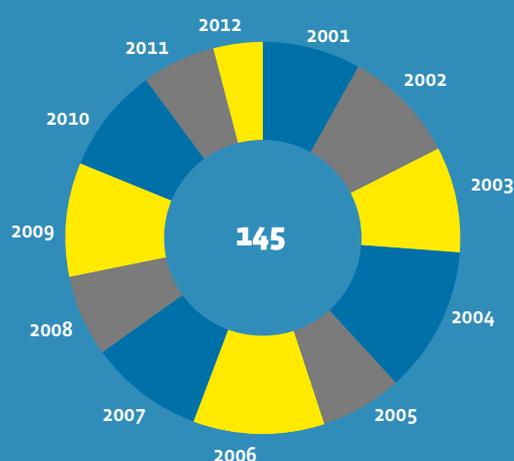
Entre 2000 et 2012, les syndicats ont soumis 145 cas au titre des *Principes directeurs*, soit 12 cas par an (ou 1 par mois) en moyenne. La plupart des cas (96 %) concernaient le chapitre V (Emploi et relations professionnelles). Par ailleurs, les syndicats se sont amplement référés au chapitre II (Principes généraux). Depuis la *Mise à jour* de 2011, les syndicats ont fréquemment cité les nouvelles recommandations relatives à l'exercice d'une diligence raisonnable afin d'éviter les incidences négatives et de les traiter (chapitre II *Principes généraux* et chapitre IV Droits de l'homme).

PRINCIPALES STATISTIQUES

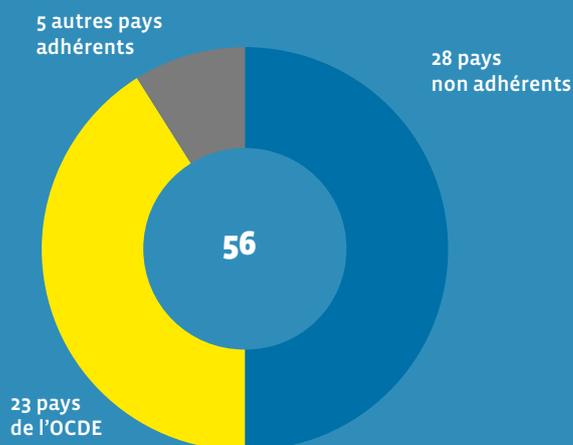
Nombre de cas soumis par les syndicats : **145**

Nombre moyen de cas par an : **12,4**

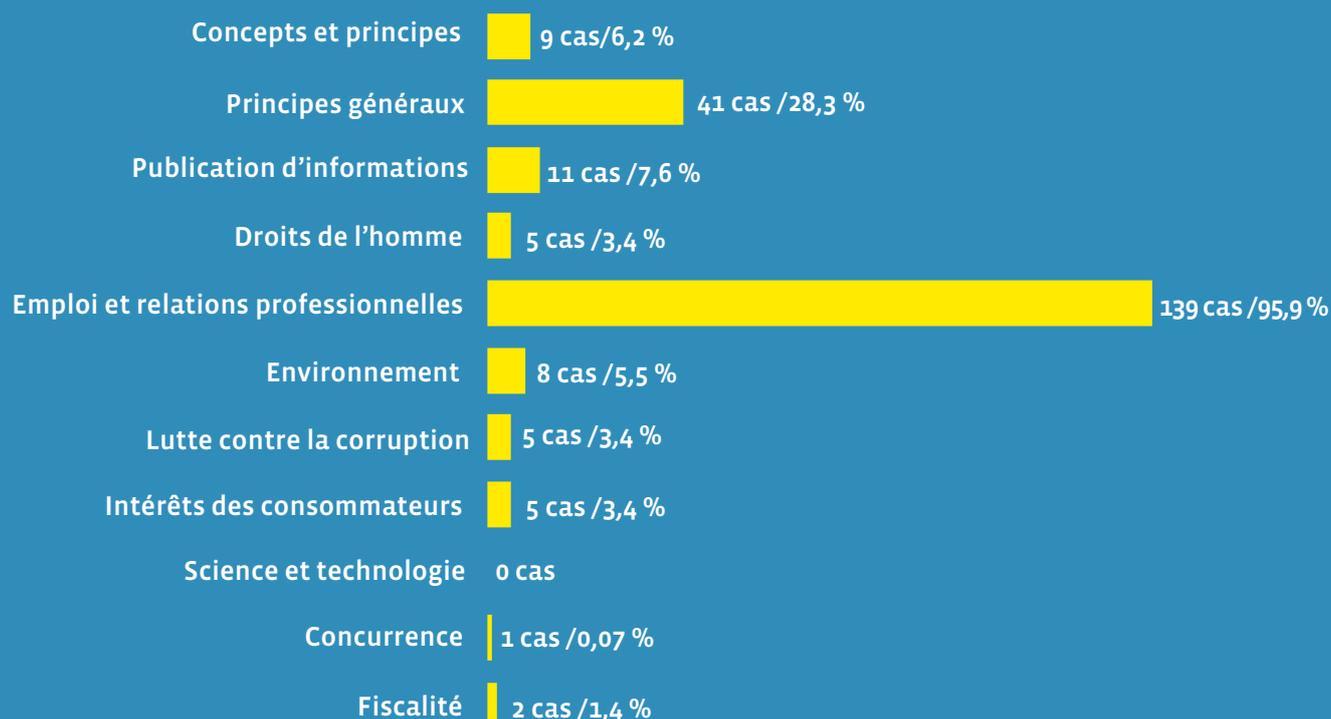
Années durant lesquelles les cas ont été soumis



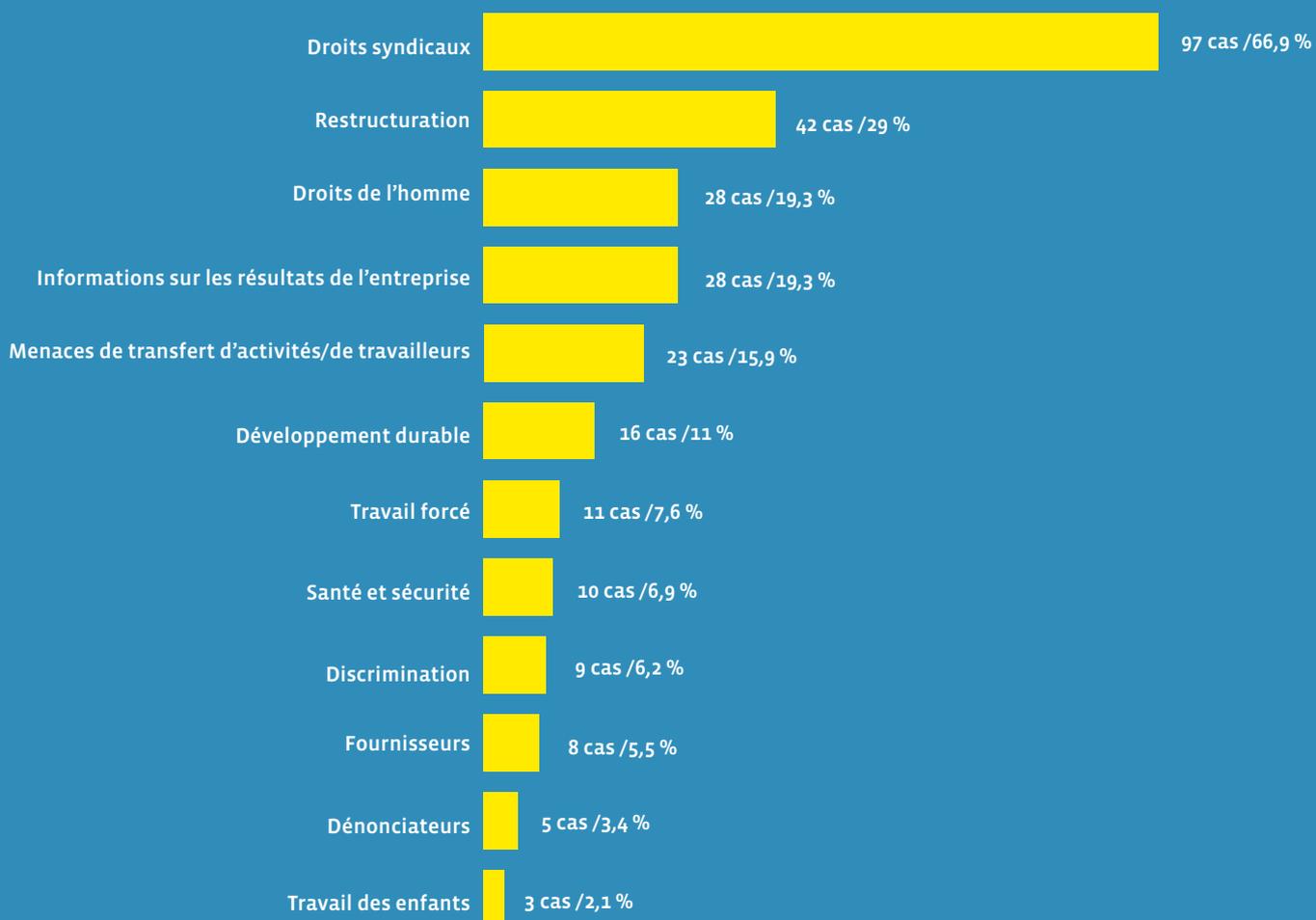
Pays où les violations sont survenues



Chapitres cités par les syndicats à l'appui de leurs cas



Questions traitées



PARTIE 2. Comprendre la responsabilité des entreprises multinationales

La Partie 2 définit les responsabilités qui incombent aux entreprises multinationales aux termes des Principes directeurs de l'OCDE



2.1 Responsabilité en matière de respect des *Principes directeurs*

Avant tout, les entreprises multinationales (EMN) doivent se conformer aux principes et aux normes énoncés dans les recommandations figurant dans les *Principes directeurs*. Ces principes et normes s'appliquent à toutes les entités qui composent l'entreprise multinationale, dans tous les secteurs de l'économie²⁹, partout où elles exercent leurs activités³⁰. En outre, les EMN doivent encourager leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et sous-traitants, à appliquer des normes de conduite responsable conformes aux *Principes directeurs*³¹. Une entreprise multinationale qui omet de respecter l'une ou l'autre des recommandations formulées dans les *Principes directeurs* se rend coupable de violation de ces *Principes*.

2.2 Responsabilité en cas d'incidences négatives

2.2.1 Éviter et traiter les incidences négatives

Outre la responsabilité de se conformer aux principes et normes énoncés dans les *Principes directeurs*, les entreprises multinationales ont pour obligation générale d'éviter et de traiter les « incidences négatives » dans les domaines visés par les *Principes*. Les EMN doivent « savoir et démontrer » qu'elles ne sont pas impliquées dans des incidences négatives en établissant les processus adéquats (« diligence raisonnable ») qui mettent en lumière les risques de telles incidences, en vue de les traiter. En l'espèce, c'est le fait pour une entreprise multinationale de ne pas agir en vue d'éviter et de traiter des incidences négatives dans lesquelles elles ont une part, en exerçant une « diligence raisonnable », qui constitue une violation des *Principes directeurs*.

ENCADRÉ 2.1 : Que signifie l'expression « Éviter et traiter les incidences négatives » ?

Une incidence négative désigne un effet ou une conséquence préjudiciable résultant des activités (actions ou omissions³²) d'une entreprise. Assumer la responsabilité d'éviter et de traiter des incidences négatives aux termes des *Principes directeurs* implique de la part des entreprises multinationales qu'elles prennent des mesures (« diligence raisonnable ») pour empêcher les effets dommageables ou d'autres conséquences négatives de leurs activités. C'est une responsabilité fondamentale qui s'applique uniquement aux recommandations des *Principes directeurs* qui, si elles ne sont pas respectées par l'entreprise, entraîneraient ou risqueraient d'entraîner des conséquences dommageables ou négatives³³. Elle ne s'applique pas aux recommandations qui ne concernent pas l'implication potentielle des EMN dans des incidences négatives (comme celle qui prévoit que les EMN établissent des liens avec des établissements publics de recherche dans les pays d'accueil³⁴).

Le passage de la « sphère d'influence » à l'incidence comme critère pour déterminer la responsabilité est une bonne nouvelle pour les travailleurs. Les activités des entreprises peuvent avoir des « incidences négatives » sur toutes les catégories de travailleurs, qu'il s'agisse de salariés, de travailleurs intérimaires ou saisonniers, ou encore de travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement ou dans des franchises. Les incidences ne dépendent pas de la nature de la relation de travail, pas plus qu'elles ne s'arrêtent à la « porte de l'entreprise ».

ENCADRÉ 2.2 : Plus d'informations sur la responsabilité en cas d'incidences négatives

Le principe selon lequel la responsabilité d'une entreprise est déterminée par ses « incidences négatives » a été établi par les Nations Unies au cours de ses travaux portant sur les entreprises et les droits de l'homme³⁵. Il est désormais entendu que ce n'est plus le degré de contrôle ou la « sphère d'influence » qui détermine les limites de la responsabilité d'une entreprise en matière de droits de l'homme, mais plutôt les incidences de ses activités. Étape importante, la *Mise à jour* de 2011 des *Principes directeurs* de l'OCDE intègre non seulement ce principe, mais l'étend à d'autres domaines d'action visés par les *Principes*, au-delà des droits de l'homme.

2.2.2 Quelle est la portée de la responsabilité d'éviter et de traiter les incidences négatives ?

Les entreprises doivent *éviter* les incidences négatives et *traiter* celles dans lesquelles elles sont impliquées, *où qu'elles se produisent* – y compris dans leurs chaînes d'approvisionnement et relations d'affaires. Cette obligation élargit considérablement la portée de la responsabilité impartie aux entreprises multinationales par les *Principes directeurs* (voir l'ENCADRÉ 2.3), au-delà du fait que les entreprises multinationales sont tenues d'inciter leurs commerciaux à adopter des pratiques conformes aux *Principes directeurs* (voir Partie 2.1).

ENCADRÉ 2.3 : Exemple d'élargissement de la portée de la responsabilité³⁶

En septembre 2012, le Point de contact national (PCN) français a affirmé que l'implication d'entreprises dans le commerce de coton ouzbek, récolté en recourant au travail des enfants, constituait une violation des *Principes directeurs*. Le PCN a conclu que l'entreprise multinationale citée dans ce cas n'avait pas elle-même enfreint les *Principes directeurs*, n'ayant pas acheté de coton ouzbek au cours des années récentes. Néanmoins, citant les dispositions des *Principes* qui imposent d'*éviter* et de *traiter* les incidences négatives, le PCN a rappelé à l'entreprise multinationale qu'elle était responsable de sa chaîne d'approvisionnement. Il lui a recommandé d'exercer une diligence raisonnable et de lui signaler les mesures prises afin de faire en sorte que ses fournisseurs/partenaires commerciaux potentiels n'utilisent pas le travail des enfants pour récolter le coton.

2.2.3 Quels types d'incidences négatives les entreprises multinationales doivent-elles éviter et traiter ?

En vertu des *Principes directeurs*, les entreprises multinationales doivent *éviter* et *traiter* :

- Les incidences négatives dans des *domaines visés par les Principes directeurs* ;
- Les incidences négatives sur les *droits de l'homme*.

2.2.3.1 Incidences négatives dans des domaines visés par les Principes directeurs

Les *Principes directeurs* (chapitre II) attribuent aux entreprises multinationales la responsabilité générale d'*éviter* des incidences négatives dans tous les domaines visés par les *Principes* et de les *traiter* lorsqu'elles se produisent³⁷. Cette responsabilité générale s'applique à tous les chapitres (y compris à celui sur *l'emploi et les relations professionnelles*), à l'exception de ceux qui concernent *la science et la technologie* (IX), *la concurrence* (X) et *la fiscalité* (XI)³⁸.

2.2.3.2 Incidences négatives sur les droits de l'homme

Les *Principes directeurs* (chapitre IV) prévoient également la responsabilité spécifique de respecter les droits de l'homme. Les entreprises multinationales doivent ainsi se garder de porter atteinte aux droits d'autrui, y compris de travailleurs, et prendre les mesures nécessaires pour *traiter* les incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles sont impliquées (voir l'ENCADRÉ 2.4). Cette responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique systématiquement, qu'un pays d'accueil

ENCADRÉ 2.4 : Que signifient « incidences négatives sur les droits de l'homme » ?³⁹

Les Nations Unies considèrent qu'il y a « *incidence négative sur les droits de l'homme* lorsqu'une action supprime ou réduit la capacité d'un individu à jouir des droits de l'homme qui sont les siens ».

LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME

Une nouvelle norme mondiale

Les droits de l'homme sont des droits dévolus à chacun en sa qualité d'être humain, indépendamment de sa race, sa religion, sa nationalité, son appartenance ethnique, son genre, sa sexualité, son handicap ou tout autre caractéristique. Traditionnellement, l'architecture juridique internationale qui régit les droits de l'homme imposait des obligations en la matière aux États et non aux entités non étatiques telles que les entreprises. Un changement s'est amorcé dans les années 70 avec l'adoption des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (1976) et de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1977). Néanmoins, il n'existait pas de norme internationale générale sur les droits de l'homme fixant les responsabilités des entreprises jusqu'en juin 2011, lorsque le Conseil des Nations Unies pour les droits de l'homme a avalisé les *Principes directeurs* relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (voir Partie 5.3). Ces *Principes directeurs* mettent en œuvre le Cadre « protéger, respecter et réparer », qui s'articule autour de trois piliers : I. *L'obligation incombant à l'État de protéger les droits de l'homme*; II. *L'obligation des entreprises de respecter les droits de l'homme*; et III. *L'accès à des mesures de réparation*⁴⁰. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme est la nouvelle norme mondiale de conduite attendue des entreprises, partout où elles exercent leurs activités. Ses concepts et recommandations ont été intégrés dans un nouveau chapitre consacré aux droits de l'homme (IV) dans la *Mise à jour* de 2011 des Principes directeurs de l'OCDE. Il n'est pas question pour les entreprises de « trier et sélectionner » les droits qui doivent être respectés.

Les *Principes directeurs* précisent que les entreprises peuvent avoir des incidences négatives sur tous les droits reconnus internationalement, même si, en pratique, elles peuvent être amenées à se concentrer sur les droits de l'homme les plus vulnérables (dans le contexte de pays, secteurs ou produits en particulier), ou sur les domaines dans lesquels les incidences sont les plus graves. Par conséquent, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme s'étend à tous les droits de l'homme. Les *Principes directeurs* recommandent que, pour le moins, les entreprises multinationales respectent les droits reconnus internationalement définis dans les instruments généraux suivants :

- *La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)*;
- *Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966)*;
- *Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)*;

Le respect des droits de l'homme est la norme mondiale de conduite attendue des entreprises, indépendamment de la capacité et/ou de la volonté des États de satisfaire à leurs obligations en la matière, et ne saurait atténuer ces obligations.

– Commentaire sur le chapitre IV. Droits de l'homme, Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

et les principes relatifs aux droits fondamentaux exposés dans la :

- *Déclaration de l'Organisation internationale du travail sur les principes et droits fondamentaux au travail (1998)*.

Les *Principes directeurs* soulignent également le fait que lorsqu'une entreprise est impliquée dans des incidences négatives sur les individus qui appartiennent à des catégories ou à des populations particulières – femmes; enfants; travailleurs migrants et leurs familles; personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques; personnes handicapées; et populations autochtones – elles doivent prendre en compte les normes spécifiques qui définissent leurs droits reconnus internationalement. Il s'agit des instruments suivants⁴¹ :

- *La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)*;
- *La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989)*;
- *La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leur famille (1990)*;
- *La Déclaration sur les droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques (1992)*;
- *La Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006)*;
- *La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (2007)*.

ait ou non conclu des conventions relatives aux droits de l'homme ou qu'il ait la capacité ou la volonté de respecter ses obligations en la matière, et s'étend à tous les droits de l'homme reconnus internationalement (voir page 16)³⁹.

2.2.4 Comment les entreprises multinationales peuvent-elles être impliquées dans des incidences négatives ?

Selon les *Principes directeurs*, les entreprises multinationales peuvent être impliquées dans des incidences négatives de trois manières :

- a. **Causer** : une entreprise peut *causer* une incidence négative par ses propres activités, y compris dans sa chaîne d'approvisionnement (franchises, accords de licence ou de sous-traitance, par exemple)⁴³;
- b. **Contribuer** : une entreprise peut *contribuer* à une incidence négative, par ses propres activités, y compris dans sa chaîne d'approvisionnement (franchises, accords de licence ou de sous-traitance, par exemple);
- c. **Être liée à** : enfin, une incidence négative peut être *liée aux* activités, produits ou services d'une entreprise multinationale par le biais d'une relation d'affaires (partenaires commerciaux, entités appartenant à la chaîne d'approvisionnement et tout autre acteur, public ou non)⁴⁴.

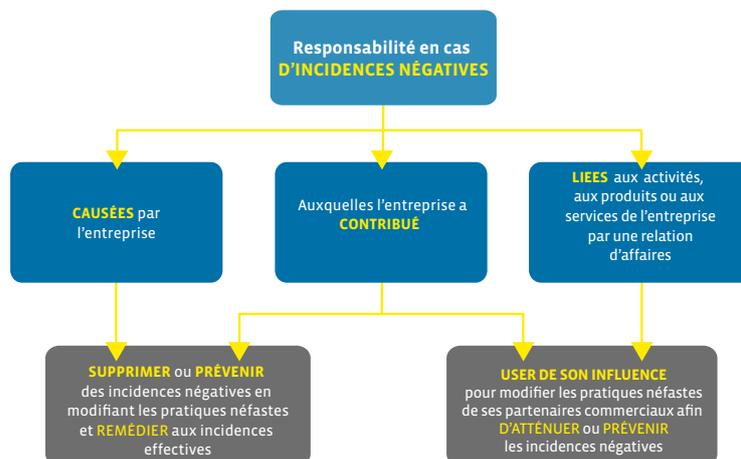
2.2.5 Que doivent faire les entreprises multinationales pour éviter et traiter les incidences négatives ?

Ce que les entreprises multinationales doivent faire pour *éviter* et *traiter* des incidences négatives dépend de la portée de leur implication :

- a. **Supprimer, prévenir, réparer** : Lorsque l'entreprise multinationale a *causé* ou risque de *causer* une incidence négative, elle doit agir en vue de mettre un terme à cette incidence si elle s'est déjà produite, ou la prévenir avant qu'elle ne survienne. Précision importante, elle doit remédier (« réparer ») aux incidences négatives *réelles* (voir *Partie 2.2.6*);
- b. **Supprimer, prévenir, réparer et user de son influence** : Lorsque l'entreprise multinationale a *contribué* ou risque de *contribuer* à une incidence négative, elle doit agir en vue de cesser de contribuer à l'incidence négative si elle s'est déjà produite, ou la prévenir avant qu'elle ne survienne. Elle doit également exercer tout pouvoir dont elle dispose (« influence ») afin que les autres entités modifient leurs pratiques néfastes en vue d'atténuer (« réduire ») ou de prévenir leurs incidences négatives. L'entreprise multinationale doit « remédier » à sa contribution à des incidences négatives *réelles*;
- c. **User de son influence** : Lorsqu'une incidence négative réelle ou potentielle *est liée* aux activités, produits ou services de l'EMN par le biais d'une relation d'affaires, l'entreprise multinationale doit user de son « influence » afin que l'autre entité modifie ses pratiques néfastes en vue d'atténuer ou de prévenir les incidences négatives.

Le degré d'influence que l'entreprise multinationale exerce sur un partenaire commercial est sans effet sur sa responsabilité de traiter les incidences négatives. C'est son incidence qui détermine sa responsabilité.

GRAPHIQUE 2.1 : Responsabilité en cas d'incidences négatives



GRAPHIQUE 2.2 : Comprendre la responsabilité en cas d'incidences négatives

PARTICIPATION	EXEMPLE	CRITÈRE DE TEST	RÉPONSE
1. ACTIVITÉS PROPRES : INCIDENCES DIRECTES			
1.A. CAUSER une incidence négative	Mener une campagne antisyndicale au sein de l'entreprise.	L'entreprise multinationale est en mesure de supprimer ou de prévenir toutes les incidences négatives en modifiant ses pratiques antisyndicales.	<p>INCIDENCES RÉELLES</p> <p>Supprimer : Mettre un terme à toutes les pratiques néfastes qui portent atteinte aux droits des travailleurs de constituer un syndicat ou de s'y affilier.</p> <p>Réparer :⁴⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veiller à ce que les travailleurs soient libres de constituer un syndicat ou de s'y affilier en s'abstenant de toute forme de harcèlement, d'intimidation ou de représailles; - Accords d'accès aux syndicats. <p>INCIDENCES POTENTIELLES</p> <p>Prévenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élaborer et publier un engagement public en faveur de la liberté d'association et de négociations collectives signé au plus haut niveau de la hiérarchie; - Exercer en permanence une diligence raisonnable relative aux droits de l'homme et impliquant les travailleurs et les syndicats; - Accorder une garantie au droit à la syndicalisation; - Éduquer les dirigeants à la liberté d'association et aux négociations collectives.
2. CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT ET RELATIONS D'AFFAIRES : INCIDENCES INDIRECTES			
2.A. CONTRIBUER à une incidence négative ⁴⁶	Imposition d'un nombre excessif d'heures supplémentaires dans une usine qui fournit des composants électroniques à plusieurs entreprises multinationales (marques), sans les rémunérer au taux légal.	L'entreprise multinationale est en mesure de supprimer ou de prévenir une partie seulement des incidences négatives en modifiant ses propres pratiques.	<p>INCIDENCES RÉELLES</p> <p>Supprimer : Mettre un terme à ses pratiques néfastes en matière d'achat.</p> <p>Réparer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verser un complément de rémunération pour remédier au non-respect du taux légal des heures supplémentaires; - Réduction du nombre d'heures de travail; - Introduction de pauses régulières. <p>User de son influence et la renforcer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - User de son influence pour faire en sorte que le fournisseur modifie ses pratiques qui contribuent à l'accomplissement forcé d'heures supplémentaires; - S'employer, aux côtés d'autres marques, à accroître son influence pour faire en sorte qu'elles modifient leurs pratiques d'achat. <p>INCIDENCES POTENTIELLES</p> <p>Prévenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Publier une déclaration sur les droits de l'homme; - Inscrire les engagements en faveur des droits de l'homme dans les politiques et procédures, y compris dans les pratiques d'achat; - Exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en coopération avec les travailleurs et les syndicats; - Remédier aux faibles taux de rémunération/favoriser un salaire décent.
2.B. Incidence négative LIÉE aux activités, aux produits ou aux services de l'entreprise par une relation d'affaires	Une entreprise de vente au détail s'approvisionne en t-shirts auprès d'un fournisseur qui produit également des chaussures. Les chaussures sont fabriquées par des enfants.	L'entreprise multinationale n'est pas à l'origine du travail des enfants et n'y contribue pas, mais y est liée par une relation d'affaires.	<p>User de son influence et s'efforcer de la renforcer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - User de son influence pour que le fournisseur modifie ses pratiques néfastes et cesse de recourir au travail des enfants; - Envisager de se désengager ou de rompre la relation si le fournisseur continue de faire travailler des enfants.

Les Principes directeurs expliquent que « contribuer à » une incidence négative signifie provoquer ou faciliter une incidence négative, ou inciter une autre entité à la provoquer. Il ne s'agit pas des contributions mineures.

2.2.6 Que recouvre la responsabilité des entreprises d'accorder une réparation ?

La réparation désigne les procédures qui permettent de fournir un recours ainsi que les recours proprement dits (voir *ENCADRÉ 2.5*). En vertu des *Principes directeurs*, les entreprises multinationales doivent établir des mécanismes de réparation légitimes⁴⁸ ou s'y associer et remédier aux incidences négatives dont elles sont la *cause* ou auxquelles elles ont *contribué*⁴⁹.

ENCADRÉ 2.5 : Que signifie « réparation » ?⁴⁷

Réparation désigne « à la fois les procédures qui visent à fournir un recours à une incidence négative et l'issue qui peut contrebalancer, ou rendre positive, l'incidence négative ».

Les procédures de réparation possibles incluent des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel mis en place par les entreprises afin de faciliter le dialogue et la coopération avec les individus/groupes susceptibles d'être affectés concernant les incidences négatives sur les droits de l'homme. Ces mécanismes de réclamation doivent être légitimes, transparents, accessibles, prévisibles et équitables⁵⁰. Les *Principes directeurs* soulignent que ces mécanismes de contestation ne doivent pas être utilisés pour saper le rôle des syndicats dans le règlement des conflits du travail⁵¹.

Les recours possibles, bien qu'ils ne soient pas décrits dans les *Principes directeurs*, peuvent inclure des excuses, une compensation financière ou autre, ou des dispositions pour veiller à ce que l'incidence négative ne se répète pas (voir *ENCADRÉ 2.6*).

ENCADRÉ 2.6 : Exemple de réparation⁵²

Les formes de réparation possibles sont notamment les suivantes :

- Excuses ;
- Restitution ;
- Réhabilitation ;
- Compensation financière ou autre ;
- Sanctions punitives (pénales ou administratives, comme des amendes) ;
- Prévention d'un dommage, notamment par des injonctions ou des garanties de non-récidive.

2.2.7 Que recouvre la responsabilité des EMN d'user de leur influence ?

Lorsqu'une EMN *contribue* à une incidence négative, ou si ses activités, produits ou services sont *liés* à une incidence négative par le biais d'une relation d'affaires, elle est tenue d'exercer son pouvoir – son « influence » – pour faire en sorte que l'autre entité modifie ses pratiques néfastes afin de réduire la portée ou le risque d'une incidence négative – « atténuation » (voir *ENCADRÉS 2.7 et 2.8*).

Les *Principes directeurs* reconnaissent que le degré d'influence de l'EMN varie en fonction de facteurs tels que⁵³ :

- Caractéristiques des produits ;
- Nombre de fournisseurs ;
- Structure de la chaîne d'approvisionnement ;
- Accords contractuels ;
- Degré d'importance du fournisseur/partenaire commercial (le point de savoir s'il fournit un produit ou un service pour lequel il n'existe pas d'alternative raisonnable).

2.2.8 Comment une EMN doit-elle répondre à des incidences négatives de partenaires commerciaux ?

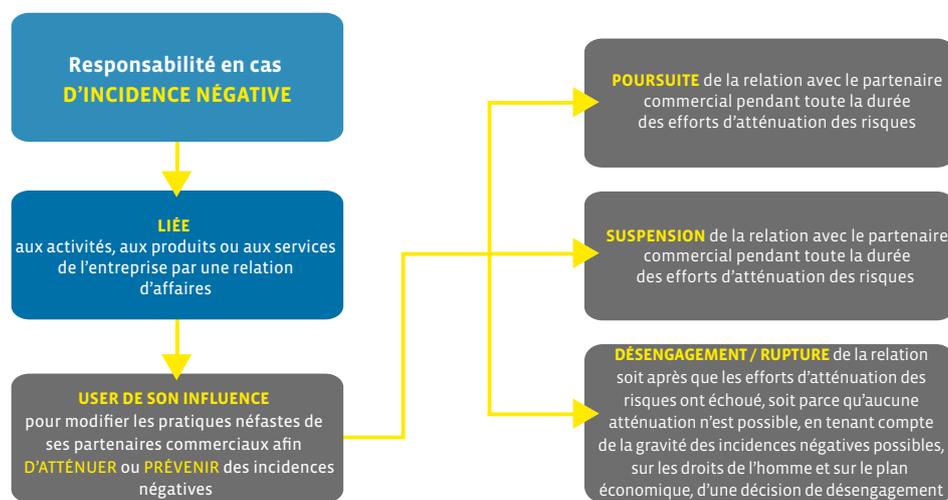
Les *Principes directeurs* reconnaissent également que la réponse effective de l'EMN aux incidences négatives de partenaires commerciaux, y compris l'opportunité de rompre la relation, variera en fonction des critères suivants :

- Le *degré d'influence* qu'elle exerce ;
- La *gravité* et la *probabilité* des incidences négatives ;
- Le *degré d'importance* du partenaire commercial pour l'entreprise⁵⁴ ;
- Les incidences négatives potentielles, sur le plan social (y compris sur les droits de l'homme) et économique, d'une décision de désengagement⁵⁵.

Les réponses appropriées d'une EMN aux incidences négatives de partenaires commerciaux identifiées dans les *Principes directeurs* sont indiquées dans le *GRAPHIQUE 2.3* et développées dans le *GRAPHIQUE 2.4*⁵⁶.

GRAPHIQUE 2.3 : Comprendre l'influence et l'atténuation

Les Principes directeurs s'appliquent aux EMN dans tous les secteurs de l'économie, y compris le secteur financier. Cela signifie que les institutions financières, telles que les caisses de retraite, devraient user de leur influence pour que les entreprises dans lesquelles elles investissent traitent leurs incidences.



GRAPHIQUE 2.4 : Gérer les incidences négatives de partenaires commerciaux⁵⁷

	INFLUENCE	ABSENCE D'INFLUENCE
Relation d'affaires cruciale	<p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> • ATTÉNUER le risque de voir l'incidence négative se poursuivre/se répéter • En cas d'ÉCHEC 	<p>B</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'efforcer de RENFORCER SON INFLUENCE • En cas de RÉUSSITE, s'efforcer d'atténuer le risque de voir l'incidence négative se poursuivre/se répéter • En cas d'ÉCHEC, envisager un DÉSENGAGEMENT/une RUPTURE en tenant compte : <ul style="list-style-type: none"> i) des incidences négatives potentielles, sur le plan social et économique, d'une décision de désengagement ; ii) de la gravité de l'incidence
Relation d'affaires non cruciale	<p>C</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tenter d'ATTÉNUER le risque de voir l'incidence négative se poursuivre/se répéter • En cas d'ÉCHEC, prendre des mesures pour METTRE UN TERME À LA RELATION, en tenant compte des incidences négatives éventuelles, sur le plan social et économique, d'une décision de désengagement 	<p>D</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les options raisonnables pour accroître son influence en vue d'ATTÉNUER le risque de voir l'incidence négative se poursuivre/se répéter ; • En cas d'ÉCHEC ou si c'est IMPOSSIBLE, envisager un DÉSENGAGEMENT/une RUPTURE

ENCADRÉ 2.7 : Que signifie le terme « influence » ?⁵⁸

Influence désigne la capacité d'une entreprise de faire modifier les pratiques néfastes de l'entité responsable des incidences négatives sur les droits de l'homme.

ENCADRÉ 2.8 : Que signifie le terme « atténuation » ?⁵⁹

Incidences négatives réelles : « *Atténuation* » désigne des mesures prises afin de réduire l'étendue d'une incidence négative réelle (sur les droits de l'homme), en ayant alors recours à la réparation pour toute incidence résiduelle.

Incidences négatives potentielles : « *L'atténuation des risques* » désigne des mesures prises afin de réduire la probabilité que survienne une quelconque incidence négative (sur les droits de l'homme).

ENCADRÉ 2.9 : Que signifie le terme « diligence raisonnable » ?⁶⁰

Les *Principes directeurs* définissent la diligence raisonnable comme étant « le processus qui, en tant que partie intégrante de leurs systèmes de prise de décisions et de gestion des risques, permet aux entreprises d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles abordent cette question ».

2.2.9 Que recouvre la responsabilité des EMN d'exercer une diligence raisonnable ?

En vertu des *Principes directeurs*, les EMN doivent exercer une diligence raisonnable afin d'assumer leur responsabilité d'éviter et de *traiter* :

- Les incidences négatives dans des domaines visés par les *Principes directeurs* ;
- Les incidences négatives sur les droits de l'homme.

2.2.9.1 Diligence raisonnable concernant des incidences négatives dans des domaines visés par les Principes directeurs

Le chapitre II (*Principes généraux*) impose aux EMN l'obligation générale de « savoir et démontrer » qu'elles satisfont à leur obligation d'éviter des incidences négatives dans des domaines visés par les *Principes directeurs* et de *traiter* les incidences négatives dans lesquelles elles sont impliquées. Cela signifie qu'elles doivent mettre en place un processus de gestion des risques qui recueille des informations permettant d'évaluer le risque de survenue d'incidences négatives, d'identifier les incidences négatives réelles qui se sont produites et de rendre compte de la manière dont elles abordent ces risques. Ce processus est appelé « diligence raisonnable » (voir *ENCADRÉ 2.9*)⁶¹.

2.2.9.2 Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

Le chapitre IV (*Droits de l'homme*) expose la responsabilité particulière des entreprises multinationales d'exercer une « diligence raisonnable en matière de droits de l'homme »⁶² dans le cadre de leur obligation d'éviter et de *traiter* les incidences négatives sur les droits de l'homme. Les *Principes directeurs* définissent les principales étapes du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (voir *l'ENCADRÉ 2.10*), décrites plus en détail dans le *GRAPHIQUE 2.5*.

En vertu des *Principes directeurs*, la diligence raisonnable doit cibler les risques que les activités de l'entreprise font peser sur la société – environnement, communautés, détenteurs de droits, travailleurs, consommateurs – et pas l'entreprise proprement dite.

Les Accords-cadres internationaux – accords mondiaux négociés entre les Fédérations syndicales internationales et les EMN – ont un rôle à jouer à toutes les étapes du processus de diligence raisonnable en fournissant une source d'informations sur les incidences négatives, un moyen de suivre les réponses et un mécanisme de réparation.

ENCADRÉ 2.10 : Que signifie la « diligence raisonnable en matière de droits de l'homme » ?⁶³

Les *Principes directeurs* définissent la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme comme étant un processus qui « implique d'évaluer les incidences réelles et potentielles sur les droits de l'homme, d'intégrer les résultats et d'engager des actions correspondantes, de suivre les réponses et de faire connaître les mesures prises pour parer aux incidences ».

GRAPHIQUE 2.5 : Comprendre la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme⁶⁴

DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME		NOTE DU TUAC
Portée : Qu'est-ce qui détermine la portée de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?	Identification des incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont : <ul style="list-style-type: none"> • Causées par l'EMN ; • Auxquelles l'EMN a contribué ; • Liées aux activités, produits ou services de l'EMN par le biais d'une relation d'affaires. 	Voir les <i>Parties</i> 2.2.4-2.2.5 du présent Guide.
Niveau : Qu'est-ce qui détermine le niveau de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?	<ul style="list-style-type: none"> • Gravité des incidences négatives réelles et potentielles ; • Nature et contexte des activités (pays, région, secteur ou produit) ; • Taille de l'entreprise. 	Le niveau de diligence raisonnable est dicté par la gravité des incidences négatives.
Caractéristiques : Quelles sont les caractéristiques de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?	<ul style="list-style-type: none"> • Cible les risques que les activités de l'entreprise font peser sur les détenteurs de droits, et pas sur l'entreprise ; • Activité continue,⁶⁵ • Associe les parties prenantes. 	Les détenteurs de droits englobent les <i>travailleurs</i> . Les risques d'incidences négatives évoluent dans la durée, de sorte que la diligence raisonnable doit être une activité continue. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme doit associer directement les personnes susceptibles d'être touchées ainsi que leurs représentants légitimes ⁶⁶ , ce qui inclut les <i>travailleurs et leurs syndicats</i> .
Étapes : Quelles sont les étapes du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prendre l'engagement public de respecter les droits de l'homme⁶⁷. 2. Incarner cet engagement à tous les échelons de l'entreprise⁶⁹. 3. Identifier les incidences réelles et potentielles sur les droits de l'homme⁷⁰. 4. Intégrer les résultats et agir de manière à éviter et traiter les incidences négatives. 5. Remédier aux incidences réelles, lorsque l'EMN a causé ces incidences ou y a contribué. 6. Suivre les réponses. 7. Faire connaître les mesures prises pour traiter les incidences négatives. 	L'engagement de respecter les droits de l'homme doit être approuvé au niveau hiérarchique le plus élevé, établi par des spécialistes internes et/ou externes et communiqué en interne et en externe ⁶⁸ . L'engagement de respecter les droits de l'homme doit se traduire par des politiques et procédures opérationnelles. Ce processus d'intégration doit être piloté par les dirigeants de l'entreprise. La responsabilité doit être assignée et le processus décisionnel doit être mis en place ⁷¹ . Les réponses possibles aux incidences négatives des partenaires commerciaux sont définies dans les <i>GRAPHIQUES</i> 2.3 et 2.4. L'EMN doit s'engager activement dans la réparation des incidences négatives réelles, soit seule, soit en coopération avec d'autres acteurs (voir la <i>Partie</i> 2.2.6). Le suivi des réponses nécessite la mise au point d'indicateurs ainsi qu'un retour d'information des acteurs concernés ⁷² . Les informations doivent être appropriées, communiquées à une fréquence suffisante et d'accès facile ⁷³ .

2.3 Responsabilité envers les travailleurs

Les recommandations des *Principes directeurs* font référence à plusieurs catégories de travailleurs (« salarié », « travailleurs », « travailleurs employés par »); par conséquent, la question de savoir si tel ou tel groupe de travailleurs est couvert par les *Principes directeurs* dépendra de la recommandation concernée. De manière générale, les recommandations s'appliquent à « tous les travailleurs », ou à ceux considérés comme étant « *en relation de travail avec l'entreprise multinationale* », y compris les travailleurs intérimaires et sous contrat (voir l'ENCADRÉ 2.11).

Toutefois, la responsabilité fondamentale des EMN d'éviter de participer à ces incidences négatives (dans les domaines visés par les *Principes directeurs*) et de traiter ces incidences lorsqu'elles surviennent étend leur responsabilité aux travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement et à d'autres relations d'affaires (pour les recommandations susceptibles d'impliquer l'EMN dans une incidence négative). Il s'agit des travailleurs couverts par des franchises, des accords de licence ou de sous-traitance⁷⁴, ainsi que d'autres partenaires commerciaux, publics ou non⁷⁵. Cette responsabilité nouvelle et étendue des EMN envers les travailleurs est résumée dans le GRAPHIQUE 2.6.

ENCADRÉ 2.11 : Plus d'informations sur la responsabilité envers les travailleurs : Emploi indirect

Le chapitre V (*Emploi et relations professionnelles*) fait référence aux « *travailleurs employés par l'entreprise multinationale* » et « *leurs travailleurs* »⁷⁶. Le Commentaire explique qu'il s'agit des travailleurs qui sont « *en relation de travail avec l'entreprise multinationale* »⁷⁷ et que « *les entreprises qui souhaitent comprendre la portée de leur responsabilité au titre du chapitre V* » doivent se référer aux critères pour déterminer l'existence d'une relation de travail, définis dans la recommandation R198 de l'OIT sur la relation de travail (2006)⁷⁸. Ce sont les suivants :

13. a) le fait que le travail est exécuté selon les instructions et sous le contrôle d'une autre personne; qu'il implique l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise; qu'il est effectué uniquement ou principalement pour le compte d'une autre personne; qu'il doit être accompli personnellement par le travailleur; qu'il est effectué selon un horaire déterminé ou sur le lieu spécifié ou accepté par la personne qui requiert le travail; qu'il a une durée donnée et présente une certaine continuité; qu'il suppose que le travailleur se tient à disposition; ou qu'il implique la fourniture d'outils, de matériaux ou de machines par la personne qui requiert le travail;
- b) le caractère périodique de la rémunération du travailleur; le fait qu'elle constitue son unique ou sa principale source de revenus; le paiement en nature sous forme de vivres, de logement, de transport, ou autres; la reconnaissance de droits tels que le repos hebdomadaire et les congés annuels; le financement des déplacements professionnels du travailleur par la personne qui requiert le travail; ou l'absence de risques financiers pour le travailleur.

Le Commentaire sur le chapitre V indique également que les EMN sont tenues d'« *éviter de promouvoir ou d'encourager des relations de travail déguisées ou d'y prendre part* »⁷⁹.

GRAPHIQUE 2.6 : Quels travailleurs ?

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS VISANT LES TRAVAILLEURS	PORTÉE DE LA RESPONSABILITÉ DES EMN ENVERS LES TRAVAILLEURS	
	RECOMMANDATION	INCIDENCES NÉGATIVES ⁸⁰
CHAPITRE II. PRINCIPAUX GÉNÉRAUX		
<p>A. 4. Encourager la formation de capital humain, en particulier en créant des possibilités d'emploi et en facilitant la formation des salariés.</p> <p><i>(Le Commentaire explique que cette recommandation couvre la formation et les autres actions de développement professionnel, ainsi que la 'notion de non-discrimination' au niveau de l'embauche et de la promotion. Seule la dernière partie peut impliquer l'EMN dans des incidences négatives.)⁸¹</i></p>	Salariés	Tous les travailleurs potentiellement touchés par la discrimination au niveau de l'embauche et de la promotion causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires ⁸² .
<p>A. 8. Faire en sorte que les travailleurs qu'elles emploient soient bien au fait des politiques qu'elles ont mises en place et les inciter à s'y conformer en les diffusant comme il convient, notamment par des programmes de formation.</p>	Travailleurs en relation de travail avec l'EMN , y compris les travailleurs intérimaires et sous contrat, selon la définition donnée par la Recommandation R198 de l'OIT (voir l'ENCADRÉ 2.11).	Tous les travailleurs potentiellement touchés par l'absence de diffusion des politiques et de formation correspondante (droits de l'homme, santé et sécurité, par exemple), causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.
<p>A. 9. S'abstenir d'engager des actions discriminatoires ou disciplinaires à l'encontre des travailleurs qui auraient, de bonne foi, rapporté à la direction ou, le cas échéant, aux autorités publiques compétentes, des informations sur des pratiques contraires à la loi, aux <i>Principes directeurs</i> ou aux politiques de l'entreprise.</p>	Travailleurs	Tous les travailleurs potentiellement touchés par l'absence de mécanismes de protection des donneurs d'alerte causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.
CHAPITRE V. EMPLOI ET RELATIONS PROFESSIONNELLES		
<p>1. a) Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de constituer des syndicats et des organisations représentatives de leur choix ou de s'y affilier.</p>	Travailleurs en relation de travail avec l'EMN , y compris les travailleurs intérimaires et sous contrat, selon la définition donnée par la Recommandation R198 de l'OIT (voir l'ENCADRÉ 2.11).	Tous les travailleurs potentiellement touchés par une violation de leur droit de constituer un syndicat ou de s'y affilier et de leur droit d'engager des négociations collectives , causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.
<p>1. b) Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de mandater des syndicats et des organisations représentatives de leur choix afin de les représenter lors de négociations collectives, et d'engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives.</p>		
<p>1. c) Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants, et prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer de façon urgente l'interdiction et l'élimination des pires formes du travail des enfants.</p> <p><i>(Le Commentaire explique que cette recommandation couvre le rôle positif que les EMN peuvent jouer en s'attaquant aux causes fondamentales de la pauvreté et en améliorant le niveau d'éducation des enfants. Il ne s'agit pas seulement d'éviter les incidences négatives et de les traiter.)</i></p>	Tout enfant potentiellement touché par des efforts visant à abolir effectivement le travail des enfants.	Toute forme de travail des enfants causée par l'EMN, à laquelle l'EMN <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> .
<p>1. d) Contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire et prendre les mesures adéquates pour empêcher tout recours au travail forcé ou obligatoire dans leurs activités.</p>	Tout travailleur potentiellement touché par les efforts visant à éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire, y compris dans leurs activités.	Tous les travailleurs potentiellement touchés par le travail forcé ou obligatoire causé par l'EMN, auquel elle <i>contribue</i> ou auquel elle est <i>liée</i> .
<p>1. e) S'inspirer, dans leurs activités, du principe de l'égalité des chances et de traitement dans le travail, et ne pas pratiquer de discrimination envers leurs travailleurs en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ou toute autre circonstance ...</p>	Travailleurs	Tous les travailleurs potentiellement touchés par une violation de leur droit à l'absence de discrimination , causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.
<p>2. a) Fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces.</p>	Travailleurs	Tous les travailleurs potentiellement touchés par une violation de leur droit à la négociation collective résultant de l'absence de moyens , causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.
<p>2. b) Communiquer aux représentants des travailleurs les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.</p>	Travailleurs	Tous les travailleurs potentiellement touchés par une violation de leur droit à la négociation collective résultant de l'absence d'informations , causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS VISANT LES TRAVAILLEURS	PORTÉE DE LA RESPONSABILITÉ DES EMN ENVERS LES TRAVAILLEURS	
	RECOMMANDATION	INCIDENCES NÉGATIVES ⁸⁰
2. c) Fournir aux travailleurs et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.	Travailleurs	Tous les travailleurs potentiellement touchés par l'absence de fourniture d'informations adéquates sur les résultats de l'entreprise , causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.
3. Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.	Travailleurs	Tous les travailleurs potentiellement touchés par l'absence de consultation sur des sujets d'intérêt commun , causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.
4. a) Observer en matière d'emploi et de relations du travail des normes aussi favorables que celles qui sont observées par des employeurs comparables dans le pays d'accueil.	Travailleurs	Tous les travailleurs potentiellement touchés par la non-observation des normes en matière d'emploi et de relations du travail aussi favorables que celles qui sont observées par le pays d'accueil , causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.
4. b) Lorsque des entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement où il peut ne pas exister des employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre des politiques publiques. Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles .	Travailleurs	Tous les travailleurs potentiellement touchés par l'octroi de salaires insuffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles , causé par l'EMN, auquel elle <i>contribue</i> ou auquel elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.
4. c) Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités la santé et la sécurité du milieu de travail.	Travailleurs	Tous les travailleurs potentiellement touchés par l'incapacité d'assurer la santé et la sécurité du milieu de travail causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.
5. Dans leurs activités, dans toute la mesure du possible, employer du personnel local et assurer une formation en vue d'améliorer les niveaux de qualification, en coopération avec les représentants des travailleurs et, le cas échéant, avec les autorités publiques compétentes.	Travailleurs	Tous les travailleurs potentiellement touchés par l'incapacité d'assurer l'égalité des chances en matière de formation causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires. ⁸³
6. Lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs travailleurs, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs travailleurs et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable...	Travailleurs en relation de travail avec l'EMN , y compris les travailleurs intérimaires et sous contrat, selon la définition donnée par la Recommandation R198 de l'OIT (voir l'ENCADRÉ 2.11).	Tous les travailleurs potentiellement touchés par des effets négatifs sur l'emploi résultant de l'incapacité d'offrir la possibilité d'une coopération constructive en vue d'atténuer les effets d'une restructuration ou de la fermeture d'une entité, causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.
7. Lors des négociations menées de bonne foi avec des représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, ne pas menacer de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation ni de transférer des travailleurs venant d'entités constitutives de l'entreprise situées dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser.	Travailleurs	Tous les travailleurs potentiellement touchés par des incidences négatives résultant de menaces de transférer hors du pays des activités ou des travailleurs lors de négociations menées de bonne foi , causées par l'EMN, auxquelles elle <i>contribue</i> ou auxquelles elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.
8. Permettre aux représentants habilités de leurs travailleurs de mener des négociations sur les questions relatives aux conventions collectives ou aux relations entre salariés et employeurs et autoriser les parties à entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur ces questions.	Travailleurs en relation de travail avec l'EMN , y compris les travailleurs intérimaires et sous contrat, selon la définition donnée par la Recommandation R198 de l'OIT (voir l'ENCADRÉ 2.11).	Tous les travailleurs potentiellement touchés par une violation de leur droit de négociation collective causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.
CHAPITRE VI. ENVIRONNEMENT		
7. Offrir aux travailleurs un enseignement et une formation appropriés sur les questions de santé et de sécurité de l'environnement, notamment la manipulation des matières dangereuses et la prévention des accidents affectant l'environnement, ainsi que sur les aspects plus généraux de la gestion environnementale, tels que les procédures d'évaluation d'impact sur l'environnement, les relations publiques et les technologies environnementales.	Travailleurs	Tous les travailleurs potentiellement touchés par l'absence d'enseignement et de formation appropriés sur les questions de santé et de sécurité de l'environnement , causée par l'EMN, à laquelle elle <i>contribue</i> ou à laquelle elle est <i>liée</i> , y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.

PARTIE 3. Utilisation des Principes directeurs de l'OCDE

*La Partie 3 donne des exemples de problèmes syndicaux
qui peuvent être traités au moyen des Principes directeurs*



3.1 Droits syndicaux

3.1.1 Quelle peut être l'utilisation des Principes directeurs ?

Les plaintes déposées par les syndicats au titre des *Principes directeurs* concernent en majorité (65 %) le droit des travailleurs de constituer un syndicat ou de s'y affilier et leur droit de mener des négociations collectives. Les *Principes directeurs* peuvent être utilisés pour défendre les droits syndicaux de salariés, de travailleurs sous contrat et de travailleurs situés à d'autres niveaux de la chaîne d'approvisionnement.

3.1.2 Quelle est la responsabilité des EMN en vertu des Principes directeurs ?

En vertu des *Principes directeurs*, les EMN assument les responsabilités suivantes :

- Respecter le droit des travailleurs de constituer un syndicat ou de s'y affilier ;
- Respecter le droit des travailleurs de mener des négociations collectives ;
- Fournir les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces ;
- Communiquer les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi ;
- Élaborer une politique en matière de droits de l'homme formulant leur engagement à respecter le droit de constituer un syndicat ou de s'y affilier et de mener des négociations collectives ;
- Exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme de façon à éviter d'être impliquées dans une atteinte aux droits des travailleurs de constituer un syndicat ou de s'y affilier et de mener des négociations collectives, et à traiter ces incidences lorsqu'elles surviennent, y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires ;
- Associer les travailleurs et les syndicats au processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme⁸⁴ ;
- Mettre un terme aux pratiques néfastes qui sont la cause d'atteintes aux droits syndicaux ou qui y contribuent ;

ENCADRÉ 3.1 : Quels droits de l'homme ? Droits syndicaux

Droit à la liberté d'association

ICCPR (article 22) 85
Déclaration de l'OIT de 1998 (article 2) 86

Droit de former des syndicats et de s'y affilier

ICESCR (article 8) 87

Droit de négociation collective

Déclaration de l'OIT de 1998 (article 2)



- Remédier aux atteintes réelles aux droits syndicaux dont elles sont la cause ou auxquelles elles ont contribué ;
- User de leur influence auprès de leurs partenaires commerciaux afin qu'ils atténuent ou préviennent les atteintes aux droits syndicaux auxquelles les EMN ont contribué ou auxquelles elles sont liées ;
- Faire connaître les mesures prises pour traiter les violations des droits syndicaux.

3.1.3 Quels sont les problèmes qui peuvent être traités ?

Les problèmes qui peuvent être traités en vertu des *Principes directeurs* sont notamment les suivants :

- Campagnes antisyndicales ;
- Ingérence dans le droit des travailleurs de former un syndicat ou de s'y affilier ;
- Représailles à l'encontre de syndicalistes (suppression d'heures de travail, action disciplinaire, discrimination)

ENCADRÉ 3.2 : Exemple : Droits syndicaux – Bénin et Canada

En novembre 2010, L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) a déposé une plainte au PCN français, alléguant que la chaîne hôtelière ACCOR avait violé le droit de liberté d'association et de négociation collective au Bénin et au Canada. Au Bénin, les dirigeants avaient refusé de participer à des négociations collectives et imposé unilatéralement une nouvelle politique salariale. Au Canada, les dirigeants s'étaient livrés à une série d'activités antisyndicales, notamment à des représailles à l'encontre de syndicalistes dans trois hôtels du Groupe dont les travailleurs cherchaient à obtenir une représentation syndicale et des droits de négociation. Le PCN français a accepté d'examiner la plainte. Le PCN a constaté qu'ACCOR n'a pas respecté les Principes directeurs et a recommandé vivement au groupe ACCOR de prendre en considération les Principes directeurs et notamment le chapitre V relatif à l'emploi et aux relations professionnelles (<http://www.tresor.economie.gouv.fr/File/379120>).

- à l'embauche, l'affectation, le licenciement, la rémunération et autres avantages, l'avancement, le transfert ou la relocalisation, la cessation d'emploi, la formation et la retraite) (voir l'ENCADRÉ 3.2);
- Refus de l'entreprise de reconnaître le syndicat;
 - Refus de l'entreprise de prendre part à des négociations collectives (voir l'ENCADRÉ 3.2);
 - Refus de l'entreprise de communiquer aux représentants des travailleurs les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi;
 - Refus de fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces;
 - Refus d'engager un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

3.1.4 Quelles sont les dispositions applicables ?

Les dispositions applicables des *Principes directeurs* sont indiquées dans l'ENCADRÉ 3.3 :

- Chapitre IV (Droits de l'homme): toutes les dispositions;
- Chapitre V (Emploi et relations professionnelles): par. 1.a), 1.b), 1.e), 2.a), 2.b) et 8.

Les références et dispositions d'autres instruments pertinents figurent dans l'ENCADRÉ 3.4.

ENCADRÉ 3.4 : Quelles dispositions ? Autres instruments – Droits syndicaux

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966)

Article 22 : 1. Toute personne a le droit de s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts.

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Article 8... 1. a) Le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix....

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)

Article 2... de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi... les principes concernant les droits fondamentaux..., à savoir :

a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective....

Convention de l'OIT (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, (1948) ⁹⁰

Convention de l'OIT (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, (1949) ⁹¹

Convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), (1958) ⁹²

Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1977, révisée en 2006) ⁹³

Relations professionnelles : Articles 41-56.

ENCADRÉ 3.3 : Quelles dispositions ? Principes directeurs de l'OCDE Droits syndicaux

CHAPITRE IV. Droits de l'homme

1. Respecter les droits de l'homme, ce qui signifie qu'elles doivent se garder de porter atteinte aux droits d'autrui et parer aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.
2. Dans le cadre de leurs activités, éviter d'être la cause d'incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer, et parer à ces incidences lorsqu'elles surviennent.
3. S'efforcer de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme directement liées à leurs activités, leurs biens ou leurs services en raison d'une relation d'affaires avec une autre entité, même si elles ne contribuent pas à ces incidences.
4. Élaborer une politique formulant leur engagement à respecter les droits de l'homme.
5. Exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en fonction de leur taille, de la nature et du contexte de leurs activités et de la gravité des risques d'incidences négatives sur ces droits.
6. Établir des mécanismes légitimes ou s'y associer afin de remédier aux incidences négatives lorsqu'il s'avère qu'elles en sont la cause ou qu'elles y ont contribué.

CHAPITRE V. Emploi et relations professionnelles

1. a) Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de constituer des syndicats et des organisations représentatives de leur choix ou de s'y affilier.
1. b) Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de mandater des syndicats et des organisations représentatives de leur choix afin de les représenter lors de négociations collectives, et d'engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi.
1. e) S'inspirer, dans leurs activités, du principe de l'égalité des chances et de traitement dans le travail, et ne pas pratiquer de discrimination envers leurs travailleurs en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ou toute autre circonstance...⁸⁸.

Commentaire sur la Recommandation V.1.e)

54. La référence au principe de non-discrimination en matière d'emploi et de profession au paragraphe 1e s'applique aux conditions telles que l'embauche, l'affectation, le licenciement, la rémunération et autres avantages, l'avancement, le transfert ou la relocalisation, la cessation d'emploi, la formation et la retraite. La liste des formes interdites de discrimination énumérées dans la **Convention 111 de l'OIT (1958)**, la **Convention 183 sur la protection de la maternité (2000)**, la **Convention 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983)**, la **Recommandation 162 sur les travailleurs âgés (1980)** et la **Recommandation 200 concernant le VIH et le SIDA et le monde du travail (2010)**, considère que toute distinction, exclusion ou préférence pour ces motifs est contraire aux Conventions, Recommandations et Codes. Le terme « **autre circonstance** » aux fins des *Principes directeurs* recouvre l'activité syndicale et des caractéristiques personnelles comme l'âge, l'invalidité, la grossesse, la situation de famille, l'orientation sexuelle et la sérologie VIH⁸⁹.

2. a) Fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions efficaces.
2. b) Communiquer aux représentants des travailleurs les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.
8. Permettre aux représentants habilités de leurs travailleurs de mener des négociations sur les questions relatives aux conventions collectives ou aux relations entre salariés et employeurs et autoriser les parties à entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur ces questions.

3.2 Restructurations/fermetures

3.2.1 Quelle peut être l'utilisation des Principes directeurs ?

Près d'un tiers des cas soumis par les syndicats (30 %) au titre des *Principes directeurs* concernent la restructuration ou la fermeture d'entités/de sites et l'absence de consultation des travailleurs et des syndicats par l'entreprise, ou de communication d'informations dans un délai raisonnable.

3.2.2 Quelle est la responsabilité des EMN en vertu des Principes directeurs ?

En vertu des *Principes directeurs*, les EMN assument les responsabilités suivantes :

- Fournir aux travailleurs et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte des résultats de l'entité et de l'entreprise dans son ensemble ;
- Communiquer, dans les délais requis, des informations exactes sur leurs activités, leur structure, leur situation financière et leurs résultats, pour l'entreprise dans son ensemble et par branche d'activité ou zone géographique ;
- Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs et les travailleurs sur des sujets d'intérêt commun ;
- Avertir dans un délai raisonnable les travailleurs et les syndicats de tout changement à leurs opérations susceptible d'avoir des effets importants sur leurs moyens d'existence ;
- Offrir la possibilité d'instaurer une coopération constructive avec les représentants des travailleurs et les pouvoirs publics en vue de réduire les effets négatifs sur l'emploi d'opérations de restructuration/

ENCADRÉ 3.5 : Exemple : Restructuration/Fermeture - Pérou⁹⁴

En mars 2009, la Centrale nationale des femmes de mineurs et la confédération syndicale nationale CUT PERU ont déposé une plainte au PCN péruvien concernant le licenciement de 47 mineurs sous contrat qui travaillaient à l'exploitation minière Rosaura de Perubar S.A., filiale de l'entreprise multinationale suisse Glencore AG. La plainte dénonçait le fait que Perubar avait omis d'informer les travailleurs ou de les consulter à propos de sa décision de fermer le site de Rosaura, ou de leur notifier les motifs de cette décision. Le PCN péruvien a rejeté la plainte au motif qu'une procédure judiciaire était en cours (voir *Partie 4.1.1*), mais s'est efforcé d'offrir une médiation lors de la procédure judiciaire.

La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales peut être utile pour la bonne compréhension des Principes directeurs en ce qu'elle est plus approfondie.

– **Commentaire sur le Chapitre V. Emploi et relations professionnelles, Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

fermeture, notamment en les avertissant dans un délai raisonnable ;

- Exercer une diligence raisonnable afin d'éviter ou de traiter les incidences négatives sur l'emploi résultant d'une restructuration/fermeture, y compris dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires ;
- Remédier aux effets négatifs sur l'emploi résultant de la restructuration/fermeture lorsque l'EMN a causé ces effets ou y a contribué, y compris dans la chaîne d'approvisionnement ;
- Exercer son influence de façon à ce que ses partenaires commerciaux atténuent les effets négatifs sur l'emploi résultant de la restructuration/fermeture lorsque l'EMN a contribué à ces effets ou y est liée.

3.2.3 Quels sont les problèmes qui peuvent être traités ?

Les problèmes qui peuvent être traités en vertu des *Principes directeurs* sont notamment les suivants :

Le fait de ne pas :

- Communiquer d'informations sur les résultats de l'entité/l'entreprise ;

© Crozet M./ILO





- Notifier au préalable la restructuration/fermeture dans des délais suffisants;
- Exercer une *diligence raisonnable* en vue d'identifier les effets négatifs sur l'emploi des travailleurs provoqués par la restructuration/fermeture et de les traiter;
- Collaborer avec les syndicats en vue d'atténuer les effets négatifs sur l'emploi de la restructuration/fermeture;
- Prendre des mesures de *réparation* lorsque l'EMN a causé les effets négatifs sur l'emploi ou y a contribué;
- User de son *influence* de façon à ce que ses partenaires commerciaux atténuent les effets négatifs sur l'emploi lorsque l'EMN a contribué à ces effets ou y est liée.

3.2.4 Quelles sont les dispositions applicables ?

Les dispositions applicables des *Principes directeurs* sont indiquées dans l'ENCADRÉ 3.7 :

- Chapitre II (Principes généraux) : par. A.10, A.11 et A.12;
- Chapitre III (Publication d'informations) : par. 1;
- Chapitre V (Emploi et relations professionnelles) : par. 2.c), 3. et 6.

ENCADRÉ 3.6 : Exemple : Restructuration/Fermeture – Belgique⁹⁵

En janvier 2011, le PCN belge a estimé que le transporteur de fonds Brink's avait omis de communiquer des informations adéquates aux représentants des travailleurs concernant sa restructuration ou de les informer suffisamment à l'avance de la vente d'une partie de Brink's Belgique. Le PCN belge a recommandé au Groupe Brink's de promouvoir le respect des *Principes directeurs* auprès de toutes les entreprises qui font partie du groupe, et notamment des dispositions relatives à la publication d'informations économiques et financières de façon transparente et en temps voulu.

ENCADRÉ 3.7 : Quelles dispositions ? Principes directeurs de l'OCDE – Restructuration/Fermeture

CHAPITRE II. Principes généraux

A. 10. Exercer une diligence raisonnable fondée sur les risques, par exemple en intégrant cette dimension dans leurs systèmes de gestion des risques, afin d'identifier, de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, décrites dans les paragraphes 11 et 12, et rendre compte de la manière dont elles répondent à de telles incidences.

A. 11. Éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans des domaines visés par les *Principes directeurs*, ou d'y contribuer, et prendre des mesures qu'imposent ces incidences lorsqu'elles se produisent.

Commentaire sur la recommandation II. A. 11

17. Le fait, pour les entreprises, d'éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans des domaines visés par les *Principes directeurs*, ou d'y contribuer, inclut leurs activités dans la chaîne d'approvisionnement. Les relations dans la chaîne d'approvisionnement peuvent prendre diverses formes, par exemple des franchises, des accords de licence ou de sous-traitance.

A. 12. S'efforcer d'empêcher ou d'atténuer une incidence négative, dans le cas où elles n'y ont pas contribué mais où cette incidence est néanmoins directement liée à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu d'une relation d'affaires. Ceci ne doit pas être interprété comme transférant la responsabilité de l'entité à l'origine d'une incidence négative sur l'entreprise avec laquelle elle entretient une relation d'affaires.

Commentaire sur la recommandation II. A.12

14. ... On entend par « relation d'affaires » toute relation avec des partenaires commerciaux, des entités appartenant à la chaîne d'approvisionnement ou toute autre entité, publique ou non, directement liée à ses activités, ses produits ou ses services.

CHAPITRE III. Publication d'informations

1. Les entreprises devraient s'assurer de la publication, dans les délais requis, d'informations exactes sur tous les aspects significatifs de leurs activités, de leur structure, de leur situation financière, de leurs résultats, de leur actionnariat et de leur système de gouvernement d'entreprise. Ces informations devraient être fournies pour l'entreprise dans son ensemble et, s'il y a lieu, par branche d'activité ou zone géographique.

CHAPITRE V. Emploi et relations professionnelles

2. c) Fournir aux travailleurs et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.

3. Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.

Commentaire sur la recommandation V.3

56. La référence aux formes consultatives de participation des travailleurs au paragraphe 3 du chapitre provient de la Recommandation 94 de l'OIT (1952) concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise. Elle est également conforme à une disposition de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales.

6. Lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs travailleurs, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs travailleurs et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable. Compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, il serait souhaitable que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise. D'autres moyens pourront être également utilisés pour que s'instaure une coopération constructive en vue d'atténuer les effets de telles décisions.

3.3 Santé et sécurité

3.3.1 Quelle peut être l'utilisation des Principes directeurs ?

Les recommandations des *Principes directeurs* relatives à la santé et à la sécurité peuvent être appliquées par les travailleurs employés directement par une EMN, ainsi que par les travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement ou dans d'autres relations d'affaires, qui sont susceptibles d'être touchés par des incidences négatives sur la santé et la sécurité dans lesquelles l'EMN est impliquée.

3.3.2 Quelle est la responsabilité des EMN en vertu des Principes directeurs ?

En vertu des *Principes directeurs*, les EMN assument les responsabilités suivantes :

- Prendre les mesures adéquates pour faire en sorte que les règles de santé et de sécurité au travail soient garanties dans leurs activités ;
- Appliquer la réglementation et les normes sectorielles en vigueur, même si la législation nationale ne l'impose pas ;
- Respecter le droit des travailleurs de se soustraire d'une situation de travail présentant un danger ;
- S'abstenir de mener des représailles à l'encontre de travailleurs qui signalent des atteintes à la législation en matière de santé et de sécurité ou aux *Principes directeurs* ;
- Adopter une politique en matière de droits de l'homme qui tienne compte des impératifs de santé et de sécurité ;
- Veiller à ce que les engagements en matière de santé et de sécurité soient *intégrés* dans les politiques et procédures opérationnelles ;
- Sensibiliser les travailleurs aux règles en matière de santé et de sécurité et promouvoir leur respect de ces règles par la communication d'informations et des programmes de formation ;
- Exercer une *diligence raisonnable* dans le but d'éviter d'être impliquées dans des incidences négatives sur la santé et la sécurité, et *traiter* ces incidences lorsqu'elles se produisent, y compris dans leur chaîne d'approvisionnement et leurs relations d'affaires ;
- Associer les travailleurs et les syndicats dans le processus de *diligence raisonnable* ;

ENCADRÉ 3.8 : Quels droits de l'homme ? Santé et sécurité

Droit à des conditions de travail sûres et saines

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (article 7)

Droit à la santé

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (article 12)

Les entreprises peuvent avoir une incidence sur pratiquement tous les droits de l'homme reconnus internationalement.

– Chapitre IV. Droits de l'homme, *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*

- *Mettre un terme* aux pratiques néfastes qui *causent* des incidences négatives sur la santé et la sécurité ou qui y *contribuent* ;
- *Remédier* aux incidences négatives réelles sur la santé et la sécurité lorsque l'EMN les a *causés* ou y a *contribué* ;
- User de leur *influence* pour que les partenaires commerciaux *atténuent* leurs incidences négatives sur la santé et la sécurité lorsque l'EMN a *contribué* à ces incidences ou lorsqu'elle y est *liée* ;
- *Faire connaître* les mesures prises pour traiter ces incidences négatives sur la santé et la sécurité.

3.3.3 Quels sont les problèmes qui peuvent être traités ?

Les problèmes qui peuvent être traités en vertu des *Principes directeurs* englobent tout l'éventail des questions touchant la santé et la sécurité, notamment :

- Sécurité incendie ;
- Confinement des travailleurs pour des raisons de sécurité ;
- Exposition à des substances dangereuses, au bruit ou à la poussière ;
- Défaut de fourniture d'un équipement de sécurité approprié ;
- Absence de diligence raisonnable en matière de santé et de sécurité ;
- Absence de formation sur des questions relatives à l'environnement, la santé et la sécurité, y compris sur la manipulation de substances dangereuses ;

ENCADRÉ 3.9 : Exemple : Santé et sécurité – Brésil⁶⁶

En mai 2006, le syndicat Sipetrol-SP (Union syndicale des travailleurs du secteur des produits dérivés du pétrole et des minerais de l'État de Sao Paulo) et l'ONG Green Alternative Collective (CAVE) ont déposé une plainte contre Shell et Esso aux PCN brésilien et néerlandais, accusant Shell et Esso de ne pas répondre aux plaintes du Secrétariat d'État à la santé pour violations de la législation sanitaire au niveau fédéral, municipal et des États concernant des maladies provoquées par une exposition à des produits contenant des substances chimiques dangereuses. Le PCN brésilien a accepté de traiter le cas mais s'est déclaré dans l'incapacité d'organiser une médiation entre les parties du fait qu'une procédure judiciaire était en cours (voir *Partie 4.1.1*).

ENCADRÉ 3.10 : Quelles dispositions ? Principes directeurs de l'OCDE – Santé et sécurité

CHAPITRE II. Principes généraux

A. 8. Faire en sorte que les travailleurs qu'elles emploient soient bien au fait des politiques qu'elles ont mises en place et les inciter à s'y conformer en les diffusant comme il convient, notamment par des programmes de formation.

A. 9. S'abstenir d'engager des actions discriminatoires ou disciplinaires à l'encontre des travailleurs qui auraient, de bonne foi, rapporté à la direction ou, le cas échéant, aux autorités publiques compétentes, des informations sur des pratiques contraires à la loi, aux Principes directeurs ou aux politiques de l'entreprise.

Par. A.10, A.11 et A.12 (voir l'ENCADRÉ 3.7).

CHAPITRE IV. Droits de l'homme

Par. 1, 2, 3, 4, 5, 6 (voir l'ENCADRÉ 3.3).

CHAPITRE V. Emploi et relations professionnelles

4. c) Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités la santé et la sécurité du milieu de travail.

Commentaire sur la recommandation V.4.c

57. La référence à la santé et à la sécurité du milieu de travail implique que les entreprises multinationales se doivent d'appliquer les réglementations et les normes professionnelles en vigueur pour réduire le risque d'accident et de maladie professionnelle en cours d'emploi ou en liaison avec l'emploi. Il s'agit d'encourager les entreprises à travailler à l'amélioration du niveau de performance en matière de santé et de sécurité du milieu du travail dans toutes leurs composantes, même si ceci n'est pas formellement exigé par les réglementations en vigueur dans les pays où elles opèrent. Il s'agit aussi d'encourager les entreprises à respecter la possibilité, pour les travailleurs, de se retirer d'une situation de travail lorsqu'il y a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour la santé ou la sécurité... La Recommandation 194 de l'OIT (2002) fournit une liste indicative des maladies professionnelles et précise les recueils de directives pratiques ou guides que les entreprises doivent prendre en compte pour mettre en œuvre cette recommandation des Principes directeurs⁹⁷.

CHAPITRE VI. Environnement

7. Offrir aux travailleurs un enseignement et une formation appropriés sur les questions de santé et de sécurité de l'environnement, notamment la manipulation des matières dangereuses et la prévention des accidents affectant l'environnement, ainsi que sur les aspects plus généraux de la gestion environnementale, tels que les procédures d'évaluation d'impact sur l'environnement, les relations publiques et les technologies environnementales.

Commentaire sur la recommandation VI.7

73. Les entreprises ont un grand rôle à jouer dans la formation et l'éducation de leurs salariés en matière d'environnement. Elles sont encouragées à s'acquitter de cette responsabilité de manière aussi large que possible, particulièrement dans les domaines touchant directement à la santé et la sécurité humaines.



© MITZA A/110

- Représailles à l'encontre de travailleurs qui ont, de bonne foi, signalé des atteintes à la législation sur la santé et la sécurité ou aux Principes directeurs.

3.3.4 Quelles sont les dispositions applicables ?

Les dispositions applicables des Principes directeurs sont indiquées dans l'ENCADRÉ 3.10 :

- Chapitre II (Principes généraux) : par. A.8, A.9, A.10, A.11 et A.12 ;
- Chapitre IV (Droits de l'homme) : toutes les dispositions ;
- Chapitre V (Emploi et relations professionnelles) : par. 4.c) ;
- Chapitre VI (Environnement) : par. 7.

Les références et dispositions d'autres instruments pertinents figurent dans l'ENCADRÉ 3.11.

ENCADRÉ 3.11 : Quelles dispositions ? Autres instruments – Santé et sécurité

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Article 7 ... reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment : ...

- ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte ;
- (b) La sécurité et l'hygiène du travail ; ...

Article 12

1. ... reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre...

2. Les mesures ... en vue d'assurer le plein exercice de ce droit devront comprendre les mesures nécessaires pour assurer : ...

- (b) L'amélioration de tous les aspects de l'hygiène du milieu et de l'hygiène industrielle ;

Recommandation de l'OIT (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002

Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1977, révisée en 2006)

Sécurité et santé : articles 38-40

3.4 Travail précaire

3.4.1 Quelle peut être l'utilisation des *Principes directeurs* ?

Les *Principes directeurs* peuvent être appliqués pour défendre les droits et améliorer les conditions de travail de tout travailleur susceptible d'être touché par des incidences négatives dans les domaines visés par les *Principes* dans lesquelles l'EMN est impliquée, quelle que soit la relation de travail. Ils peuvent également être utilisés dans les campagnes syndicales contre le travail précaire afin de lutter contre le recours abusif au travail sous contrat (voir l'*ENCADRÉ 3.14*).

3.4.2 Quelle est la responsabilité des EMN en vertu des *Principes directeurs* ?

En vertu des *Principes directeurs*, les EMN assument les responsabilités suivantes :

- Respecter les recommandations des *Principes directeurs* ;
- Éviter d'être impliquées dans des incidences négatives touchant des travailleurs en situation de travail précaire dans des domaines visés par les *Principes* et traiter ces incidences lorsqu'elles se produisent.

3.4.3 Quels sont les problèmes qui peuvent être traités ?

Les problèmes qui peuvent être traités en vertu des *Principes directeurs* englobent tout l'éventail des questions touchant les travailleurs en situation de travail précaire, notamment :

- Droits de l'homme/droits syndicaux ;
- Discrimination ;
- Conditions de travail ;
- Santé et sécurité ;
- Conditions de vie.

ENCADRÉ 3.12 : Quels droits de l'homme ? Travail précaire⁹⁸

Droit de liberté d'association
ICCPR (article 22)

Déclaration de l'OIT de 1998 (article 2)

Droit de former des syndicats et de s'y affilier
ICESCR (article 8)

Droit de négociation collective
Déclaration de l'OIT de 1998 (article 2)

Droit à l'absence de discrimination en matière d'emploi et de profession
Déclaration de l'OIT de 1998 (article 2)

Droit de jouir de conditions de travail justes et favorables
ICESCR (article 7)

Droit à un niveau de vie suffisant (y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants)
ICESCR (article 11)

3.4.4 Quelles sont les dispositions applicables ?

Toutes les dispositions susceptibles d'impliquer l'EMN dans des incidences négatives sur les travailleurs sont applicables, notamment (voir l'*ENCADRÉ 3.15*) :

- Chapitre II (Principes généraux) : par. A.1, A.10, A.11, A.12 et A.13 ;
- Chapitre IV (Droits de l'homme) : toutes les dispositions ;
- Chapitre V (Emploi et relations professionnelles) : toutes les dispositions.

Les références et dispositions d'autres instruments pertinents figurent dans l'*ENCADRÉ 3.16*.

ENCADRÉ 3.13 : Quelle est la signification de « travail précaire » ?

Le travail précaire désigne un travail temporaire (occasionnel, saisonnier ou à durée déterminée) ou accompli dans le cadre d'une relation « triangulaire », dans laquelle le travailleur est employé par une agence ou par un autre intermédiaire, mais travaille pour le compte d'une autre entreprise. Le travail précaire se caractérise généralement par une faible rémunération, très peu d'avantages et une forte insécurité.

ENCADRÉ 3.14 : Exemple : Travail précaire – Pakistan⁹⁹

En octobre 2008 et en mars 2009, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) a déposé deux plaintes à l'encontre d'Unilever au PCN britannique concernant les pratiques en matière d'emploi dans deux usines situées au Pakistan, qui avaient massivement recours aux contrats de travail précaire. L'UITA a affirmé que l'utilisation abusive de contrats de travail précaire privait les travailleurs de leur droit d'être représentés par un syndicat en mesure de mener des négociations collectives avec Unilever, le véritable employeur. À la suite de la médiation offerte par le PCN britannique, Unilever a accepté de convertir des contrats précaires en emploi direct et permanent, ce qui a eu pour effet d'augmenter considérablement le nombre de travailleurs syndiqués dans les deux usines. En contrepartie, les syndicats locaux ont accepté de retirer toutes leurs demandes en justice. Le règlement de ces conflits a conduit à la reconnaissance de l'UITA par Unilever et à un processus de dialogue formel avec l'entreprise.

ENCADRÉ 3.15 : Quelles dispositions ? Principes directeurs de l'OCDE – Travail précaire

CHAPITRE II. Principes généraux

A. 1. Contribuer aux progrès économiques, environnementaux et sociaux en vue de parvenir à un développement durable.

Par. A.10, A.11 et A.12 (voir l'ENCADRÉ 3.7).

A. 13. En plus de répondre à des incidences négatives dans des domaines visés par les *Principes directeurs*, encourager dans la mesure du possible leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite responsable conformes aux *Principes directeurs*.

CHAPITRE IV. Droits de l'homme

Par. 1, 2, 3, 4, 5, 6 (voir l'ENCADRÉ 3.3).

CHAPITRE V. Emploi et relations professionnelles

Droits syndicaux : par. 1.a), 1.b), 1.e), 2.a), 2.b) et 8 (voir l'ENCADRÉ 3.3); Restructuration/fermeture : par. 2.c), 6 (voir l'ENCADRÉ 3.7); Santé et sécurité : par. 4.c) (voir l'ENCADRÉ 3.10).

4. b) Lorsque des entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement où il peut ne pas exister des employeurs comparables, elles devraient octroyer **les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles** dans le cadre des politiques publiques. Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles.



© Crozet M./ILO

ENCADRÉ 3.16 : Quelles dispositions ? Autres instruments – Travail précaire

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966)

Article 22 : 1. Voir l'ENCADRÉ 3.4

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Article 7 : ... le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :

(i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail;

(ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte;

b) La sécurité et l'hygiène du travail;

c) La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes;

d) Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés.

Article 8 : ... 1 a) Le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix...

Article 11 : 1. ... le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence.

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951¹⁰⁰

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)

Article 2 : ... Voir l'ENCADRÉ 3.4.

Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1977, révisée en 2006)

3.5 Travailleurs migrants

3.5.1 Quelle peut être l'utilisation des *Principes directeurs* ?

Les *Principes directeurs* s'appliquent à tous les travailleurs susceptibles d'être touchés par des incidences négatives dans des domaines visés par les *Principes* et dans lesquelles l'EMN est impliquée, y compris dans la chaîne d'approvisionnement, afin de défendre les droits des travailleurs migrants et de lutter contre leur exploitation.

3.5.2 Quelle est la responsabilité des EMN en vertu des *Principes directeurs* ?

Les *Principes directeurs* reconnaissent que les droits de l'homme des travailleurs migrants peuvent être particulièrement vulnérables et méritent une attention particulière (voir l'ENCADRÉ 3.20)¹⁰¹. En vertu des *Principes directeurs*, les EMN assument les responsabilités suivantes :

- Respecter les recommandations des *Principes* ;
- Éviter d'être impliquées dans des incidences négatives touchant des travailleurs migrants dans des domaines visés par les *Principes* et traiter ces incidences lorsqu'elles se produisent ;
- Respecter les droits de l'homme des travailleurs migrants, y compris ceux définis dans la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants (1990) (voir les ENCADRÉS 3.17 et 3.21).

3.5.3 Quels sont les problèmes qui peuvent être traités ?

Toutes les incidences négatives sur des travailleurs migrants dans des domaines visés par les *Principes directeurs* et dans lesquelles l'EMN a une part peuvent être traitées, notamment :

- Discrimination ;
- Conditions de travail ;
- Conditions de vie ;

ENCADRÉ 3.17 : Quels droits de l'homme ? Travailleurs migrants¹⁰³

TOUS LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Droit de ne pas être tenu en esclavage ou en servitude ou de ne pas être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire

Article 11 (Convention sur les travailleurs migrants)

Droit au respect de la vie privée

Article 14 (Convention sur les travailleurs migrants)

Droit de propriété

Article 15 (Convention sur les travailleurs migrants)

Droit à l'égalité de traitement avec les nationaux en matière de rémunération et d'autres conditions de travail et d'emploi

Article 25 (Convention sur les travailleurs migrants)

Droit d'adhérer librement à tout syndicat

Article 26 (Convention sur les travailleurs migrants)

TRAVAILLEURS MIGRANTS DOCUMENTÉS

Droit de former des associations et des syndicats dans l'État d'emploi

Article 40 (Convention sur les travailleurs migrants)



- Retenue de salaires ;
- Confiscation de passeports/documents d'identité ;
- Imposition illégale de frais liés à leur emploi ;
- Servitude ;
- Travail forcé ;
- Violence physique ;
- Violence sexuelle ;
- Travail des enfants.

3.5.4 Quelles sont les dispositions applicables ?

Toutes les dispositions susceptibles d'impliquer l'EMN dans des incidences négatives sur les travailleurs migrants sont applicables, notamment (voir l'ENCADRÉ 3.20) :

- Chapitre II (Principes généraux) : par. A.1, A.10, A.11, A.12 et A.13 ;
- Chapitre IV (Droits de l'homme) : toutes les dispositions ;
- Chapitre V (Emploi et relations professionnelles) : 1.a), 1.b), 1.c), 1.d), 1.e), 4.b), 4c) ;

L'ENCADRÉ 3.21 contient un certain nombre de dispositions de la Convention sur les travailleurs migrants.

ENCADRÉ 3.18 : Exemple : Travailleurs migrants – Pays-Bas¹⁰³

En juillet 2012, la Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV - Confédération syndicale des Pays-Bas) a déposé une plainte au PCN néerlandais concernant l'inégalité de rémunération de travailleurs migrants originaires principalement de pays d'Europe de l'Est, employés aux Pays-Bas. Ces travailleurs étaient recrutés par des agences mandatées par Nuon et Mitsubishi pour la construction d'une centrale électrique. La FNV a allégué que les travailleurs migrants devaient être rémunérés aux mêmes conditions que les ouvriers de construction néerlandais, conformément à la convention collective en vigueur sur le site de construction. Selon la plainte, en vertu des *Principes directeurs*, Nuon et Mitsubishi devaient encourager leurs sous-traitants à appliquer les *Principes* et exercer une diligence raisonnable en vue d'éviter les incidences négatives et de traiter celles dans lesquelles ils sont impliqués. Des informations récentes sont publiées sur le site Internet du TUAC : <http://www.tuacoecdmgne-guidelines.org/CaseDescription.asp?id 165>

ENCADRÉ 3.19 : Exemple : Travailleurs migrants – Argentine³⁰⁴

En juin 2011, les ONG Centre de droits de l'homme et de l'environnement (Centro de Derechos Humanos y Ambiente - CEDHA) et SOMO ont déposé une plainte au PCN néerlandais concernant les conditions de vie et de travail de travailleurs temporaires employés par l'EMN néerlandaise Nidera en Argentine pour la transformation de graines de maïs. La plainte invoquait des violations des chapitres IV (Droits de l'homme) et V (Emploi et relations professionnelles) concernant des conditions de vie inacceptables, des risques pour la santé et la sécurité, la retenue de salaires, l'intimidation des travailleurs qui ne voulaient plus travailler dans l'usine, et des informations insuffisantes sur les conditions et modalités de travail. À la suite de la médiation offerte par le PCN néerlandais, Nidera a pris l'engagement d'améliorer sa politique relative aux droits de l'homme et d'exercer une diligence raisonnable en la matière.

ENCADRÉ 3.20 : Quelles dispositions ? Principes directeurs de l'OCDE – Travailleurs migrants

CHAPITRE II. Principes généraux

Par. A.1, A.10, A.11, A.12 et A.13 (voir les ENCADRÉS 3.7 et 3.15).

CHAPITRE IV. Droits de l'homme

Par. 1, 2, 3, 4, 5, 6 (voir l'ENCADRÉ 3.3).

Commentaire sur le chapitre IV

40. En fonction des circonstances, les entreprises commerciales peuvent être amenées à envisager l'adoption de normes supplémentaires. Par exemple, les entreprises doivent respecter les droits de l'homme des personnes qui appartiennent à des catégories spécifiques ou de populations qui méritent une attention particulière, dès lors qu'elles risquent d'avoir une incidence négative sur ces droits. Dans ce contexte, les instruments des Nations Unies ont précisé les droits des populations autochtones; des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques; des femmes; des enfants; des personnes handicapées; et des **travailleurs migrants et leurs familles ...**

CHAPITRE V. Emploi et relations professionnelles

1.a), 1.b), 1.e), 4.b), 4c) (voir les ENCADRÉS 3.3, 3.10 et 3.15).

1. c) Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants, et prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer de façon urgente l'interdiction et l'élimination des pires formes du travail des enfants.

Commentaire sur la recommandation V.1.c)

52. Le paragraphe 1c) recommande que les entreprises multinationales contribuent à l'abolition effective du travail des enfants au sens de la **Déclaration de l'OIT de 1998** et de la **Convention 182** de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants. La **Convention 138**¹⁰⁵ et la **Recommandation 146**¹⁰⁶ (adoptées en 1973), qui concernent l'âge minimum d'admission à l'emploi, sont deux instruments plus anciens de l'OIT dans le domaine du travail des enfants.

1. d) Contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire et prendre les mesures adéquates pour empêcher tout recours au travail forcé ou obligatoire dans leurs activités.

Commentaire sur la recommandation V.1.d)

53. Le paragraphe 1d) recommande que les entreprises contribuent à l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire, autre principe repris de la Déclaration de l'OIT de 1998. La référence à ce droit fondamental du travail se fonde sur les **Conventions de l'OIT 29 (1930)**¹⁰⁷ et **105 (1957)**¹⁰⁸.

4. a) Observer en matière d'emploi et de relations du travail des normes aussi favorables que celles qui sont observées par des employeurs comparables dans le pays d'accueil.

ENCADRÉ 3.21 : Quelles dispositions ? Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants

TOUS LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Article 11 :

1. Nul travailleur migrant ou membre de sa famille ne peut être tenu en esclavage ou en servitude.
2. Nul travailleur migrant ou membre de sa famille ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire.

Article 14 :

Nul travailleur migrant ou membre de sa famille n'est l'objet d'immixtions arbitraires ou illégales dans sa vie privée, sa famille, son domicile, sa correspondance ou ses autres modes de communication ...

Article 15 :

Nul travailleur migrant ou membre de sa famille ne peut être privé arbitrairement de ses biens ...

Article 25 :

1. Les travailleurs migrants doivent bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les nationaux de l'État d'emploi en matière de rémunération et :
 - (a) D'autres conditions de travail, c'est-à-dire heures supplémentaires, horaires de travail, repos hebdomadaire, congés payés, sécurité, santé, cessation d'emploi et toutes autres conditions de travail qui, selon la législation et la pratique nationales, sont couvertes par ce terme;
 - (b) D'autres conditions d'emploi, c'est-à-dire l'âge minimum d'emploi, les restrictions au travail à domicile et toutes autres questions qui, selon la législation et les usages nationaux, sont considérées comme une condition d'emploi...

Article 26 : ...

- (a) De participer aux réunions et activités de syndicats et de toutes autres associations créées conformément à la loi...
- (b) D'adhérer librement à tous les syndicats et associations susmentionnées, sous la seule réserve des règles fixées ...;
- (c) De demander aide et assistance à tous les syndicats et associations susmentionnées.

TRAVAILLEURS MIGRANTS DOCUMENTÉS

Article 40 :

1. Les travailleurs migrants et les membres de leur famille ont le droit de former avec d'autres des associations et des syndicats dans l'État d'emploi ...

PARTIE 4. Utilisation du mécanisme de traitement des plaintes

La Partie 4 décrit le processus de traitement des plaintes des Points de contact nationaux (PCN) appuyés par les gouvernements et propose une liste de vérification à utiliser lors de la déposition de plaintes



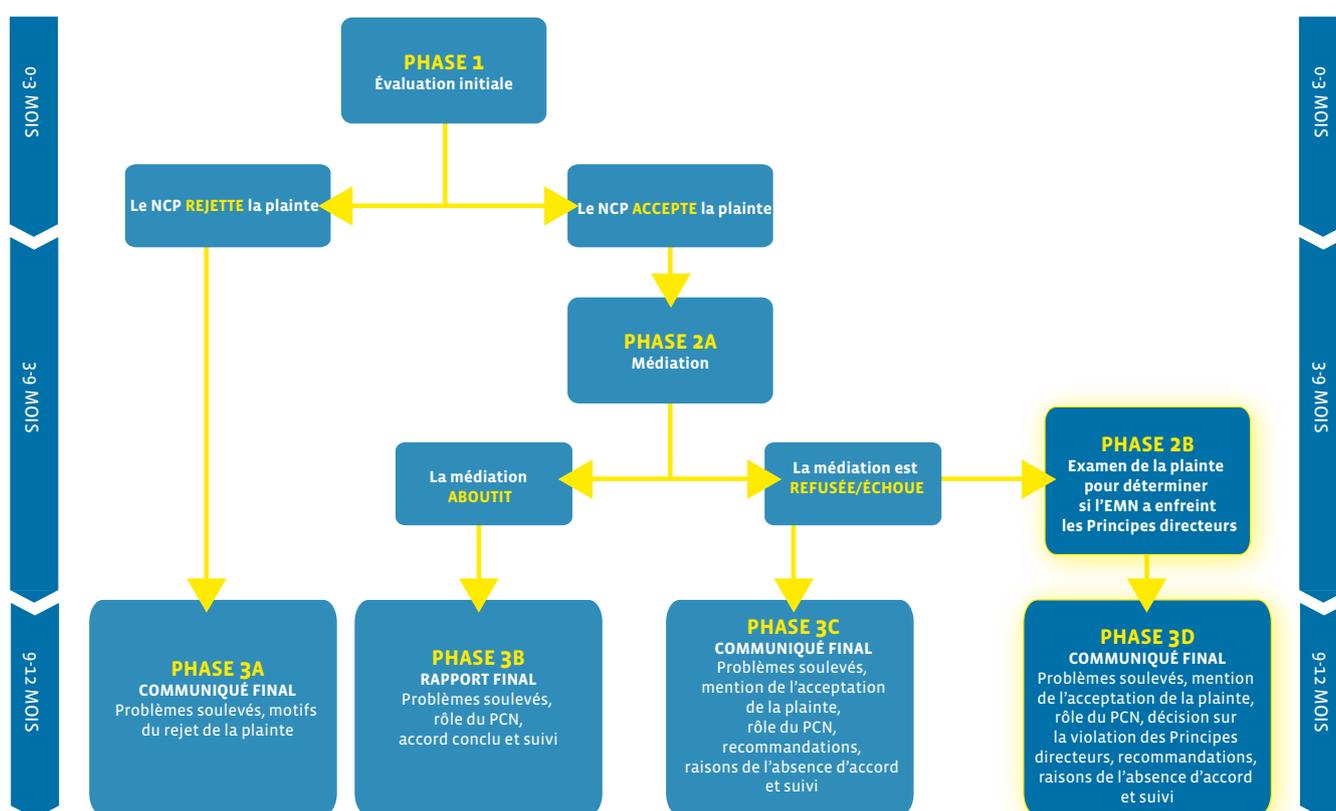
4.1 Le processus de traitement des plaintes par les PCN

L'un des principaux rôles des Points de contact nationaux (PCN) appuyés par les gouvernements est de traiter les plaintes motivées par une allégation de violation des *Principes directeurs* déposées par les syndicats et par les ONG. Les *Principes directeurs* décrivent un processus de traitement des plaintes en trois phases qui doivent être conclues dans les douze mois¹⁰⁹ :

- Phase 1 : Évaluation initiale
- Phase 2 : Conciliation/Médiation
- Phase 3 : Rapport final/Communiqué final¹¹⁰

Outre ces trois phases, la majorité des PCN¹¹¹ procèdent à un examen dans les cas où la médiation est refusée ou échoue avant la publication du communiqué final. Cette phase n'est pas décrite dans les *Principes directeurs*. L'ensemble du processus, y compris la phase d'examen, est illustré dans le *GRAPHIQUE 4.1* et décrit dans les sections ci-dessous.

GRAPHIQUE 4.1 : Processus de traitement des PCN



4.1.1 Phase 1 : Évaluation initiale : *Recevabilité*

0-3 MOIS

3-9 MOIS

9-12 MOIS

Le PCN réalise en premier lieu une évaluation initiale afin de déterminer si la plainte est recevable au titre des *Principes directeurs*. L'évaluation initiale doit être achevée dans un délai de trois mois.

4.1.1.1 *Que fait le PCN ?*

Tous les PCN doivent accomplir les étapes suivantes :

- Accuser réception de la plainte;
- Informer l'EMN de la plainte et lui demander une réponse initiale;
- Demander aux plaignants un complément d'information le cas échéant;
- Informer les parties du résultat de l'évaluation initiale, ainsi que des raisons pour lesquelles le PCN a décidé de rejeter la plainte si c'est le cas.

4.1.1.2 *Que demande le PCN ?*

Pour que la plainte soit recevable au titre des *Principes directeurs*, le PCN vérifiera que¹¹² :

- Il existe un lien apparent entre l'EMN et les questions soulevées dans la plainte;
- L'EMN a son siège dans un pays signataire des *Principes directeurs*;
- Les questions soulevées dans la plainte sont visées par les *Principes directeurs*;
- La plainte relève de la compétence du PCN;
- Les syndicats qui déposent la plainte ont un intérêt légitime dans le cas;
- La plainte est déposée de bonne foi – elle n'est pas formulée à la légère ou dans l'intention de nuire;
- La plainte ne porte pas sérieusement préjudice à des actions en justice en cours;
- Le PCN peut contribuer à l'efficacité des *Principes directeurs* en acceptant de traiter la plainte.

Les PCN ne doivent pas rejeter une plainte simplement parce que des actions parallèles ont existé, sont en cours ou pourraient être menées par les parties concernées...

ENCADRÉ 4.1 : Plus d'informations sur l'évaluation initiale : Actions parallèles

Les actions parallèles (actions en justice ou autres procédures légales) ont été le principal motif invoqué par les PCN pour rejeter les plaintes déposées par des syndicats par le passé. Aux termes des *Principes directeurs* de 2011, les PCN ne doivent pas rejeter une plainte simplement parce que des actions parallèles *ont existé, sont en cours ou pourraient être menées par les parties concernées*, sauf si le traitement de la plainte risque d'entraîner un préjudice grave pour l'une ou l'autre des parties engagées dans ces autres procédures¹¹³.

4.1.2 Phase 2A : Conciliation/Médiation : *Résolution des problèmes*

0-3 MOIS

3-9 MOIS

9-12 MOIS

Lorsqu'un PCN accepte de traiter une plainte, il offre ses « bons offices » afin d'aider les parties à résoudre les questions soulevées dans la plainte, y compris en leur donnant accès à des services de conciliation et de médiation¹¹⁴. Ce processus doit être achevé dans les six mois.

4.1.2.1 *Que fait le PCN ?*

Les *Principes directeurs* ne précisent pas les différentes étapes du processus de conciliation/médiation. Toutefois, sur la base des pratiques existantes, le PCN devra probablement mener à bien les tâches suivantes :

ENCADRÉ 4.2 : Que signifie le terme « conciliation » ?¹¹⁵

« Procédure non contraignante de règlement des différends par laquelle un conciliateur joue un rôle relativement direct dans le règlement effectif d'un différend, voire conseille certaines solutions aux parties en formulant des propositions de règlement. »

ENCADRÉ 4.3 : Que signifie le terme « médiation » ?¹¹⁶

« Procédure volontaire et encadrée par laquelle un médiateur compétent aide les parties à négocier le règlement d'un différend. La procédure n'est pas contraignante, sauf si les parties parviennent à un accord ou jusqu'à ce qu'elles y parviennent. »

Lorsque la violation des Principes directeurs se produit dans un pays qui les a signés, le PCN du pays d'accueil traite le cas mais doit coopérer avec le PCN du pays d'origine.

- Solliciter les conseils des autorités compétentes, y compris des ambassades, représentants d'entreprises, travailleurs, ONG ou autres experts;
- Consulter d'autres PCN concernés (du pays d'origine ou du pays d'accueil);
- Organiser des réunions de préconciliation/médiation avec les parties – collectivement ou séparément;
- Préciser les questions à examiner au cours du processus de conciliation/médiation;
- Identifier les aspects qui doivent rester confidentiels, comme l'identité des travailleurs;
- Identifier les parties à inclure dans le processus de conciliation/médiation;
- Désigner un conciliateur/médiateur neutre qui recueille l'assentiment des deux parties;
- Rédiger le mandat pour le processus de conciliation/médiation, y compris les objectifs, les règles du jeu, les limites de la confidentialité et un calendrier.

Précision importante: on peut attendre des PCN qu'ils supportent les coûts de la conciliation/médiation, mais **la plupart des PCN ne prennent pas en charge les dépenses engagées par les parties qui participent à la médiation.**

4.1.2.2 Que demande le PCN ?

Compte tenu de l'expérience acquise, les syndicats peuvent s'attendre à devoir répondre aux exigences suivantes :

- Désignation d'un point de contact unique pour tous les syndicats;
- Accord écrit indiquant leur consentement à la conciliation/médiation;
- La participation des parties qui ont autorité pour prendre des décisions contraignantes;
- La volonté de participer « de bonne foi » à la procédure de conciliation/médiation – en d'autres termes, d'engager un dialogue en vue de parvenir à un accord;
- L'engagement de respecter la confidentialité tout au long de la procédure de conciliation/médiation;
- Avoir les ressources permettant de financer les coûts de participation au processus.

L'offre de médiation pour régler un cas relevant des Principes directeurs de l'OCDE a donné à G4S et à UNI la possibilité de résoudre un litige qui divisait depuis longtemps les deux parties, au profit de l'entreprise, de ses travailleurs et des syndicats qui les représentent. G4S et UNI ont en définitive rédigé leur propre accord, mais l'intervention du médiateur et le processus proprement dit ont incité à trouver des solutions aux délicats problèmes soulevés et à se mettre d'accord sur un système de résolution des problèmes à l'avenir, marquant ainsi un tournant dans notre relation.

– Christy Hoffman, Secrétaire général adjoint, UNI Global Union

ENCADRÉ 4.4: Plus d'informations sur la conciliation et la médiation : Pratiques des PCN

Les PCN se divisent en deux grandes catégories lorsqu'il s'agit de conciliation/médiation. La première catégorie, qui regroupe les États-Unis et le Royaume-Uni, désigne un conciliateur/médiateur professionnel externe chargé de diriger le processus de conciliation/médiation. Les pays qui appartiennent à la deuxième catégorie (l'Allemagne, la Norvège et les Pays-Bas) se chargent eux-mêmes de la procédure. En outre, certains PCN ont relativement peu d'expérience des services de conciliation/médiation. En raison de différences de pratiques et d'expérience, il est probable que les normes de conciliation/médiation continueront de varier d'un PCN à l'autre.

ENCADRÉ 4.5: Plus d'informations sur la conciliation et la médiation : Confidentialité

Les syndicats conviennent de la nécessité pour les parties de respecter la confidentialité au cours de la procédure de conciliation/médiation. Néanmoins, quelques PCN estiment que la plainte doit rester confidentielle et que diffuser des informations à son sujet relèverait de la « mauvaise foi ». La position des syndicats, qui s'inspire des règles énoncées dans les *Principes directeurs*¹³⁷, est que la confidentialité s'applique uniquement lorsque la procédure de conciliation/médiation est en cours, sauf circonstances exceptionnelles, comme une situation de vulnérabilité des plaignants ou si les parties conviennent qu'une mise en œuvre efficace des *Principes directeurs* impose le respect de la confidentialité.

ENCADRÉ 4.6: Exemple : Conciliation et médiation¹³⁸

En 2006, UNI Global Union a déposé une plainte au PCN britannique concernant des violations présumées des *Principes directeurs* commises par G4S en République démocratique du Congo (RDC), au Malawi, au Mozambique et au Népal. Les problèmes soulevés incluaient le droit des travailleurs d'adhérer à un syndicat, le paiement du salaire minimum légal et le paiement d'heures supplémentaires. Avant le début de la procédure de conciliation, les parties ont été invitées à confirmer qu'elles mettraient en œuvre les recommandations du conciliateur si elles ne parvenaient pas à s'entendre. Cette perspective a incité les deux parties à parvenir à un accord. Grâce au dialogue établi sous l'égide du PCN britannique, UNI Global Union et G4S ont signé un accord cadre mondial en 2008.

4.1.3 Phase 2B : Examen : *Lorsque la conciliation/médiation échoue*

0-3 MOIS

3-9 MOIS

9-12 MOIS

Le succès de la procédure de conciliation/médiation n'est pas garanti. L'une ou l'autre des parties peut refuser de participer à la médiation (plusieurs EMN l'ont fait par le passé) ou les parties peuvent participer à la médiation mais ne pas parvenir à un accord. Lorsque la conciliation/médiation est refusée ou échoue, il est de bonne pratique pour les PCN de procéder à un *examen* de la plainte afin de déterminer s'il y a eu violation des *Principes directeurs*. Il n'en reste pas moins que quelques PCN refusent d'effectuer cet examen (voir l'*ENCADRÉ 4.7*).

4.1.3.1 *Que fait le PCN ?*

Les *Principes directeurs* ne décrivent pas la phase d'examen. Sur la base des pratiques existantes des PCN, les syndicats peuvent s'attendre à ce que le PCN :

- Recueille des informations, notamment auprès d'ambassades, de hauts fonctionnaires du pays d'accueil et de représentants d'entreprises, de travailleurs, d'ONG et d'organisations intergouvernementales telles que l'OIT;
- Consulte un ou plusieurs autres PCN concernés dans le pays d'origine ou dans d'autres pays adhérents;
- Demande un supplément d'informations aux plaignants et à l'EMN, le cas échéant.

4.1.3.2 *Que demande le PCN ?*

Les syndicats peuvent s'attendre à ce qu'on leur demande :

- De fournir des réponses en temps voulu aux demandes d'informations;
- Des informations exactes et dûment étayées.

ENCADRÉ 4.7 : Plus d'informations sur l'examen

Tous les PCN reconnaissent que la résolution des problèmes par le biais de la conciliation/médiation est au cœur du processus appliqué par les PCN. La démarche de résolution des problèmes permet aux PCN de cerner les possibilités de « *mettre en œuvre l'esprit des Principes directeurs* », souvent en allant au-delà des questions soulevées dans la plainte initiale²¹⁹. Toutefois, les PCN ne sont pas tous d'accord sur ce qu'il convient de faire si la conciliation/médiation échoue. La pratique est divisée entre la majorité des PCN qui acceptent d'effectuer un examen pour déterminer s'il y a violation des *Principes directeurs* et ceux qui s'y refusent. Le TUAC estime essentiel que tous les PCN procèdent à un tel examen au cas où la conciliation/médiation échoue. La menace d'un examen agit comme un puissant incitatif pour accepter la médiation. Sans lui, le système des PCN perd toute efficacité. Par ailleurs, dans certains cas, la seule réponse appropriée consiste pour le PCN à examiner la plainte et à déterminer s'il y a eu violation des *Principes directeurs*.

ENCADRÉ 4.8 : Exemple : Examen²²⁰

En août 2008, en réponse à une plainte déposée par l'ONG Global Witness contre les activités d'Afrimex en République démocratique du Congo (RDC), le PCN britannique a mené un examen de la plainte et a conclu qu'Afrimex avait « *négligé de contribuer au développement durable dans la région, de respecter les droits de l'homme ou d'user de son influence auprès de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs afin qu'ils se conforment aux Principes directeurs* » et que « *Afrimex n'a pas exercé une diligence suffisante dans sa chaîne d'approvisionnement et n'a pas pris les mesures nécessaires pour contribuer à la suppression du travail des enfants et du travail forcé dans les mines ou pour améliorer les conditions de travail dans les mines* ».

4.1.4 Phase 3 : Rapport/Communiqué final : *Communication et Diffusion d'informations*

0-3 MOIS

3-9 MOIS

9-12 MOIS

La publication du *rapport/communiqué final* du PCN constitue la dernière phase du processus de traitement des plaintes¹²¹. Le contenu du rapport/communiqué final varie selon que les parties sont ou non parvenues à un accord et selon que le PCN a procédé à un examen du cas si la médiation a échoué. En tout état de cause, et quel que soit le résultat, le PCN doit rendre public son *rapport/communiqué final* (voir le *GRAPHIQUE 4.2*). Il est également de bonne pratique pour le PCN de transmettre ses *rapports/communiqués finaux* aux organismes publics concernés (voir l'*ENCADRÉ 4.9*).

ENCADRÉ 4.9 : Plus d'informations sur la diffusion : conséquences

Les EMN qui refusent de participer au processus de traitement des plaintes ou qui violent les *Principes directeurs* ne s'exposent à aucune sanction formelle. Mais il y a parfois des conséquences. Les PCN sont encouragés à transmettre leurs rapports et leurs communiqués finaux aux organismes publics concernés (organisme de crédits à l'exportation, département chargé des marchés publics, agence d'aide au développement, par exemple) qui peuvent tenir compte de la conduite de l'EMN dans leurs décisions. En outre, lorsque les rapports et communiqués finaux des PCN sont publiquement disponibles, les investisseurs institutionnels peuvent s'y référer, car aux termes des *Principes directeurs*, ils doivent user de leur influence pour faire en sorte que les entreprises dans lesquelles ils investissent traitent les incidences négatives. Les syndicats peuvent informer les investisseurs institutionnels sur les plaintes déposées au titre des *Principes directeurs*, soit directement, soit par le biais du Comité syndical international sur le capital des travailleurs (voir la *Partie 5.5*).

*Afin de favoriser la cohérence des politiques, les PCN sont ainsi encouragés à transmettre leurs communiqués et leurs rapports à des organismes publics lorsqu'ils savent que la teneur de ces documents peut intéresser un organisme spécifique dans la conduite de ses politiques ou de ses programmes.*¹²²

– **Commentaire sur les lignes directrices de procédure pour les Points de contact nationaux, Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

GRAPHIQUE 4.2 : Processus de traitement des plaintes : rapport/communiqué final

RÉSULTAT	CONTENU DU RAPPORT/COMMUNIQUÉ FINAL	ÉTAPES SUIVANTES
3A. Cas rejeté	<p>Communiqué final²²³</p> <ul style="list-style-type: none"> - Noms des parties (sauf si le PCN estime qu'il serait contraire à l'éthique de dévoiler publiquement l'identité d'une partie) - Date à laquelle les questions ont été soulevées - Description des questions soulevées - Raisons du rejet du cas 	<ul style="list-style-type: none"> • Publication du <i>communiqué final</i>
3B. Cas accepté et accord entre les parties	<p>Rapport final²²⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noms des parties • Date à laquelle les questions ont été soulevées • Description des questions soulevées • Indication du fait que la plainte a été acceptée et que le PCN a offert ses bons offices • Rôle joué par le PCN • Date à laquelle un accord a été conclu • Détails de l'accord conclu (dans la mesure où les parties acceptent de divulguer ces informations) • Suivi des étapes de mise en œuvre de l'accord si les parties se sont entendues sur un tel suivi 	<ul style="list-style-type: none"> • Publication du <i>rapport final</i> • Diffusion du <i>rapport final</i> aux organismes publics concernés • Suivi par le PCN de la mise en œuvre de l'accord conformément à ses dispositions
3C. Cas accepté mais absence d'accord entre les parties	<p>Communiqué final²²⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noms des parties • Date à laquelle les questions ont été soulevées • Description des questions soulevées • Indication du fait que la plainte a été acceptée et que le PCN a offert ses bons offices • Rôle joué par le PCN • Raisons pour lesquelles la procédure n'a pas abouti à un accord • Recommandations adressées à l'EMN sur une conduite future conforme à la mise en œuvre des <i>Principes directeurs</i> • Suivi des recommandations avec calendrier si le PCN le juge nécessaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Publication du <i>communiqué final</i> • Diffusion du <i>communiqué final</i> aux organismes publics concernés • Suivi par le PCN de la mise en œuvre des recommandations, conformément au contenu du <i>communiqué final</i>
3D. Cas accepté mais absence d'accord entre les parties et le PCN procède à un examen du cas	<p>Communiqué final²²⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noms des parties • Date à laquelle les questions ont été soulevées • Description des questions soulevées • Indication du fait que la plainte a été acceptée et que le PCN a offert ses bons offices • Rôle joué par le PCN • Raisons pour lesquelles la procédure n'a pas abouti à un accord • Existence ou non d'une violation des <i>Principes directeurs</i> • Recommandations adressées à l'EMN sur une conduite future conforme à la mise en œuvre des <i>Principes directeurs</i> • Suivi des recommandations avec calendrier 	<ul style="list-style-type: none"> • Publication du <i>communiqué final</i> • Diffusion du <i>communiqué final</i> aux organismes publics concernés • Suivi par le PCN de la mise en œuvre des recommandations, conformément au contenu du <i>communiqué final</i>

4.2 Déposition d'une plainte – Liste de vérification à l'intention des syndicats

GRAPHIQUE 4.3 : Liste de vérification préalable à la plainte

<p>1. Soutien des syndicats : Avez-vous demandé le soutien de syndicats ayant l'expérience de la déposition de plaintes en vertu des <i>Principes directeurs</i> ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Syndicats nationaux ✓ Fédérations syndicales internationales (FSI) ✓ Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC).
<p>2. Recevabilité : Avez-vous vérifié que la plainte est recevable en vertu des <i>Principes directeurs</i> ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les questions sont visées par les dispositions des <i>Principes directeurs</i> ✓ Il existe un lien entre les questions soulevées dans la plainte et les activités ou relations d'une EMN ✓ L'EMN en question a son siège dans un pays qui a signé les <i>Principes directeurs</i> (voir l'ENCADRÉ 1.1).
<p>3. Pas de solution rapide : Êtes-vous prêt à vous engager dans un processus qui peut durer douze mois ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous êtes informé que la durée de la procédure de traitement d'une plainte est de douze mois ✓ Vous avez les ressources/le temps nécessaires pour vous engager pleinement dans la procédure.
<p>4. Protection des travailleurs : Savez-vous que les travailleurs ou d'autres parties peuvent faire l'objet de représailles ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous savez que le PCN transmet normalement la plainte à l'EMN ✓ Vous savez que vous pouvez demander qu'une partie de la plainte reste confidentielle, par exemple que l'identité des travailleurs soit dissimulée à l'entreprise ✓ Vous savez qu'une plainte ne peut pas être anonyme.
<p>5. Bonne foi : Avez-vous la volonté et la capacité de participer à la conciliation/médiation de bonne foi ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous savez que le PCN proposera dans un premier temps un service de conciliation/médiation pour tenter de résoudre les questions soulevées dans la plainte ✓ Vous savez que « bonne foi » signifie : <ul style="list-style-type: none"> • répondre promptement ; • respecter la confidentialité au cours de la procédure de conciliation et de médiation ; • s'abstenir de déformer les faits ; • ne pas menacer de représailles les parties concernées ou ne pas exercer effectivement de telles représailles ; • s'engager avec la volonté de parvenir à un accord.
<p>6. Publicité : Avez-vous réfléchi à la manière dont vous allez rendre votre plainte publique ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous avez consulté le site Internet du PCN et vous connaissez sa position en matière de publicité.
<p>7. Participation au processus : Avez-vous réfléchi à la personne qui participera à la conciliation/médiation et au financement de cette procédure ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous savez que les représentants choisis pour la procédure de conciliation/médiation doivent être autorisés à prendre des engagements contraignants au nom des plaignants ✓ Vous savez qu'il peut y avoir deux ou trois sessions de conciliation/médiation ✓ Vous avez vérifié la position du PCN et savez qu'il ne prendra probablement pas en charge les coûts de participation des parties ✓ Si vos ressources sont insuffisantes, vous avez envisagé de demander à des syndicats partenaires de soutenir votre participation ou de vous représenter dans la procédure du PCN.

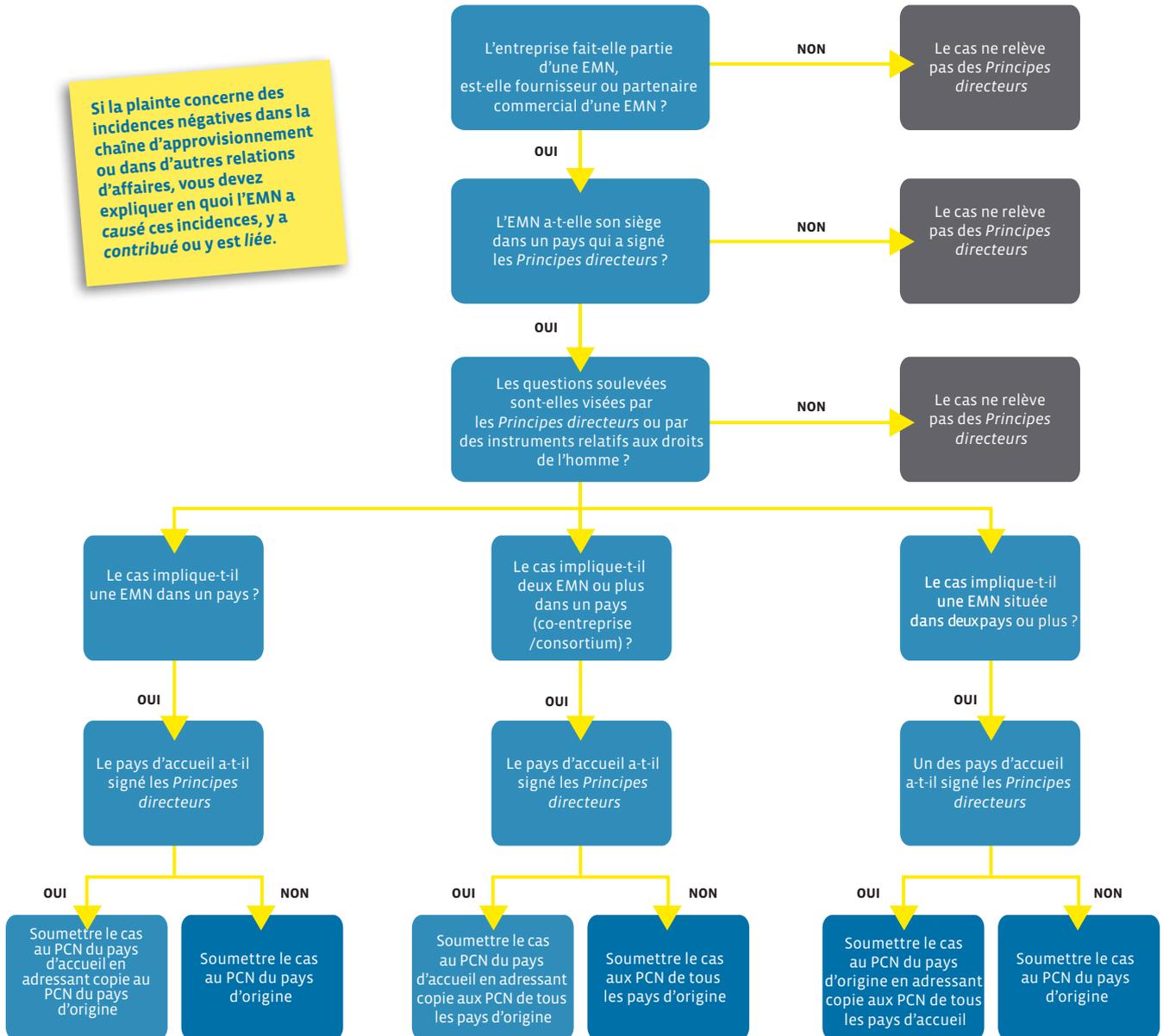
Graphique 4.4 : Liste de vérification pendant la plainte

<p>1. Point de contact national : Avez-vous identifié le PCN¹²⁹ compétent (voir le <i>GRAPHIQUE 4.5</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous déposez la plainte au PCN du pays d'accueil parce que la violation présumée des <i>Principes directeurs</i> s'est produite dans un pays qui a signé les <i>Principes</i> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous déposez la plainte au PCN du pays d'origine parce que la violation présumée des <i>Principes directeurs</i> s'est produite dans un pays qui n'a pas signé les <i>Principes</i> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous déposez la plainte au PCN du pays d'origine et lui demandez d'intervenir au premier chef, tout en adressant copie de la plainte aux autres PCN concernés, parce que la violation présumée des <i>Principes directeurs</i> impliquait la même EMN dans différents pays, dont certains ont signé les <i>Principes</i> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous transmettez des copies de la même plainte à plusieurs PCN parce que la violation présumée des <i>Principes directeurs</i> s'est produite dans un pays qui n'a pas signé les <i>Principes</i> et impliquait un consortium regroupant des EMN de différents pays qui ont signé les <i>Principes</i>.
<p>2. Plaignants : Avez-vous expliqué qui vous êtes et quel est votre intérêt ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous avez donné le(s) nom(s) du ou des syndicats et d'autres parties concernées par la plainte, ainsi qu'une description succincte et les coordonnées de contacts ✓ Vous avez expliqué votre intérêt dans le cas (par exemple, vos membres sont touchés par la violation des <i>Principes directeurs</i>) ✓ Vous avez communiqué au PCN le nom d'un interlocuteur unique.
<p>3. Entreprises : Avez-vous communiqué les coordonnées de toutes les entreprises concernées et expliqué les relations entre elles ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous avez communiqué le nom et les coordonnées de l'entité locale ou des entités locales impliquées dans les incidences négatives ou la violation présumée des <i>Principes directeurs</i> ✓ Vous avez communiqué le nom, le pays du siège et les coordonnées de l'EMN ✓ Vous avez expliqué le lien entre l'entité locale ou les entités locales impliquées dans la violation des <i>Principes directeurs</i> et l'EMN ✓ Vous avez expliqué le lien entre les violations des <i>Principes directeurs</i> et les activités ou relations de l'EMN.
<p>4. Dispositions des Principes directeurs : Avez-vous cité les dispositions concernées des <i>Principes directeurs</i> et des commentaires ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous avez mis en correspondance les questions soulevées dans la plainte et les paragraphes concernés des <i>Principes directeurs</i> ✓ Vous avez cité les paragraphes concernés des commentaires des <i>Principes directeurs</i> ✓ Vous avez cité les articles des instruments pertinents relatifs aux droits de l'homme et des normes du travail de l'OIT.
<p>5. Description des faits et des circonstances : Avez-vous communiqué au PCN une description adéquate des faits et des circonstances ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous avez communiqué au PCN une description des faits et des circonstances ✓ Vous avez indiqué les dates et les lieux concernés ✓ Vous avez transmis les pièces justificatives (ex. : correspondance pertinente, procès-verbaux de réunions, extraits de conventions collectives, déclarations, extraits de la législation nationale).

<p>6. Information de l'EMN : Avez-vous indiqué au PCN si l'EMN est informée des questions soulevées dans le cas ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous avez indiqué au PCN si l'EMN est informée des questions soulevées dans le cas ✓ Vous avez informé le PCN des réunions tenues avec l'EMN ou de la correspondance échangée avec elle, ainsi que du statut et des résultats.
<p>7. Actions parallèles : Avez-vous informé le PCN d'autres procédures sur le plan national ou international ?¹³⁰</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous avez communiqué des informations sur l'existence et le statut d'actions parallèles en justice ou autres, conclues ou en cours ✓ Vous avez expliqué pourquoi le PCN qui traite la plainte contribuerait à la résolution des questions sans entraîner de préjudice grave pour les parties.
<p>8. Protection des travailleurs : Savez-vous que les travailleurs ou d'autres parties peuvent faire l'objet de représailles ?¹³¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous savez que le PCN transmet normalement la plainte à l'EMN ✓ Vous savez que vous pouvez demander qu'une partie de la plainte reste confidentielle, par exemple que l'identité des travailleurs soit dissimulée à l'entreprise ✓ Vous savez qu'une plainte ne peut pas être anonyme ✓ Vous avez indiqué pour quelles raisons vous demandez le respect de la confidentialité.
<p>9. Demande de réparation : Avez-vous indiqué ce que vous attendez du PCN ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous avez indiqué votre volonté de participer à la procédure de conciliation/médiation ✓ Vous avez indiqué que, selon vous, la médiation dirigée par le PCN contribuera à résoudre les questions soulevées dans la plainte ✓ Vous avez informé le PCN des questions que vous souhaitez voir traitées au cours de la médiation, ainsi que des mesures de réparation possibles (ex. : reconnaissance du syndicat pour les négociations collectives, réintégration de travailleurs licenciés, mise en place d'un comité d'hygiène et de sécurité).
<p>10. Information du TUAC : Avez-vous tenu le TUAC informé ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vous avez transmis au TUAC une copie de la plainte ✓ Vous avez alerté le TUAC de tout retard ou problème dans le processus géré par le PCN ✓ Vous avez tenu le TUAC informé de toute évolution significative ✓ Vous avez informé le TUAC de l'issue de la procédure.

GRAPHIQUE 4.5 : Le cas relève-t-il des Principes directeurs ?

Si la plainte concerne des incidences négatives dans la chaîne d'approvisionnement ou dans d'autres relations d'affaires, vous devez expliquer en quoi l'EMN a causé ces incidences, y a contribué ou y est liée.



PARTIE 5. Ressources

La Partie 5 énumère les principales ressources disponibles pour les Principes directeurs de l'OCDE, ainsi que d'autres instruments pertinents, et contient les coordonnées des syndicats



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



Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC)

La Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) est le porte-parole officiel des travailleurs auprès de l'OCDE. Les membres du TUAC se composent de 59 centrales syndicales nationales qui représentent 60 millions de travailleurs dans les pays membres de l'OCDE. Le TUAC pilote les travaux du mouvement syndical relatifs aux Principes directeurs de l'OCDE. Il assure la liaison avec l'OCDE concernant les faits nouveaux. Il fournit également un appui aux syndicats dans le monde entier, en les conseillant sur la déposition de plaintes et sur l'organisation d'événements de formation, aux côtés d'organisations partenaires. Le TUAC gère un site Internet consacré aux *Principes directeurs*, sur lequel il publie les plaintes déposées par les syndicats. Il tient également à jour les coordonnées des Points de contact nationaux (PCN), le mécanisme appuyé par les gouvernements pour le traitement des plaintes.

Tél. : +33 1 55 373737

Courriel : tuac@tuac.org

TUAC : <http://www.tuac.org>

Site du TUAC consacré aux *Principes directeurs* : <http://www.tuacoecdmneguidelines.org>



OECD Watch

OECD Watch est un réseau qui réunit plus de 80 organisations non gouvernementales (ONG) du monde entier, qui s'emploie à lancer des campagnes d'information et de promotion des Principes directeurs de l'OCDE. Le Secrétariat d'OECD Watch prodigue des conseils et apporte un soutien aux ONG qui souhaitent déposer des plaintes en vertu des *Principes directeurs*. OECD Watch gère une base de données en ligne de toutes les plaintes déposées par les ONG au titre des *Principes directeurs*, produit des *Mises à jour trimestrielles des plaintes* et a publié un *Guide sur les Principes directeurs à l'intention de la société civile*.

Tél. : +31 20 6391291

Courriel : info@oecdwatch.org

OECD Watch : http://www.oecdwatch.org/set_language=fr

Cas OECD Watch : <http://www.oecdwatch.org/cases-fr>

Guide d'OECD Watch :

Français : http://oecdwatch.org/publications-fr/Publication_3962-fr

Anglais : http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_3962

Espagnol : http://oecdwatch.org/publications-es/Publication_3962-es



Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE)

Le site Internet dédié de l'OCDE publie les *Principes directeurs* en différentes langues, ainsi qu'une base de données des cas et divers autres documents :

<http://mneguidelines.oecd.org/>

Points de contact nationaux (PCN)

Les sites Internet du TUAC et de l'OCDE contiennent la liste des Points de contact nationaux (PCN) – le mécanisme de traitement des plaintes appuyé par les gouvernements – ainsi que des liens vers leurs sites Internet et leurs coordonnées :

TUAC : <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/contact-points.asp>

OCDE : <http://mneguidelines.oecd.org/ncps/>

5.2 Déclaration de principes tripartite de l'OIT de 1977 sur les entreprises multinationales et la politique sociale

La *Déclaration de principes tripartite de l'Organisation internationale du travail de 1977 sur les entreprises multinationales et la politique sociale (révisée pour la dernière fois en 2006)* (Déclaration de l'OIT sur les EMN) est un instrument international qui fait autorité et qui fixe des normes de comportement des entreprises dans les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de vie et de travail et des relations professionnelles. Il existe d'importants chevauchements entre le chapitre V (*Emploi et relations professionnelles*) des Principes directeurs de l'OCDE et la Déclaration de l'OIT sur les EMN. La Déclaration de l'OIT sur les EMN s'applique à toutes les entreprises multinationales.

Organisation internationale du travail (OIT)

La *Déclaration de l'OIT sur les EMN* est publiée sur le site Internet de l'OIT dans les langues suivantes : *anglais, allemand, arabe, chinois (mandarin), espagnol, indonésien, italien et russe*.

La *Déclaration de l'OIT sur les EMN* :

http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang-fr/index.htm

Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)

L'ACTRAV a publié un Guide relatif à la *Déclaration de l'OIT sur les EMN*, disponible en : anglais, arabe, chinois (mandarin), espagnol, français et russe.

La *Déclaration de l'OIT sur les EMN : que dit-elle pour les travailleurs ?* :

http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_152798/lang-fr/index.htm

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

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011) sont un nouvel instrument international qui définit des normes de comportement des entreprises dans le domaine des droits de l'homme. Le pilier II, *la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme*, forme la base du chapitre IV (*Droits de l'homme*) des *Principes directeurs de l'OCDE*. Les *Principes directeurs des Nations Unies* s'appliquent à toutes les entreprises.

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

Le Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme publie des liens vers les ressources disponibles concernant les *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* (2011), y compris les *Principes* proprement dits, en anglais, français et espagnol, ainsi qu'un *Guide interprétatif sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme* :

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx>

Confédération syndicale internationale (CSI) : note d'information et Guide

La CSI a publié une note d'information et un guide sur les *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* (2011). Ces deux documents sont disponibles en anglais, français et espagnol :

Cadre des Nations-Unies « Protéger, Respecter et Réparer » :

Note d'information à l'intention des syndicalistes :

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-21_ruggie_briefing_note_mk_3_-fr.pdf

Cadre des Nations Unies « Protéger, Respecter et Réparer »

Cadre pour les entreprises et les droits de l'homme et Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Guide à l'intention des syndicalistes :

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf

Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme

Le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme gère un certain nombre de portails utiles, dont ceux consacrés aux *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* et au Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme :

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

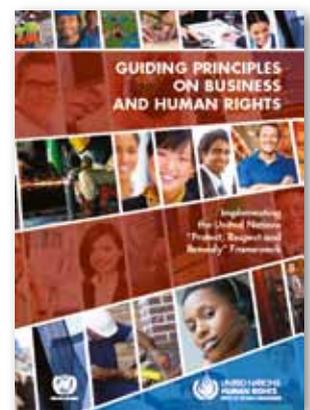
<http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/fr>

Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme : <http://www.business-humanrights.org/UNWorkingGroupPortal/fr>

5.4 Accords-cadres internationaux/mondiaux (ACI)

Les Accords-cadres internationaux/mondiaux sont des accords négociés entre les Fédérations syndicales internationales et les entreprises multinationales. La liste complète des ACI est publiée par le Conseil de Global Unions :

<http://www.global-unions.org/framework-agreements.html>



5.5 Partenaires de Global Union

Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)

L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) est la fédération mondiale qui représente les travailleurs dans les secteurs du bâtiment, des matériaux de construction, du bois, de la sylviculture et des activités connexes. L'IBB compte 328 syndicats affiliés qui représentent 12 millions de travailleurs dans 130 pays.

Tél. : +41 22 827 37 77

Courriel : info@bwint.org

Web : <http://www.bwint.org>

Internationale de l'Éducation (IE)

International de l'Éducation (IE) représente les intérêts des enseignants et des employés de l'éducation à l'échelle internationale. Elle compte 30 millions de membres dans 394 organisations réparties dans 171 pays et territoires. Les membres de l'IE sont issus de tous les niveaux d'enseignement, de l'école maternelle à l'université.

Tél. : +32 2 224 06 11

Courriel : headoffice@ei-ie.org

Web : <http://www.ei-ie.org/>

IndustriALL

IndustriALL Global Union représente 50 millions de travailleurs des secteurs miniers, de l'énergie et manufacturier dans 140 pays.

Tél. : +41 22 308 5050

Courriel : info@industrialall-union.org

Web : <http://www.industrialall-union.org/>

Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) est une fédération de 681 syndicats d'ouvriers du transport dans 148 pays, représentant 4 500 000 ouvriers du transport.

Tél. : +44 20 7403 2733

Courriel : mail@itf.org.uk

Web : <http://www.itfglobal.org/>

Fédération internationale des journalistes (FIJ)

La Fédération internationale des journalistes est le porte-parole des journalistes au niveau mondial, et représente plus de 550 000 journalistes affiliés à 150 syndicats nationaux présents dans 119 pays.

Tél. : +32 223 5 22 00

Courriel : ifj@ifj.org

Web : <http://www.ifj.org>

Confédération syndicale internationale (CSI)

La Confédération syndicale internationale (CSI) est la principale organisation syndicale internationale représentant les intérêts des travailleurs dans le monde entier.

Tél. : +32 2 224 0211

Courriel : info@ituc-csi.org

Web : <http://www.ituc-csi.org/>

Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)

L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) est une fédération internationale de 336 syndicats dans 120 pays représentant plus de 12 millions de travailleurs dans les secteurs suivants : agriculture et plantations ; préparation et fabrication des aliments et boissons ; services hôteliers et de restauration ; toutes les étapes de la transformation du tabac.

Tél. : + 41 22 793 22 33

Courriel : iuf@iuf.org

Web : <http://cms.iuf.org/>

Internationale des Services Publics (ISP)

L'Internationale des Services Publics est une fédération syndicale mondiale qui représente 20 millions de travailleuses et de travailleurs qui fournissent des services publics essentiels dans 150 pays.

Tél. : +33 45 040 64 64

Courriel : psi@world-psi.org

Web : <http://www.world-psi.org>

UNI Global Union

UNI Global Union donne une voix et une tribune internationales à 20 millions de travailleurs affiliés à 900 syndicats dans les secteurs les plus divers : du gardien de nuit de votre immeuble de bureaux au réalisateur hollywoodien de films à succès.

Tél. : +41 22 365 21 00

Courriel : contact@uniglobalunion.org

Web : <http://www.uniglobalunion.org>

5.6 Réseaux de Global Union

Comité syndical international sur le capital des travailleurs (CWC)

Le Comité sur le capital des travailleurs (CWC) est un réseau syndical international qui se consacre au dialogue et à l'action en matière d'investissement responsable du capital des travailleurs. Le capital des travailleurs est investi dans des entreprises qui opèrent dans une économie mondialisée, à travers des filières d'approvisionnement de plus en plus complexes. Grâce à l'effet de levier de leur épargne-retraite, les travailleurs peuvent influencer sur les entreprises afin qu'elles respectent les droits de l'homme et des travailleurs, garantissent leur viabilité financière et réduisent au minimum leur impact négatif sur l'environnement.

Web : <http://www.workerscapital.org/>

Notes

1. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, Guide interprétatif, 2012, p. 5.
2. Partie II. Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE, commentaire sur les Lignes directrices de procédure, *Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques*, par. 21.
3. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, commentaire sur le chapitre II, *Principes généraux*, par. 17.
4. Guide de la médiation à l'intention des PCN (The Consensus Building Institute), 2012, p. 21.
5. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, commentaire sur le chapitre II, *Principes généraux*, para. 14.
6. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, commentaire sur le chapitre IV, *Droits de l'homme*, par. 45.
7. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, Guide interprétatif, 2012, p. 7.
8. *Ibid.*
9. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, Guide interprétatif, 2012, p. 8.
10. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, commentaire sur le chapitre II, *Principes généraux*, par. 19 et commentaire sur le chapitre IV, *Droits de l'homme*, par. 42.
11. Guide de la médiation à l'intention des PCN (The Consensus Building Institute), 2012, p. 21.
12. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, commentaire sur le chapitre II, *Principes généraux*, par. 14.
13. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, Guide interprétatif, 2012, p. 8.
14. Guide de la médiation à l'usage des PCN (The Consensus Building Institute), 2012, p. 20.
15. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, Guide interprétatif, 2012, p. 8-9.
16. Chapitre I, *Concepts et principes*, par. 1.
17. Chapitre I, *Concepts et principes*, par. 2.
18. Commentaire sur le chapitre II, *Principes généraux*, para. 17.
19. Chapitre II, *Principes généraux*, par. A10, A11, A12.
20. Chapitre IV, *Droits de l'homme*.
21. Voir la *Partie 2.3* de ce Guide pour plus de précisions.
22. Chapitre V, *Emploi et relations industrielles*, par. 4.b).
23. Commentaire sur les Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, I. *Commentaire sur les lignes directrices de procédure pour les Points de contact nationaux*, par. 26.
24. *Ibid.* par. 22. Ces principes s'inspirent des principes pour un mécanisme de réclamation efficace exposés dans les *Principes directeurs* des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011.
25. Commentaire sur les *lignes directrices de procédure*, par. 40.
26. Partie II. Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Amendement de la décision du Conseil sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, II. Comité de l'investissement, par. 8.
27. Il existe 45 PCN au total. Les descriptifs de chacun d'eux, accompagnés de coordonnées de contact, sont publiés sur le site Internet du TUAC consacré aux Principes directeurs de l'OCDE : <<http://www.tuacoecdmguidelines.org/contact-points.asp>>. L'OCDE publie également une liste de PCN : <<http://mneguidelines.oecd.org/ncps/>>.
28. GDF Suez et Global Unions : Accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable ; 16 novembre 2010 ; <<http://www.bwint.org/pdfs/GDFgobagreeEN.pdf>>.
29. Chapitre I. *Concepts et principes*, par. 4.
30. *Ibid.* par. 3.
31. Chapitre II. *Principes généraux*, par. A.13.
32. Commentaire sur le chapitre IV. *Droits de l'homme*, par. 42.
33. Les *Principes directeurs* expliquent que la recommandation d'exercer une diligence raisonnable en vue d'éviter et de traiter des incidences négatives « s'applique aux questions ayant trait aux incidences négatives couvertes par les Principes directeurs » (Commentaire sur le chapitre II. *Principes généraux*, par. 14).
34. Chapitre IX. *Science et technologie*, par. 5.
35. « Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme », Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, M. John Ruggie, avril 2008 ; <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/62/PDF/G0812862.pdf?OpenElement>>.
36. La plainte a été déposée à l'encontre de l'entreprise multinationale française MNE Devcot S.A. par l'ONG française Sherpa et l'European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR). Le PCN français a conclu que Devcot S.A. n'avait pas directement participé au commerce de coton ouzbek ces dernières années, mais que le commerce de coton ouzbek constitue une violation des *Principes directeurs*.
37. Les entreprises doivent « éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans des domaines visés par les Principes directeurs, ou d'y contribuer, et prendre des mesures qu'imposent ces incidences lorsqu'elles se produisent » et « [s]'efforcer d'empêcher ou d'atténuer une incidence négative, dans le cas où elles n'y ont pas contribué mais où cette incidence est néanmoins directement liée à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu d'une relation d'affaires ... ». Chapitre II. *Principes généraux*, paragraphes A.11 et A.12.
38. Commentaire sur le chapitre II. *Principes généraux*, par. 14.
39. Commentaire sur le chapitre IV. *Droits de l'homme*, par. 38 et 39.
40. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, Guide interprétatif, 2012, p. 5.
41. La CSI a publié un Guide sur ces travaux : Cadre pour les entreprises et les droits de l'homme « Protéger, Respecter et Réparer » établi par les Nations Unies et Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Guide à l'intention des syndicalistes : <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf>.
42. Les *Principes directeurs* ne mentionnent pas ces instruments individuellement, mais en ces termes : « les entreprises commerciales peuvent être amenées à envisager l'adoption de normes supplémentaires. Par exemple, les entreprises doivent respecter les droits de l'homme des personnes qui appartiennent à des catégories spécifiques ou de populations qui méritent une attention particulière, dès lors qu'elles risquent d'avoir une incidence négative sur ces droits. Dans ce contexte, les instruments des Nations Unies ont précisé les droits des populations autochtones ; des personnes ... » (Commentaire sur le chapitre IV. par. 40). Le Guide interprétatif des Nations Unies sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme (2012), sur lequel s'appuie le chapitre IV, cite nommément ces instruments (La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, Guide interprétatif, 2012, p. 12).
43. Le Commentaire sur le chapitre II explique que la responsabilité pour « le fait, pour les entreprises, d'éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans des domaines visés par les Principes directeurs, ou d'y contribuer, inclut leurs activités dans la chaîne d'approvisionnement. Les relations dans la chaîne d'approvisionnement peuvent prendre diverses formes, par exemple des franchises, des accords de licence ou de sous-traitance » ; Commentaire sur le chapitre II. *Principes généraux*, par. 17.
44. Commentaire sur le chapitre II. *Principes généraux*, par. 14.
45. Ce sont des mesures qui peuvent être prises pour remédier à la situation, mais il n'est pas toujours possible de remédier à tous les dommages infligés par une campagne antisyndicale.
46. Les *Principes directeurs* soulignent que la responsabilité d'exercer son influence pour atténuer les incidences négatives causées par des partenaires commerciaux ne doit pas être interprétée comme transférant la responsabilité de l'entité à l'origine d'une incidence négative sur l'entreprise multinationale (chapitre II. *Principes généraux*, par. A12).
47. Les *Principes directeurs* ne définissent pas le terme « réparation ». Cette définition provient du document La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, Guide interprétatif, 2012, p. 7.
48. Chapitre IV. *Droits de l'homme*, par. 6.
49. « ... les incidences réelles doivent être traitées grâce à des mesures de réparation », Commentaire sur le chapitre II. *Principes généraux*, par. 14.
50. Commentaire sur le chapitre IV. *Droits de l'homme*, par. 46.
51. *Ibid.*
52. Les *Principes directeurs* ne précisent pas ce que recouvre la réparation. Cette liste provient du Commentaire sur le principe 25 des *Principes directeurs* des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011, lesquels forment la base du chapitre IV. *Droits de l'homme*.
53. Commentaire sur le chapitre II. *Principes généraux*, para. 21 ; Commentaire sur le chapitre IV. *Droits de l'homme*, par. 43.
54. Commentaire sur le chapitre II. *Principes généraux*, par. 21.
55. Commentaire sur le chapitre II. *Principes généraux*, par. 22.
56. *Ibid.*
57. Le GRAPHIQUE 2.4 reproduit un diagramme présenté dans le Guide interprétatif sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme (La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, Guide interprétatif, 2012, p. 56). Il a été adapté à la terminologie utilisée dans les Principes directeurs de l'OCDE.
58. Commentaire sur le chapitre II. *Principes généraux*, par. 19 ; Commentaire sur le chapitre IV. *Droits de l'homme*, par. 42.
59. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, Guide interprétatif, 2012, p. 7.
60. Commentaire sur le chapitre II. *Principes généraux*, par. 14.
61. Voir le chapitre II. *Principes généraux*, par. A.10.
62. Chapitre IV. *Droits de l'homme*, par. 5.
63. Commentaire sur le chapitre IV. *Droits de l'homme*, par. 45.
64. Les *Principes directeurs* ne décrivent pas en détail le processus de diligence raisonnable. Les indications figurant dans le GRAPHIQUE 2.5 s'appuient sur des éléments présentés dans les Principes directeurs de l'OCDE ainsi que sur la description de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme figurant dans les *Principes directeurs* des Nations Unies (sur lesquels le chapitre IV est basé). Voir la *Partie 5.3*.
65. Commentaire sur le chapitre IV (Droits de l'homme), par. 45.
66. *Principes directeurs* des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011, principe directeur 18.
67. Chapitre IV (Droits de l'homme), par. 4.
68. Commentaire sur le chapitre IV (Droits de

- l'homme), par. 44.
69. *Ibid.*
70. *Ibid.* par. 45.
71. *Principes directeurs* des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011, principe directeur 19.
72. *Ibid.*, Principe directeur 20.
73. *Ibid.*, Principe directeur 21.
74. Commentaire sur le chapitre II. *Principes généraux*, par. 17.
75. *Ibid.*, par. 14.
76. Chapitre V. *Emploi et relations professionnelles*, par. 1.a), 1.b), 6 et 8.
77. Commentaire sur le chapitre V. *Emploi et relations professionnelles*, par. 49 et 50.
78. Recommandation de l'OIT (n° 198) sur la relation de travail, 2006 : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312535,fr:NO>.
79. Commentaire sur le chapitre V. *Emploi et relations professionnelles*, par. 49.
80. Les *Principes directeurs* précisent que la responsabilité d'une entreprise de prévenir ou d'atténuer une incidence négative qu'elle n'a pas causée ou à laquelle elle n'a pas contribué, dès lors que cette incidence est liée à ses activités, biens ou services du fait de sa relation d'affaires avec une autre entité, n'a pas pour but de transférer la responsabilité de l'entité qui est la cause de l'incidence négative.
81. Commentaire sur le chapitre II. *Principes généraux*, par. 5.
82. Tous les travailleurs potentiellement touchés par des incidences négatives auxquelles l'EMN participe incluent les travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement, dans des franchises, des accords de licence ou de sous-traitance ou d'autres relations d'affaires.
83. Voir la Recommandation de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004 (n° 195).
84. Le chapitre IV (Droits de l'homme) des *Principes directeurs* indique que cette disposition est conforme aux *Principes directeurs* des Nations Unies. Les *Principes directeurs* ne mentionnent pas explicitement la nécessité d'associer les groupes et autres acteurs susceptibles d'être touchés, mais le principe 18 des *Principes directeurs* des Nations Unies est très clair à ce sujet (*Principes directeurs* des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011, Principe directeur 18).
85. Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) : <<http://www2.ohchr.org/french/law/ccpr.htm>>.
86. Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) : <<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-fr/index.htm>>.
87. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) : <<http://www2.ohchr.org/french/law/cescr.htm>>.
88. C'est nous qui soulignons.
89. *Ibid.*
90. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087>
91. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243>
92. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256>
93. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_124923.pdf>
94. Description du cas par le TUAC : <<http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=61>>.
95. Communiqué de presse du Point de contact national belge, 20 janvier 2011 : <http://economie.fgov.be/fr/binaries/brincks_en_tcm326-119457.pdf>.
96. Description du cas par le TUAC : <<<http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=46>>>.
97. C'est nous qui soulignons.
98. Les droits énumérés dans cet exemple sont indiqués à des fins d'illustration uniquement. Les *Principes directeurs* reconnaissent que les entreprises peuvent porter atteinte à tous les droits et doivent donc respecter tous les droits de l'homme reconnus internationalement définis dans les instruments cités dans la section intitulée *La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme dans la Partie 2 du présent Guide*.
99. Point de contact national britannique, Communiqué final : Plainte émanant de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes à l'encontre d'Unilever plc dans l'usine de Khanewal au Pakistan : <<http://www.bis.gov.uk/files/file53915.pdf>>; Point de contact national britannique, Communiqué final : Plainte émanant de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes à l'encontre d'Unilever plc dans l'usine de Rahim Yar Khan au Pakistan : <<http://www.bis.gov.uk/files/file53915.pdf>>.
100. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245>
101. Commentaire sur le chapitre IV (Droits de l'homme), par. 40.
102. Ce sont quelques-uns des droits en faveur des travailleurs migrants prévus par la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) : <<http://www2.ohchr.org/french/law/cmwh.htm>>. Aux termes des *Principes directeurs*, les entreprises doivent respecter tous les droits énoncés dans cette Convention.
103. Description du cas par le TUAC : <<<http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=165>>>.
104. Communiqué final du Point de contact national néerlandais : <http://www.oesorichtlijnen.nl/wp-content/uploads/final_statement_nidera.pdf>; base de données des cas d'OECD Watch : <<http://oecdwatch.org/cases/Case_220>>.
105. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283>
106. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312484>
107. Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174>
108. Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250>
109. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Lignes directrices de procédure, *C. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques*, par. 1-5.
110. Lorsque les parties parviennent à un accord à l'issue du processus conduit par le PCN, le PCN publie un rapport final ; lorsque le cas est rejeté ou si la médiation est refusée ou échoue, le PCN publie un communiqué final.
111. Il s'agit de la majorité des PCN qui ont traité des cas, soit environ 60 % des PCN à ce jour.
112. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Commentaire sur les lignes directrices de procédure, *Évaluation initiale*, par. 25.
113. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Commentaire sur les lignes directrices de procédure, *Évaluation initiale*, par. 26.
114. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Lignes directrices de procédure, *C. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques*, par. 2d) et Commentaire sur les lignes directrices de procédure, *Assistance aux parties*, par. 28-29.
115. Les *Principes directeurs* ne définissent pas le terme 'conciliation'. Cette définition est extraite du Guide de la médiation à l'usage des PCN (The Consensus Building Institute), 2012, p. 21.
116. Les *Principes directeurs* ne définissent pas le terme 'médiation'. Cette définition est extraite du Guide de la médiation à l'usage des PCN (The Consensus Building Institute), 2012, p. 21.
117. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Commentaire sur les lignes directrices de procédure, Critères essentiels d'équivalence fonctionnelle concernant les activités des PCN, Transparence, par. 9.
118. Description du cas par le TUAC : <<<http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=18>>>.
119. Guide de la médiation à l'usage des PCN (The Consensus Building Institute), 2012.
120. PCN britannique : Communiqué final du Point de contact national britannique responsable des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Communiqué final sur Afrimex (UK) Ltd. : <<http://www.bis.gov.uk/files/file47555.doc>>.
121. Le PCN publie un rapport final lorsque les parties parviennent à un accord, et un communiqué final dans le cas contraire.
122. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Commentaire sur les lignes directrices de procédure, *Conclusion des procédures*, par. 37.
123. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Lignes directrices de procédure, *C. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques*, par. 3. a) ; et Commentaire sur les lignes directrices de procédure, *Conclusion des procédures*, par. 32.
124. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Lignes directrices de procédure, *C. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques*, par. 3. b) ; et Commentaire sur les lignes directrices de procédure, *Conclusion des procédures*, par. 34.
125. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Lignes directrices de procédure, *C. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques*, par. 3. c) ; et Commentaire sur les lignes directrices de procédure, *Conclusion des procédures*, par. 35.
126. Le scénario 3D n'est pas évoqué dans la version de 2011 des *Principes directeurs*. Cette description est basée sur la pratique réelle de certains PCN.
127. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Commentaire sur les lignes directrices de procédure, *Assistance aux parties*, par. 30.
128. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Commentaire sur les lignes directrices de procédure, *Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques*, par. 21.
129. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Commentaire sur les lignes directrices de procédure, *Coordination entre les PCN dans des circonstances spécifiques*, par. 23-24.
130. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Commentaire sur les lignes directrices de procédure, *Évaluation initiale*, par. 26.
131. Partie II - Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Commentaire sur



TUAC - OECD

15, rue Lapérouse - 75016 Paris - France

Tél : +33 (0) 1 55 37 37 37

Fax : +33 (0) 1 47 54 98 28

Courriel : tuac@tuac.org

Web : www.tuac.org