



GUIDE DE L'UTILISATEUR
DES PRINCIPES DIRECTEURS
DE L'OCDE À L'INTENTION
DES ENTREPRISES
MULTINATIONALES, À
L'USAGE DES MEMBRES DES
SYNDICATS

Commission syndicale consultative auprès de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (TUAC-OCDE)

Fondée en 1948 sous la forme d'une commission syndicale consultative dans le cadre du programme européen de reconstruction (Plan Marshall), la Commission syndicale consultative (CSC) auprès de l'Organisation de Développement et de Coopération Économiques est une organisation internationale non gouvernementale dotée d'un statut consultatif auprès de l'OCDE.

Elle regroupe quelques 55 centrales syndicales nationales représentant 70 millions de travailleurs dans les 30 pays membres de l'OCDE.

Par le biais de consultations régulières avec les différents organes de l'OCDE, elle assure la coordination des opinions syndicales et représente les syndicats devant les gouvernements des pays industrialisés. Elle cherche à faire en sorte que les politiques économiques visant la croissance, visent également le plein emploi et l'amélioration de la protection sociale tout en sauvegardant les intérêts des travailleurs au niveau de la formulation des stratégies économiques.

Les publications et les déclarations récentes du TUAC sont disponibles sur le site Web du TUAC ou sur demande au bureau du TUAC.

TUAC-OCDE - 26, avenue de la Grande-Armée - 75017 Paris (France)

Tél : + 1 55 37 37 37 - Télécopie : + 1 47 54 98 28

Site web : www.tuac.org - Courrier électronique : tuac@tuac.org

Table des matières

Synthèse	1
Chapitre I	
Présentation des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	2
Chapitre II	
Le dernier réexamen des Principes directeurs	3
Chapitre III	
Les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs	5
Les Points de contact nationaux	5
Résolution des problèmes	6
Le rôle du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales de l'OCDE (CIME)	7
Chapitre IV	
Procédure à suivre si une entreprise ne respecte pas les Principes directeurs	8
Chapitre V	
Les Principes directeurs et autres instruments et mesures	9
Accords-cadres et capital des travailleurs	10
Codes de conduite unilatéraux	11
Conditionnalité	11
Annexe I	
Les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales	14
Préface	14
I Concepts et Principes	15
II Principes généraux	16
III Publication d'informations	17
IV Emploi et relations professionnelles	18
V Environnement	19
VI Lutte contre la corruption	20
VII Intérêts des consommateurs	20
VIII Science et technologie	21
IX Concurrence	21
X Fiscalité	21
Annexe II	
Coordonnées des syndicats et de l'OCDE	22
Annexe III	
Liste des Points de contact nationaux	23

Synthèse

Ce Guide de l'utilisateur se propose d'aider les syndicats du monde entier à utiliser la nouvelle version des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales afin de défendre et protéger les droits des travailleurs.

Le texte des Principes directeurs a été approuvé par toutes les parties concernées – gouvernements, syndicats, entreprises et quelques ONG – à l'issue de discussions longues et parfois difficiles dans le cadre de l'Organisation de développement et de coopération économiques (OCDE).

Tous les résultats obtenus ne répondent pas parfaitement aux aspirations syndicales. Mais la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC) est convaincue que des progrès importants ont été accomplis notamment si l'on considère les Principes directeurs à la lumière des précédentes étapes du débat.

Les syndicats sont de ce fait instamment invités à utiliser le plus possible ce nouvel instrument afin de montrer aux pouvoirs publics et aux entreprises que le mouvement syndical est bien déterminé à faire respecter davantage les droits des travailleurs.

Les Principes directeurs peuvent servir également lors des campagnes syndicales impliquant les principales sociétés mondiales à propos des questions de droits de l'homme, de chaîne de l'approvisionnement, d'environnement, de publication d'informations et de lutte contre la corruption.

Ils peuvent contribuer utilement aux efforts déployés pour résoudre des problèmes spécifiques et pour créer un environnement propice à l'instauration d'un dialogue social et d'un terrain d'entente avec les entreprises.

Les procédures renforcées de mise en œuvre adoptées par les signataires peuvent être utilisées pour influencer les entreprises à respecter les dispositions des Principes directeurs et notamment celles concernant la protection des droits des travailleurs.

D'autres révisions importantes des Principes portent sur l'applicabilité à l'échelle mondiale, la prise en compte de toutes les normes fondamentales du travail et l'encouragement des fournisseurs et des sous-traitants à appliquer les Principes directeurs.

Il faut remarquer cependant que des instruments tels que les Principes directeurs complètent mais ne remplacent pas un cadre réglementaire contraignant pour régir l'activité des entreprises et les marchés mondiaux de façon plus générale aux niveaux national et international.

Le présent Guide est essentiellement destiné aux centrales nationales des pays membres et non membres de l'OCDE, aux Secrétariats professionnels internationaux (SPI) et à leurs membres affiliés.

Il pourra également servir aux ONG souhaitant mener campagne de concert avec les syndicats dans ces domaines.



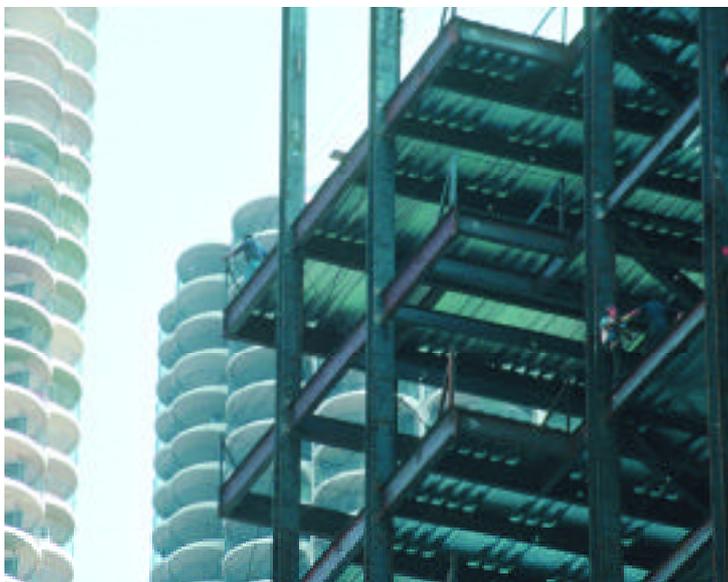
Chapitre I

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

Les Principes directeurs sont des recommandations relatives au bon comportement des entreprises, qui s'adressent essentiellement aux entreprises installées dans les pays qui ont souscrit à ces Principes.

Parmi ces pays figurent les 30 pays membres de l'OCDE (voir ci-dessous) plus l'Argentine, le Brésil et le Chili. Mais les Principes directeurs s'appliquent aussi aux entreprises commerciales du monde entier. D'autres pays sont en train de souscrire aux Principes directeurs.

Pour ce faire, les gouvernements doivent assumer leurs responsabilités en mettant en place par exemple un Point de contact national fonctionnant avec efficacité (voir au chapitre trois) et ils doivent travailler de manière constructive avec les syndicats.



© Organisation internationale du Travail

Le TUAC incite vivement les syndicats, si les circonstances le permettent, à demander aux gouvernements qui remplissent ces conditions, de souscrire aux Principes directeurs.

Les chapitres des Principes directeurs englobent les points suivants : préface, concepts et principes, principes généraux, publication d'informations, emploi et relations professionnelles, environnement, lutte contre la corruption, intérêts des consommateurs, science et technologie, concurrence et fiscalité.

Bien que n'étant pas juridiquement contraignants, les Principes directeurs ne sont pas facultatifs pour les entreprises qui n'ont pas la faculté de faire le choix parmi les dispositions des Principes ni de les soumettre à leurs propres interprétations.

Leur application n'est pas soumise à l'approbation des entreprises. Ce sont les seules règles complètes approuvées de façon multilatérale que les gouvernements ont négociées et par lesquelles ils s'engagent à contribuer à résoudre les problèmes qui se posent dans les entreprises.

Ces règles reflètent le point de vue partagé par les principaux gouvernements sur ce qu'ils croient être un bon comportement d'entreprise et les entreprises sont censées s'y conformer dans le cadre de leurs activités à travers le monde.

Surtout, les Principes directeurs sont appuyés par une procédure de mise en œuvre améliorée prévoyant que la responsabilité de leur application incombe finalement aux gouvernements.

Il s'agit là d'une différence fondamentale entre les Principes directeurs et, par exemple, les codes de conduite unilatéraux des entreprises. En cela, les Principes directeurs ne sont pas qu'une simple opération de relations publiques.

Les Principes directeurs font partie intégrante de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales qui propose un ensemble plus large de dispositions concernant l'investissement, prenant également en considération le traitement national des entreprises sous contrôle étranger, les mesures visant à éviter ou réduire au minimum l'imposition d'obligations contradictoires aux entreprises, et la transparence en matière de stimulants et d'obstacles officiels.

▲ *Allemagne, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, Etats-Unis, France, Grèce, Irlande, Islande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Suisse, Turquie, Japon, Finlande, Australie, Nouvelle-Zélande, Mexique, République tchèque, Hongrie, Pologne, Corée et République slovaque.*

Chapitre II

Le dernier réexamen des Principes directeurs

Les Principes directeurs ont été adoptés pour la première fois en 1976 pour répondre aux préoccupations de l'opinion publique selon lesquelles les entreprises multinationales devenaient trop puissantes.

Le comportement, dans les pays en développement, de certaines multinationales établies dans les pays de l'OCDE, par exemple l'implication des entreprises établies aux Etats-Unis dans le coup d'Etat au Chili, était particulièrement préoccupant. Face à ces préoccupations, les gouvernements entamèrent des négociations aux Nations unies sur ce qui était censé être un Code de conduite contraignant pour les entreprises transnationales.

Pendant ce temps, l'Organisation internationale du travail (OIT) entreprit de négocier la partie du code concernant le travail et les travailleurs. Suite à l'évolution de la situation politique, le code contraignant des Nations unies a été effectivement mis en sommeil dans les années 1980.

Cependant, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, relative aux questions d'emploi, de formation, de conditions de travail et de relations professionnelles, qui avait été approuvée en 1977, a subsisté en tant qu'instrument non contraignant.

Simultanément l'OCDE négociait et approuvait en 1976 ses Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales. Les instruments de l'OCDE et de l'OIT sont parallèles, compatibles l'un avec l'autre et complémentaires.

La Déclaration tripartite contient des recommandations plus détaillées sur les questions relatives au travail et aux travailleurs alors que les Principes directeurs englobent un éventail plus large d'activités d'entreprise.

Du point de vue de la portée et de l'utilité des Principes directeurs pour les syndicats, il y a eu trois phases distinctes. La phase initiale que l'on pourrait qualifier de phase « active », depuis les débuts jusqu'au milieu des années 1980.

Au cours de cette période, les syndicats, souvent avec le soutien actif des gouvernements, ont soulevé un certain nombre de cas importants

relevant des Principes directeurs et concernant un comportement d'entreprise inacceptable. Plusieurs gouvernements ont pris des mesures de façon unilatérale.

L'issue d'un grand nombre de ces cas s'est avérée utile pour les syndicats. Parmi les exemples connus, citons le cas d'Electrolux concernant les pratiques antisyndicales de l'une de ses filiales américaines, qui a été résolu par le Point de contact national suédois. Les nombreux cas soulevés ont montré que les entreprises multinationales et leurs filiales doivent adopter une attitude positive vis-à-vis des syndicats.

La deuxième phase, qui va du milieu des années 1980 pratiquement jusqu'à la fin des années 1990, pourrait s'appeler la phase « de mise en veilleuse ». Hormis l'introduction d'un chapitre relativement sans vigueur sur l'environnement, issu du processus de réexamen, les Principes directeurs tombèrent alors en désuétude.

Seuls, une poignée d'organisations syndicales et de gouvernements actifs les ont préservés. Les gouvernements préféraient de plus en plus privilégier les mesures destinées à attirer et se disputer les investissements plutôt que les questions d'amélioration de la conduite des entreprises.

La prise de conscience de l'existence des Principes directeurs n'a jamais été une priorité très importante pour les entreprises et une partie des milieux d'affaires était ravie de laisser la situation en l'état.

Dans les années 1990, l'opinion publique a été davantage sensibilisée à l'utilisation du travail des enfants et à d'autres abus liés à d'importants déplacements de production et au développement des chaînes d'approvisionnement.

Certaines entreprises ont acquis une triste réputation par leurs pratiques négatives en matière de main d'œuvre, de droits de l'homme ou d'environnement.

Le comportement des entreprises était de nouveau à l'ordre du jour alors même que les syndicats n'avaient jamais cessé de s'en préoccuper. Dans le cadre de l'OCDE, la « renaissance » des Principes directeurs c'est-à-dire la troisième phase, était essentiellement une réaction aux attaques contre l'OCDE et à la perte de crédibilité correspondante des gouvernements qui avaient négocié l'Accord multilatéral sur l'investissement (AMI) qui s'est soldé par un échec.

Ayant besoin de compenser en partie cette perte

de crédibilité, l'OCDE a entrepris en 1998 un réexamen des Principes directeurs. En juin 2000, les 30 gouvernements membres de l'OCDE plus l'Argentine, le Brésil et le Chili, ont adopté le nouvel ensemble de Principes directeurs ainsi que des procédures de mise en œuvre améliorées.

Ces trois périodes témoignent d'une caractéristique commune. L'importance accordée à la mise en œuvre et à l'application des Principes directeurs est déterminée par la volonté politique des gouvernements.

Peu d'entreprises prennent les Principes directeurs au sérieux si les gouvernements ne les prennent pas au sérieux. En contrepartie, ces attitudes ont eu une incidence sur le niveau d'intérêt des syndicats pour l'utilisation de cet instrument.

Suite à l'expérience syndicale avec les Principes directeurs, notamment pendant la phase « de mise en veilleuse », certains membres affiliés du TUAC se sont demandés avec scepticisme si le réexamen qui vient d'être réalisé, apporterait une différence.

Cependant, dans l'ensemble, les résultats du réexamen sont importants et peuvent éventuellement renforcer la pertinence et l'utilité des Principes directeurs. Le nouveau texte précise clairement que les Principes directeurs sont destinés à s'appliquer aux entreprises indépendamment du lieu de leurs activités, y compris dans les pays dont les gouvernements n'ont pas souscrit aux Principes directeurs.

Pour la première fois il devient possible d'utiliser les Principes directeurs en matière d'abus dans la chaîne d'approvisionnement. Les droits de l'homme sont pris en compte et les autres normes fondamentales du travail ont été ajoutées en plus des

droits syndicaux (toutes les normes fondamentales du travail sont maintenant prises en considération : la liberté d'association et de négociation collective, l'abolition du travail des enfants et du travail forcé et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi).

La révision des chapitres relatifs à la publication d'informations, la corruption et l'environnement a également apporté une amélioration. Le renforcement de la procédure de mise en œuvre est l'élément le plus important. Les nouvelles Lignes directrices de procédure à l'intention des Points de contact nationaux (PCN) rendent vraiment les gouvernements responsables, au niveau national, du respect des Principes directeurs par les entreprises.

Le rôle de l'OCDE dans le contrôle du fonctionnement des PCN a également été renforcé. Certaines indications laissent à penser qu'un grand nombre de gouvernements prennent au sérieux leurs responsabilités au sujet de la mise en œuvre des Principes directeurs révisés. De nombreux PCN, autrefois inactifs ou inexistant, ont été réactivés.



Dans certains pays, on assiste à un renforcement des efforts déployés pour résoudre les premiers cas qui ont été soulevés alors qu'un grand nombre de PCN s'emploient à promouvoir les Principes directeurs auprès des syndicats, des entreprises et des ONG.

Alors que le rôle des gouvernements sera primordial pour exercer des pressions sur les entreprises afin qu'elles respectent les Principes directeurs, d'autres moyens seront également utiles. Le rôle des médias sera important. Les entreprises mondiales sont vulnérables à la publicité négative qui jette le discrédit sur le nom de leur marque du fait des allégations d'exploitation de la main d'œuvre - en particulier par leurs fournisseurs - ou des accusations de corruption ou de pollution de l'environnement.

Ce genre de campagnes peut encourager efficacement les entreprises à respecter les Principes directeurs. Inversement, il est vrai aussi que la bonne pratique peut améliorer l'image d'une entreprise.



Chapitre III

Les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs

L'OCDE a négocié des Lignes directrices de procédure spéciales qui stipulent les obligations des pays souscrivant aux Principes directeurs. Elles définissent aussi la procédure à suivre par les gouvernements lorsque survient un cas de non-respect des Principes directeurs.

Par exemple s'il y a violation des droits des travailleurs ou tout autre manquement aux Principes directeurs, les syndicats peuvent soulever des questions par l'intermédiaire du système des Points de contact nationaux (PCN). Leur rôle consiste, entre autres, à aider les parties tels que les travailleurs et les entreprises, à résoudre un problème spécifique.

Les Points de contacts nationaux

Les gouvernements qui ont souscrit aux Principes directeurs doivent mettre en place des Points de contacts nationaux (PCN) au sein de leur administration. Ceux-ci sont chargés d'entreprendre des activités de promotion, de traiter les demandes de renseignements et de contribuer à résoudre les problèmes qui peuvent être soulevés.

Les PCN peuvent être organisés de différentes manières. Certains ne font intervenir qu'un seul organisme public alors que d'autres relèvent de plusieurs organismes (et font intervenir plusieurs ministères). Certains sont tripartites (gouvernement, travailleurs et entreprises) mais les gouvernements sont responsables en dernier ressort.

Quelle que soit la forme, les représentants des travailleurs, des entreprises et des autres parties intéressées (ONG) doivent être informés de l'existence du PCN. Il est également censé établir et maintenir des relations avec ces groupes. Dans quelques pays, les ONG sont officiellement partie prenante dans la structure du PCN alors que dans d'autres, la participation est plus informelle.

Dans certains cas les ONG sont invitées en fonction des questions à examiner. Par exemple les ONG traitant de l'environnement sont invitées lorsqu'il est question de problèmes d'environnement.

Les Lignes directrices de procédure précisent que les PCN devraient fonctionner conformément aux

« critères essentiels de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité. » Pour ce faire, le PCN doit, entre autres, jouer un rôle actif pour :

- ▲ promouvoir les Principes directeurs et les faire traduire notamment dans différentes langues,
- ▲ faire connaître les Principes directeurs et les mettre à disposition lors de la tenue de séminaires et de réunions et répondre aux demandes de renseignements émanant de toutes les sources y compris des syndicats, et
- ▲ donner des informations sur les Principes directeurs aux investisseurs désireux d'investir dans le pays ou à l'étranger ainsi qu'aux investisseurs potentiels.

Afin d'accroître la responsabilité des PCN, il est suggéré de faire participer les parlements nationaux. En outre, les PCN doivent préparer un rapport de leurs activités à l'intention du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales de l'OCDE (CIME) et se réunir chaque année pour partager leurs expériences avec leurs homologues. La première de ces réunions a eu lieu en juin 2001.



Résolution des problèmes

Lorsqu'on estime qu'une entreprise viole les Principes directeurs, un syndicat ou une autre partie peut soulever la question auprès du PCN (l'OCDE se réfère dans ce cas à une « circonstance spécifique »).

Il incombe alors au PCN d'essayer de résoudre le problème. Diverses options sont envisageables telles qu'une plate-forme de discussion réunissant les parties touchées, la conciliation ou la médiation. Au moment de décider de la marche à suivre, le PCN doit :

▲ Procéder à une première évaluation afin de déterminer si la question soulevée mérite « un examen plus approfondi ». Il doit ensuite répondre à la partie qui l'a soulevée. Si le PCN décide que la question ne mérite pas d'être approfondie, il doit donner les raisons de sa décision.

Les commentaires de l'OCDE donnent des orientations sur la manière d'interpréter l'expression « mérite un examen approfondi ». Dans ce cas, le PCN devrait déterminer si la question soulevée l'est de bonne foi et est en rapport avec les Principes directeurs.

Dans ce contexte, le PCN tiendra compte, entre autres, de l'identité de la partie concernée et de son intérêt dans l'affaire, de la pertinence de la question et des éléments fournis à l'appui et de la manière dont des questions similaires sont ou ont été traitées au niveau national ou international.

Rien n'empêche un syndicat de soulever une question qui est traitée par ailleurs. Par exemple, les centrales syndicales françaises CFTD, CGT-FO et UNSA ont soulevé la question de la fermeture des magasins français de Marks and Spencer's auprès de leur PCN, au printemps 2001, alors que les tribunaux français avaient déjà été saisis de l'affaire.

Cependant, en cas de difficultés, le syndicat devrait examiner la question avec le Secrétariat du TUAC.

▲ Lorsqu'un cas lui est soumis, le PCN devrait aider les parties à résoudre le problème. Pour ce faire, il peut :

- (a) solliciter l'avis d'autorités compétentes, des syndicats, des entreprises, des ONG et des experts ;
- (b) consulter le PCN de l'autre pays concerné ou des autres pays concernés ;
- (c) solliciter l'avis du CIME en cas de doute sur

l'interprétation des Principes directeurs ;

- (d) proposer la conciliation ou la médiation afin d'aider à régler ces questions.

▲ Après avoir essayé l'un de ces moyens ou l'ensemble de ceux-ci sans que les parties impliquées ne parviennent à s'entendre sur la manière de résoudre un problème, le PCN est normalement tenu de publier un communiqué public traitant de l'affaire en question.

Le cas échéant, il devrait faire des recommandations aux parties sur la mise en oeuvre des Principes directeurs dans l'affaire en question. Un PCN peut, par conséquent, informer une entreprise que ses activités sont contraires aux Principes directeurs.

Alors que les Principes directeurs n'ont pas force de loi, le simple fait que les conclusions du PCN soient du domaine public peut avoir des conséquences et influencer sur le comportement de l'entreprise.

▲ Un cadre a été négocié afin de fournir des indications relatives à ces activités. Les Lignes directrices de procédure reconnaissent que chacun des PCN devrait s'efforcer au maximum de mener ses activités dans la transparence mais il sera parfois important de maintenir la confidentialité.

Le PCN devrait protéger les données sensibles des entreprises et autres informations telle que l'identité des personnes concernées.

Cela peut être utile pour les syndicats dans les cas, en particulier dans des pays non membres de l'OCDE, où les travailleurs et les syndicats sont souvent en danger physique.

De même, pendant la durée de la « procédure », les faits et arguments de l'affaire soumises au PCN resteront confidentiels.

Cependant, les parties pourront s'exprimer publiquement sur l'état d'avancement de l'affaire.

Ensuite, si les parties impliquées ne sont pas d'accord sur une résolution du problème soulevé, elles sont libres de s'exprimer publiquement sur l'affaire en question mais ne peuvent pas toutefois divulguer les informations fournies et les opinions exprimées par une autre partie au cours de la procédure à moins que cette autre partie n'accepte qu'elles soient divulguées.

Enfin, le PCN devrait rendre public les résultats de la procédure. S'il se rend compte qu'il est préférable, dans certaines circonstances, de ne pas publier les résultats, le PCN peut les maintenir confidentiels.

▲ Si des problèmes se posent dans des pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs, le PCN devrait, dans la plus grande mesure du possible, suivre la procédure ci-dessus.

Reconnaissant en outre qu'il peut y avoir des problèmes d'ordre pratique pour résoudre les questions soulevées dans les pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs, les Lignes directrices de procédure prévoient d'examiner ces questions lors de la réunion annuelle des PCN. En raison des liens qu'ils ont établis avec les membres affiliés des pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs, de leur bonne connaissance des problèmes sur le terrain et de leurs liens avec le reste du mouvement syndical international, les Secrétariats professionnels internationaux ont un rôle particulièrement important à jouer dans la soumission et le traitement des cas.

▲ Les PCN tiennent des réunions annuelles pour examiner les questions liées aux Principes directeurs. Préalablement à ces réunions, ils doivent préparer un rapport annuel d'activités portant notamment sur les questions soulevées. A titre d'examen objectif, le TUAC recense les opinions des syndicats à propos de leurs expériences avec les Principes directeurs et il les communique aux réunions annuelles.

Le rôle du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales de l'OCDE (CIME)

Constitué de représentants des gouvernements, le CIME est l'organe de l'OCDE chargé des Principes directeurs.

Il se réunit régulièrement à Paris et procède régulièrement à des consultations avec le TUAC, le BIAC (Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE) et les ONG intéressées, sur des questions relatives aux Principes directeurs et à d'autres problèmes d'investissements internationaux.

De plus, le CIME comprend un Groupe de travail sur la Déclaration de l'OCDE qui s'occupe des questions plus directement liées aux Principes directeurs.

Les Lignes directrices de procédure englobent aussi bien le CIME que les PCN. Les syndicats devraient le considérer comme un soutien lorsque les choses vont mal au niveau national ou comme une instance pour examiner les questions qui justifient une réaction gouvernementale dépassant le cadre du PCN.

Comme exemple de ces préoccupations, citons la demande formulée par le TUAC (en juin 2001) pour que le CIME donne des indications sur l'incidence des Principes directeurs pour les multinationales exerçant leurs activités en Birmanie où le travail forcé est répandu, autorisé et utilisé par le régime.

Le CIME examinera les demandes d'aide des PCN sur la façon de mener à bien leurs activités et notamment de traiter les cas spécifiques.

Il s'agit entre autres de l'interprétation des Principes directeurs en cas de problème. Le TUAC, ainsi que le BIAC ou un gouvernement ayant souscrit aux Principes directeurs, ont également le droit de soumettre un cas au CIME lorsqu'ils estiment qu'un PCN n'a pas assumé ses responsabilités « procédurales » dans une affaire spécifique.

Le CIME sera également en mesure de clarifier la signification des Principes directeurs lorsque le TUAC, le BIAC ou un pays ayant souscrit aux Principes, estiment qu'un PCN les a mal interprétés dans un cas particulier. Lorsqu'il apporte une clarification, le CIME ne cite pas le nom des entreprises (quoique dans la pratique, l'identité de l'entreprise soit connue).

Cependant, lorsque les conclusions diffèrent de celles d'un PCN, elles serviront à faire pression pour que le gouvernement concerné prenne des mesures correctives ou rouvre le dossier de l'affaire ainsi qu'à exercer des pressions sur l'entreprise pour qu'elle respecte les Principes directeurs.

Le CIME pourra aussi faire appel à des experts pour « examiner et faire rapport sur des questions plus générales ou des problèmes précis ou pour améliorer l'efficacité des procédures ». Outre les experts de l'OCDE, le CIME peut faire appel aux experts extérieurs et en particulier aux syndicats, à l'OIT et à d'autres organismes internationaux compétents, aux ONG et à d'autres organismes.



Chapitre IV

Procédure à suivre si une entreprise ne respecte pas les Principes directeurs

Pour contribuer à l'application des Principes directeurs, les nouvelles procédures de mise en œuvre donnent des indications plus claires aux utilisateurs. Cependant, l'application spécifique des procédures de mise en œuvre des Principes directeurs est encore en cours d'élaboration au niveau national.

Afin d'aider les syndicats à mieux préparer les affaires qui seront soumises aux PCN et, éventuellement, au CIME, nous précisons ci-dessous les mesures à prendre lorsqu'une entreprise ne respecte pas les Principes directeurs.

Ces mesures ne concernent que la résolution des problèmes mais il est bon de rappeler que les Principes directeurs peuvent être utilisés de manière constructive pour contribuer à établir des relations avec les multinationales et à d'autres fins.

Lorsque se pose un problème lié aux Principes directeurs, il faudrait procéder de la manière suivante :

- S'il n'est pas possible de résoudre directement avec l'entreprise un problème se rapportant aux Principes directeurs, le syndicat devrait prendre contact avec sa centrale nationale et le Secrétariat professionnel international (SPI) afin d'examiner quelles sont les mesures qui pourraient s'avérer nécessaires et utiles dans le cadre des procédures des Principes directeurs.

On obtiendra de meilleurs résultats en coordonnant les efforts alors que toute demande hors de propos ou mal préparée, adressée au PCN ou à l'OCDE, risque d'aller à l'encontre du but recherché. Toutes les organisations syndicales concernées devraient intervenir.

Le TUAC est prêt à donner des conseils, à titre informel, sur l'emploi des Principes directeurs et à participer à tout examen ou débat concernant la meilleure façon d'utiliser ces Principes.

- La centrale nationale ou le Secrétariat professionnel international devrait toujours informer le TUAC dès qu'un cas se présente. Il sera souhaitable par ailleurs d'informer le Secrétariat

de la CISL en particulier si des questions se posent dans un pays non membre de l'OCDE.

Il est particulièrement utile de prendre ce contact avant de soumettre un cas.

Un cas peut être soumis directement par un syndicat, par un SPI ou par une centrale nationale. Dans certaines circonstances, par exemple s'il s'agit d'un problème qui se pose dans un pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs, le SPI peut alors être l'organe le plus approprié pour aborder le problème.

Les circonstances varient en fonction de la situation syndicale et de la méthode employée par le PCN dans les pays où ce dernier est présent.

Il devrait également y avoir un contact entre les syndicats et les centrales nationales du pays où le problème se pose et leurs homologues dans le pays d'origine de l'entreprise. Le SPI correspondant et les Secrétariats du TUAC et de la CISL faciliteront cette prise de contact.

- L'organisation syndicale devrait alors prendre officiellement contact avec le PCN dans le pays de l'infraction.

S'il s'agit d'un pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs, ce devrait être le PCN du pays où l'entreprise a son siège. Ainsi, par exemple, si une entreprise établie aux Etats-Unis et exerçant des activités en Malaisie ne respecte pas les Principes directeurs, le syndicat malais devrait prendre contact avec son SPI et sa centrale nationale.

Le SPI et le MTUC (Malaysian Trade Union Congress) devraient s'assurer que le TUAC et la CISL sont informés ainsi que la centrale nationale du pays d'origine, l'AFL-CIO. Il faudrait demander à l'AFL-CIO de soulever la question auprès du PCN des Etats-Unis. Les PCN sont obligés de suivre les mêmes procédures que pour les pays ayant souscrit aux Principes directeurs « en tant que de besoin et dans la mesure du possible ».

Le dossier doit être minutieusement préparé. Il faut disposer d'éléments d'appréciation précis sur la nature exacte du manquement aux Principes directeurs, du nom de la société mère, de sa filiale ou du fournisseur et du lieu d'implantation.

Il faut présenter des preuves à l'appui des allégations. On diminue ainsi le risque de voir le PCN conclure à un 'non-lieu'.

L'organisation syndicale devrait également demander à ce que le PCN, s'il en existe un dans le pays

où s'est produit le manquement, examine l'affaire avec le PCN du pays du siège de l'entreprise. Les organisations syndicales du pays d'origine souhaiteront peut-être aussi examiner l'affaire avec leur PCN. Ces démarches peuvent permettre de résoudre le problème plus rapidement.

- Dès réception de la demande d'intervention de l'organisation syndicale, le PCN doit examiner l'affaire et suivre la procédure indiquée en pages 6 et 7.

Si le PCN décide que la question ne mérite pas un examen approfondi, il devrait le faire savoir à l'organisation qui lui a soumis le cas et donner les raisons de sa décision.

© Organisation internationale du Travail



Si l'organisation syndicale concernée n'est pas d'accord, elle devrait contacter le Secrétariat du TUAC afin de déterminer si la question devrait être soumise au CIME.

Par contre, si le PCN décide que le cas est bien fondé, il doit suivre les procédures indiquées en pages 6 et 7.

Lorsqu'il n'est pas possible de régler le problème, le PCN publiera un communiqué mentionnant l'entreprise. Il doit également formuler des recommandations concernant la mise en œuvre des Principes directeurs dans ce cas particulier. Ces recommandations pourront servir alors à inciter au respect des Principes directeurs.

- Si le PCN n'a pas bien traité l'affaire ou si son interprétation des Principes directeurs est contestable, le TUAC peut soumettre une demande au CIME et si celle-ci est fondée, le Comité pourra clarifier l'interprétation qu'il y a lieu de donner aux Principes directeurs et les modalités de leur mise en œuvre et l'annoncer publiquement. Le CIME peut également formuler des recommandations destinées à améliorer le fonctionnement des PCN.

- Si les procédures ont été suivies et que l'entreprise persiste dans son refus de modifier son comportement, l'organisation ou les organisations syndicale(s) concernée(s) devront alors se tourner à nouveau vers le PCN et demander son intervention. Le TUAC peut également demander au CIME d'examiner aussi ce nouvel épisode. Le refus de respecter les Principes directeurs peut être un bon argument dans le cadre d'une campagne de plus grande envergure. Là encore, la démarche syndicale devrait faire l'objet d'une solide coordination.

Chapitre V

Les Principes directeurs et autres instruments et mesures

Il existe toute une gamme d'instruments et de mesures se rapportant au comportement des entreprises multinationales. Les Principes directeurs et la Déclaration tripartite de l'OIT qui se fondent sur des normes universelles, ont été conçus en incluant fermement la participation des syndicats et des organisations patronales et ils réservent un rôle aux gouvernements.

La Déclaration tripartite de l'OIT a été moins souvent utilisée par les syndicats que les Principes directeurs de l'OCDE, en partie du fait que les procédures de suivi ne facilitent pas en général la résolution des problèmes et en raison de critères de recevabilité restrictifs pour l'examen des cas.

Le Contrat mondial des Nations unies est un outil de promotion du dialogue mondial conçu autour de neuf principes englobant les normes fondamentales du travail ainsi que les normes fondamentales pour les droits de l'homme et l'environnement.

Le dialogue fait intervenir les employeurs mondiaux et les syndicats mondiaux. Il encourage également les entreprises à approuver le Contrat mondial.

Bien que son rôle diffère totalement de celui de la Déclaration tripartite de l'OIT et des Principes directeurs de l'OCDE, il est compatible avec ces deux instruments. Il peut faciliter les discussions entre les SPI et les entreprises et peut aider à créer un climat propice à la négociation d'accords-cadres.

Bien que s'appuyant sur des procédures nationales pour leur mise en œuvre les Principes directeurs peuvent également favoriser le dialogue social surtout si celui-ci est encouragé par les PCN. Ceci peut également avoir comme effet de promouvoir le dialogue social et l'entente au niveau mondial.

Il existe d'autres activités non gouvernementales mais multilatérales en matière de comportement d'entreprise. La 'Global Reporting Initiative' (GRI), action privée recevant le soutien du Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE), s'emploie à établir des normes communes internationales que doivent suivre les entreprises lors de la production des rapports relatifs à la viabilité sociale et écologique. Des efforts sont déployés pour faire en sorte que les normes communes soient compatibles avec les normes internationales du travail et les Principes directeurs de l'OCDE.



© Organisation internationale du Travail

Si la GRI met au point des normes et des procédures appropriées, elle pourrait devenir une référence pour les investisseurs. 'Social Accountability (SA) 8000' a été l'un des pionniers dans le domaine des initiatives multilatérales privées et les syndicats ont participé à la mise au point de son code qui se fonde sur les normes internationales du travail. Il dispose également de mécanismes de vérification et de certification. Bien qu'implantée dans un pays, le Royaume-Uni, la 'Ethical Trading Initiative' (ETI) s'occupe du comportement, à l'étranger, des entreprises établies au Royaume-Uni. Elle est dirigée par un conseil composé de trois personnes représentant chacun les entreprises, les syndicats et les ONG. L'ETI gère des programmes pilotes relatifs à la mise en œuvre des codes de conduite d'entreprises qui sont compatibles avec le code de l'ETI.

Accords-cadres et capital des travailleurs

Les SPI sont en train de négocier des 'accords-cadres' avec les multinationales. Le nombre de ces accords a augmenté rapidement au cours des dernières années. Ces accords prennent en compte les droits des syndicats et autres droits des travailleurs. Dans certains cas, ils font mention également d'autres questions et notamment de celles qui concernent les fournisseurs. Ils établissent une relation avec une entreprise ce qui permet de résoudre des problèmes souvent avant que les conflits ne s'aggravent.

Les Conseils d'Entreprise européens (European Works Councils – EWC) qui s'appuient sur une directive contraignante au niveau européen permettent également de communiquer avec les grandes entreprises et peuvent contribuer à créer des relations à l'échelle mondiale avec les SPI.

Les caisses de retraite et autres investisseurs institutionnels exercent une influence croissante sur les marchés financiers et certains ont une influence considérable sur les entreprises. Ces établissements se penchent de plus en plus sur les questions de comportement des entreprises.

Dans certains cas, les travailleurs, souvent par l'intermédiaire de leurs syndicats, font partie des « gestionnaires » des fonds et exercent une certaine influence sur les billions de dollars du capital des travailleurs qui se trouve immobilisé sur les marchés financiers mondiaux. Ces investisseurs institutionnels sont tout à fait capables de

modifier le comportement négatif des entreprises par le biais de leurs stratégies commerciales.

Les syndicats deviennent de plus en plus actifs dans ce domaine et commencent à coopérer au niveau international. La CISL, les SPI et le TUAC ont créé un groupe de travail conjoint sur le capital des travailleurs, dans l'intérêt de la sécurité des revenus de retraite de leurs membres, qui se fonde sur le comportement sérieux et responsable des entreprises.

Codes de conduite unilatéraux

Au cours de ces dernières années, les entreprises ont adopté une pléthore de codes de conduite unilatéraux, dans certains cas en réaction à la publicité négative faite à propos de leurs activités ou de celles de leurs fournisseurs, principalement dans les pays en développement. Ces codes sont de qualité et d'utilité variables.

Ces codes ne sont pas mis en place en liaison avec les syndicats ou des interlocuteurs et ne sont pas non plus assortis d'un système gouvernemental leur donnant « force exécutoire » ; et le plus souvent, n'y figurent pas les principales normes internationales comme la liberté d'association et le droit de négociation collective.

En raison du développement de l'activité en matière de comportement d'entreprise, il est important de prendre conscience des différences de caractère des divers instruments mis en place et des mesures qui sont prises. Un grand nombre de ces codes de conduite unilatéraux ne sont guère plus que des opérations de relations publiques.

Cependant, certaines démarches multilatérales, comme par exemple la 'Ethical Trading Initiative', tout en étant purement privées, offrent des possibilités pour échanger de l'information, accroître l'expérience et développer les compétences.

Les accords-cadres sont contraignants au sens où ils sont négociés entre des partenaires légitimes et les travailleurs sont représentés à la table de négociation.

Le Contrat mondial, en soi, engendre peu de choses. Il faut mesurer son influence à travers ses effets sur le dialogue social mondial et notamment les accords-cadres et l'encouragement des entreprises à faire participer d'autres parties s'appuyant sur les normes internationales.

La Déclaration tripartite de l'OIT et les Principes directeurs de l'OCDE sont ancrés dans des



organismes internationaux et font intervenir, dans une plus ou moins large mesure, les gouvernements nationaux dans leur mise en œuvre.

Les normes et le mécanisme de contrôle de l'OIT sont à la base de tous les instruments et autres mesures qui se fondent sur les normes internationales du travail.

Toutefois, ces instruments ou ces mesures n'ont pas force de loi au niveau international, à la différence d'un grand nombre de nouvelles protections de la propriété.

Il existe cependant des possibilités de rendre les Principes directeurs plus contraignants et de leur faire jouer par conséquent un rôle plus important dans les processus de prise de décision des entreprises.

Conditionnalité

Les membres affiliés du TUAC évoquent de plus en plus souvent avec leurs gouvernements les moyens d'associer les Principes directeurs aux mesures de soutien garanties par l'Etat pour les investissements à l'étranger et le commerce extérieur tels que les crédits à l'exportation.

Le public est en droit de s'attendre à ce que l'argent du contribuable ne serve pas à soutenir le comportement des entreprises qui violent les droits des travailleurs, alimentent la corruption ou polluent l'environnement. Certains gouvernements commencent à partager cette opinion.

Les sociétés qui se considèrent comme occupant la première place en matière de citoyenneté d'entreprise n'ont rien à craindre.

Au contraire, cela devrait les aider à maintenir des normes sans être menacées par des concurrents sans scrupules. Il se peut que d'autres entreprises formulent des objections.

Il faudrait leur rappeler qu'aucune entreprise n'est obligée de demander des subventions ou des garanties aux pouvoirs publics. Il s'agit d'avantages et non pas de droits.

Les Principes directeurs jouent donc un rôle complémentaire dans ce nouveau domaine de la citoyenneté d'entreprise dans la mesure où ils peuvent contribuer à déterminer ce qui est acceptable et ce qui n'est pas acceptable en matière de comportement d'entreprise, aussi bien au niveau national qu'à l'étranger.

Ainsi, ils pourraient servir par exemple à conditionner le comportement des entreprises qui reçoivent des fonds publics, en tant qu'éléments ou normes à inclure dans les accords-cadres entre SPI et entreprises multinationales (dont certains tiennent déjà compte de la 'jurisprudence' de l'OCDE), et comme référence pour d'autres instruments ou mesures.

Par exemple, ils pourraient permettre de définir la composante sociale de la GRI et être utilisés dans le cadre d'activités régionales et notamment des Conseils d'entreprise européens et avoir également un lien avec les accords intergouvernementaux régionaux ou mondiaux.

Finalement, c'est aux salariés et à leurs syndicats, qu'il s'agisse de centrales nationales, de SPI, ou leurs affiliés, de décider quelle attitude ou ensemble d'attitudes peuvent s'avérer les plus efficaces

dans le cadre de leurs relations avec une multinationale. Que peut-on aborder au niveau local/national et que faut-il faire au niveau international ? Dans certains cas, les Principes directeurs pourraient être efficaces alors que dans d'autres cas, il serait peut-être mieux d'avoir recours à d'autres instruments. Il faut perfectionner ces stratégies qui varieront aussi selon les circonstances des cas précis.

Les Principes directeurs ont souvent été utilisés parallèlement à d'autres mesures. Dans certains cas, il est logique de n'utiliser qu'un instrument alors que dans d'autres, une approche diversifiée peut se justifier.

L'important c'est d'avoir une stratégie et de comprendre les relations qui existent entre les différents outils disponibles. Dans la mise au point de stratégies efficaces pour l'emploi des Principes directeurs et autres instruments internationaux, les meilleurs résultats ont été obtenus à l'issue de consultations réalisées très tôt par les syndicats et les centrales nationales avec leurs organisations internationales respectives.

● Pour un examen plus détaillé des codes de conduite par des auteurs appartenant à des syndicats, se reporter à « *The international trade union movement and the new codes of conduct* » de Dwight Justice, CISL ou à « *The New Codes of Conduct – Some questions and answers for trade unionists* » de Neil Kearney, ITGLWF et Dwight Justice.



Annexes I à III



Annexe I

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

Préface

1. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) *sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales. Ils énoncent des principes et des normes volontaires de comportement responsable des entreprises dans le respect des lois applicables.

Les Principes directeurs visent à faire en sorte que les activités des entreprises multinationales s'exercent en harmonie avec les politiques des gouvernements, à renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités, à améliorer l'environnement pour l'investissement étranger et à accroître la contribution des entreprises multinationales au développement durable.

Les Principes directeurs font partie de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales, dont les autres éléments concernent le traitement national, les obligations contradictoires imposées aux entreprises ainsi que les stimulants et obstacles à l'investissement international.

2. Les activités internationales des entreprises ont subi de profonds changements structurels. Les Principes directeurs ont évolué pour tenir compte de ces changements. Avec l'avènement des activités fondées sur les services et le savoir, les entreprises de services et les entreprises technologiques ont fait leur entrée sur le marché international.

Les grandes entreprises représentent toujours une forte proportion de l'investissement international et les grandes fusions internationales se multiplient. Dans le même temps, les petites et moyennes entreprises investissent elles aussi davantage à l'étranger et jouent maintenant un rôle non négligeable sur la scène internationale.

Comme leurs homologues nationales, les entreprises multinationales ont évolué et font aujourd'hui appel à un plus large éventail de modalités industrielles et commerciales et de formes d'organisation. Les alliances stratégiques et les liens plus étroits avec les fournisseurs et sous-traitants ont

tendance à estomper les frontières de l'entreprise.

3. La rapide évolution de la structure des entreprises multinationales se reflète aussi à travers leurs activités dans le monde en développement, où l'investissement direct étranger croît rapidement.

Dans les pays en développement, les entreprises multinationales ont diversifié leurs activités, autrefois limitées à la production primaire et aux industries extractives, et se sont lancées dans la fabrication et le montage, la mise en valeur du marché intérieur et les services.

4. Par le biais des échanges et des investissements internationaux, les activités des entreprises multinationales ont renforcé et développé les liens entre les économies des pays de l'OCDE et entre ces économies et le reste du monde. Les activités des entreprises multinationales sont très bénéfiques pour les pays d'origine comme pour les pays d'accueil.

Ces avantages se concrétisent lorsque les entreprises multinationales fournissent à des prix concurrentiels les produits ou services recherchés par les consommateurs et lorsqu'elles assurent à leurs apporteurs de capitaux un juste rendement.

Les activités des entreprises multinationales dans le domaine des échanges et de l'investissement contribuent à l'utilisation efficace du capital, de la technologie et des ressources humaines et naturelles. Elles facilitent les transferts de technologie entre les régions du monde et la mise au point de technologies adaptées aux conditions locales. Grâce à une formation institutionnalisée et à l'apprentissage en cours d'emploi, les entreprises contribuent également à valoriser le capital humain dans les pays d'accueil.

5. La nature, l'étendue et la rapidité des changements économiques représentent de nouveaux défis stratégiques pour les entreprises et leurs acteurs.

Les entreprises multinationales ont l'occasion de mettre en place des politiques de pratiques exemplaires dans le domaine du développement durable qui visent à la cohérence des objectifs sociaux, économiques et environnementaux. Les entreprises multinationales sont d'autant mieux à même de promouvoir le développement durable lorsque les échanges et les investissements s'effectuent dans le cadre de marchés ouverts, concurrentiels et convenablement réglementés.

6. De nombreuses entreprises multinationales ont démontré que le respect de normes strictes de conduite peut améliorer la croissance. Dans le monde d'aujourd'hui, la concurrence est intense et

* Les Principes directeurs ainsi que la Décision du Conseil de l'OCDE, les Lignes directrices de procédure et les Commentaires sont disponibles sur le site Web de l'OCDE : <http://www.oecd.org>

les entreprises multinationales font face à des paramètres différents, sur le plan juridique, social et réglementaire.

Dans ce contexte, des entreprises pourraient être tentées de négliger certaines normes et principes adéquats de conduite afin d'obtenir un avantage concurrentiel. De telles pratiques émanant d'un petit nombre d'entreprises pourraient remettre en cause la réputation de la majorité d'entre-elles et susciter des préoccupations de la part du public.

7. Beaucoup d'entreprises ont pris en compte ces préoccupations du public en mettant sur pied des dispositifs et procédures internes d'orientation et de gestion qui étayaient leurs engagements de citoyenneté, de bonnes pratiques et de bonne conduite de l'entreprise et de ses salariés.

Certaines ont fait appel à des services de conseil, d'audit et de certification, ce qui a contribué à l'accumulation d'une expertise dans ce domaine. Cette action a également favorisé le dialogue social sur les règles de bonne conduite des entreprises.

Les Principes directeurs clarifient les attentes communes des gouvernements qui y souscrivent quant au comportement des entreprises et ils ont valeur de référence pour les entreprises. Par conséquent, les Principes directeurs complètent et renforcent les initiatives privées qui visent à définir et appliquer des règles de conduite responsable.

8. Les gouvernements coopèrent, entre eux et avec d'autres acteurs pour renforcer le cadre international, juridique et réglementaire, dans lequel les entreprises exercent leurs activités.

La période de l'après-guerre a été marquée par le développement progressif de ce cadre, dont le point de départ a été l'adoption, en 1948, de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Parmi les instruments récents figurent la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et l'Action 21 ainsi que la Déclaration de Copenhague sur le développement social.

9. L'OCDE a également contribué à ce cadre d'action au niveau international. On citera, pour la période récente, la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE, les Lignes directrices de l'OCDE régissant la protection du consommateur dans le contexte du commerce électronique, ainsi que les travaux en cours sur les Principes applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises

multinationales et des administrations fiscales.

10. L'objectif commun des gouvernements souscrivant aux Principes directeurs est d'encourager la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique, environnemental et social, et de réduire au minimum les difficultés que leurs diverses opérations peuvent engendrer.

Pour atteindre cet objectif, les gouvernements travaillent en partenariat avec les nombreuses entreprises, organisations syndicales et autres organisations non gouvernementales qui œuvrent à leur manière aux mêmes fins.

Les gouvernements peuvent y contribuer en mettant en place des cadres nationaux d'action efficaces comportant une politique macro-économique stable, un traitement non discriminatoire des entreprises, une réglementation judiciaire et une surveillance prudentielle adéquate, une justice et une application des lois impartiales ainsi qu'une administration publique efficace et intégrée.

Ils peuvent aussi y concourir en appliquant et en incitant à adopter des normes et politiques qui soient propices à un développement durable et en procédant à des réformes qui visent à assurer l'efficacité et l'efficacité des activités du secteur public.

Les gouvernements souscrivant aux Principes directeurs s'engagent à améliorer constamment leurs politiques nationales et internationales en vue d'accroître le bien-être et d'élever les niveaux de vie de tous.

I. Concepts et principes

1. Les Principes directeurs sont des recommandations que les gouvernements adressent conjointement aux entreprises multinationales. Ils énoncent des principes et des normes de bonnes pratiques conformes aux lois applicables. Le respect des Principes directeurs par les entreprises est volontaire et n'a pas un caractère obligatoire.

2. Les entreprises multinationales exerçant leurs activités dans le monde entier, la coopération internationale dans ce domaine devrait s'étendre à tous les pays. Les gouvernements souscrivant aux Principes directeurs encouragent les entreprises opérant sur leur territoire à respecter les Principes directeurs partout où elles exercent leurs activités, en tenant compte de la situation particulière de chaque pays d'accueil.

3. Une définition précise des entreprises multinationales n'est pas nécessaire pour les besoins des Principes directeurs. Il s'agit généralement d'entreprises ou d'autres entités établies dans plusieurs pays et liées de telle façon qu'elles peuvent coordonner leurs activités de diverses manières.

Une ou plusieurs de ces entités peuvent être en mesure d'exercer une grande influence sur les activités des autres, mais leur degré d'autonomie au sein de l'entreprise peut être très variable d'une multinationale à l'autre. Leur capital peut être privé, public ou mixte.

Les Principes directeurs s'adressent à toutes les entités que comporte l'entreprise multinationale (sociétés mères et/ou entités locales). En fonction de la répartition effective des responsabilités entre elles, on attend des différentes entités qu'elles coopèrent et se prêtent concours pour faciliter l'observation des Principes directeurs.

4. Les Principes directeurs ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales; ils traduisent des pratiques recommandables pour toutes les entreprises. On attend donc des entreprises multinationales et nationales qu'elles aient le même comportement dans tous les cas où les Principes directeurs s'appliquent aux unes et aux autres.

5. Les gouvernements souhaitent encourager un respect aussi large que possible des Principes directeurs. Tout en reconnaissant que les petites et moyennes entreprises peuvent ne pas avoir les mêmes moyens que les grandes entreprises, les gouvernements souscrivant aux Principes directeurs les encouragent néanmoins à respecter les Principes directeurs dans toute la mesure du possible.

6. Les gouvernements souscrivant aux Principes directeurs ne doivent pas s'en servir à des fins protectionnistes ni d'une manière qui mette en cause l'avantage comparatif d'un pays où les entreprises multinationales investissent.

7. Les gouvernements ont le droit de réglementer les conditions de fonctionnement des entreprises multinationales dans les limites de leurs compétences, sous réserve du droit international.

Les entités d'une entreprise multinationale situées dans divers pays sont soumises aux lois

applicables dans ces pays. Lorsque les entreprises multinationales se voient imposer des obligations contradictoires de la part de pays souscrivant aux Principes directeurs, les gouvernements concernés coopéreront de bonne foi en vue de résoudre les problèmes qui peuvent en résulter.

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

9. Le recours à des mécanismes internationaux adéquats de règlement des différends, y compris l'arbitrage, est encouragé afin de faciliter le règlement des problèmes juridiques susceptibles de surgir entre les entreprises et les gouvernements des pays d'accueil.

10. Les gouvernements souscrivant aux Principes directeurs conviennent de les promouvoir et d'en encourager l'usage.

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

II Principes généraux

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

1. Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable.
2. Respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil.
3. Encourager la création de capacités locales en coopérant étroitement avec la communauté locale, y compris les milieux d'affaires locaux, tout en développant les activités de l'entreprise sur le

marché intérieur et sur les marchés extérieurs d'une manière compatible avec de saines pratiques commerciales.

4. Encourager la formation de capital humain, en particulier en créant des possibilités d'emploi et en facilitant la formation des salariés.

5. S'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire concernant l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou d'autres domaines.

6. Appuyer et faire observer des principes de bon gouvernement d'entreprise et mettre au point et appliquer de bonnes pratiques de gouvernement d'entreprise.

7. Élaborer et appliquer des pratiques d'autodiscipline et des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une relation de confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités.

8. Faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait des politiques de l'entreprise et s'y conforment, en les diffusant comme il convient, notamment par des programmes de formation.

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

10. Encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite des affaires conformes aux Principes directeurs.

11. S'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques locales.

III Publication d'informations

1. Les entreprises devraient s'assurer que des informations fiables et pertinentes concernant leurs activités, leur structure, leur situation financière et leurs résultats sont communiquées de façon régulière et en temps voulu.

Ces informations devraient être fournies pour

l'entreprise dans son ensemble et, s'il y a lieu, par secteur d'activité ou zone géographique.

Les politiques de diffusion d'informations des entreprises devraient être adaptées à la nature, à la taille et au lieu d'implantation de l'entreprise, compte tenu du coût, de la confidentialité des affaires et des autres considérations de concurrence.

2. Les entreprises devraient appliquer des normes de qualité élevée en ce qui concerne la publication d'informations, la comptabilité et la vérification des comptes.

Elles sont également encouragées à appliquer des normes de qualité élevée pour les informations à caractère non financier, y compris en matière environnementale et sociale le cas échéant.

Les normes ou politiques sur lesquelles reposent la collecte et la publication des informations à caractère financier et non financier devraient être signalées.

3. Les entreprises devraient diffuser les informations de base concernant leur raison sociale, leur lieu d'implantation et leur structure, la raison sociale, l'adresse et le numéro de téléphone de la société mère et de ses principales filiales et son pourcentage de participation, directe et indirecte, dans ces filiales, y compris les participations croisées.

4. Les entreprises devraient également divulguer les informations importantes concernant:

- a) Les résultats financiers et les résultats d'exploitation de l'entreprise;
- b) Les objectifs de l'entreprise;
- c) Les principaux actionnaires et les droits de vote;
- d) Les membres du conseil d'administration et les principaux dirigeants, ainsi que leur rémunération;
- e) Les facteurs de risque importants prévisibles;
- f) Les questions importantes concernant les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise;
- g) Les structures et politiques de gouvernement d'entreprise.

5. Les entreprises sont encouragées à communiquer des informations supplémentaires pouvant inclure:

- a) Des déclarations à l'intention du public énonçant des principes ou règles de conduite, y compris des informations sur les politiques sociale, éthique et environnementale de l'entreprise et les

autres codes de conduite auxquels l'entreprise souscrit.

En outre la date d'adoption de ces déclarations, les pays ou entités auxquels elles s'appliquent et la performance de l'entreprise par rapport à ces déclarations pourront également être communiqués.

- b) Des informations sur les systèmes de gestion des risques et d'application des lois et sur le respect des déclarations ou codes de conduite.
- c) Des informations sur les relations avec les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise.

IV Emploi et Relations professionnelles

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail :

1. a) Respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats et d'autres organisations légitimes de salariés et engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi;
 - b) Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants;
 - c) Contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
 - d) Ne pas pratiquer de discrimination envers leurs salariés en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, les pratiques sélectives concernant les caractéristiques des salariés ne pouvant que servir une politique établie des pouvoirs publics qui favorise spécifiquement une plus grande égalité des chances en matière d'emploi ou répondre aux exigences intrinsèques d'un emploi.
2. a) Fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces ;
 - b) Communiquer aux représentants des salariés les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi ;
 - c) Promouvoir les consultations et la coopération

entre les employeurs, les salariés et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.

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

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

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

5. Dans leurs activités, et dans toute la mesure du possible, employer du personnel local et assurer une formation en vue d'améliorer les niveaux de qualification, en coopération avec les représentants des salariés et, le cas échéant, avec les autorités publiques compétentes.

6. Lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable.

Compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, il serait souhaitable que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise.

D'autres moyens pourront être également utilisés pour que s'instaure une coopération constructive en vue d'atténuer les effets de telles décisions.

7. Lors des négociations menées de bonne foi avec des représentants des salariés sur les conditions d'emploi, ou lorsque les salariés exercent leur droit de s'organiser, ne pas menacer de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation ni de transférer des salariés venant d'entités constitutives de l'entreprise situées dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser.

8. Permettre aux représentants habilités de leurs salariés de mener des négociations sur les questions relatives aux conventions collectives ou aux

relations entre travailleurs et employeurs et autoriser les parties à entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur ces questions.

V Environnement

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois, règlements et pratiques administratives en vigueur dans les pays où elles opèrent, et eu égard aux accords, principes, objectifs et normes internationaux pertinents, tenir dûment compte de la nécessité de protéger l'environnement, la santé et la sécurité publiques, et d'une manière générale, de conduire leurs activités d'une manière qui contribue à l'objectif plus large de développement durable.

En particulier, les entreprises devraient:

1. Mettre en place et appliquer un système de gestion environnementale adapté à l'entreprise et prévoyant:

- a) La collecte et l'évaluation en temps utile d'informations adéquates relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité;
- b) La fixation d'objectifs mesurables et, en tant que de besoin, spécifiques concernant l'amélioration de leurs performances environnementales, et un examen périodique de la pertinence de ces objectifs ;
- c) Le suivi et le contrôle réguliers des progrès réalisés dans la poursuite des objectifs généraux et spécifiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

2. Eu égard aux considérations liées aux coûts, à la confidentialité des affaires et aux droits de propriété intellectuelle:

- a) Fournir au public et aux salariés en temps voulu des informations adéquates relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité, ces informations pouvant comprendre un bilan des progrès accomplis dans l'amélioration des performances environnementales;
- b) Entrer en temps voulu en communication et en consultation avec les collectivités directement concernées par les politiques de l'entreprise en matière d'environnement, de santé et de sécurité et par leur mise en œuvre.

3. Évaluer et prendre en compte, lors de la prise de décision, les effets prévisibles sur l'environnement, la santé et la sécurité, des procédés, biens et services de l'entreprise sur l'ensemble de leur cycle de vie.

Lorsque les activités envisagées risquent d'avoir des effets importants sur l'environnement, la santé ou la sécurité, et qu'elles sont subordonnées à une décision d'une autorité compétente, les entreprises devraient réaliser une évaluation appropriée d'impact sur l'environnement.

4. Compte tenu des connaissances scientifiques et techniques des risques, lorsqu'il existe des menaces de dommages graves pour l'environnement, compte tenu également de la santé et la sécurité humaines, ne pas invoquer l'absence de certitude scientifique absolue pour remettre à plus tard l'adoption de mesures efficaces par rapport aux coûts destinées à prévenir ou réduire ces dommages.

5. Établir des plans d'urgence afin de prévenir, d'atténuer et de maîtriser les dommages graves à l'environnement et à la santé pouvant résulter de leurs activités, y compris du fait d'accidents et de situations d'urgence, et mettre en place des mécanismes d'alerte immédiate des autorités compétentes.

6. S'efforcer constamment d'améliorer leurs performances environnementales, en encourageant, le cas échéant, des activités telles que :

- a) L'adoption, dans toutes les composantes de l'entreprise, de technologies et de procédures d'exploitation qui reflètent les normes de performance environnementale de la composante la plus performante de l'entreprise ;
- b) La mise au point et la fourniture de produits ou de services qui n'ont pas d'incidences indues sur l'environnement, dont l'utilisation aux fins prévues est sans danger, qui sont économes en énergie et en ressources naturelles, et qui peuvent être réutilisés, recyclés ou éliminés en toute sécurité ;
- c) La sensibilisation de leurs clients aux conséquences environnementales de l'utilisation des produits et services de l'entreprise ;
- d) La recherche sur les moyens d'améliorer à long terme les performances environnementales de l'entreprise.

7. Offrir aux salariés un enseignement et une

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

8. Contribuer à la mise au point d'une politique publique en matière d'environnement qui soit bien conçue et économiquement efficiente au moyen, par exemple, de partenariats ou d'initiatives susceptibles d'améliorer la sensibilisation et la protection environnementales.

VI Lutte contre la corruption

Les entreprises ne devraient pas, directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou solliciter des paiements illicites ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage illégitime.

On ne devrait pas non plus solliciter ou attendre d'elles un paiement illicite ou autre avantage indu. En particulier, les entreprises:

1. Ne devraient pas offrir de verser à des agents publics ou à des salariés de leurs partenaires commerciaux une fraction d'un paiement contractuel, ni accepter de telles demandes de versement.

Elles ne devraient pas recourir à des contrats secondaires, à des commandes ou à des contrats de conseil afin d'attribuer des paiements à des agents publics, à des salariés de leurs partenaires commerciaux ou encore à leurs proches ou leurs associés commerciaux.

2. Devraient veiller à ce que la rémunération des mandataires soit adéquate et uniquement liée à des services légitimes. Le cas échéant, elles devraient tenir une liste des mandataires employés dans le cadre de transactions avec des organismes publics et des entreprises publiques et la mettre à la disposition des autorités compétentes.

3. Devraient améliorer la transparence de leurs activités dans la lutte contre la corruption et l'extorsion. Ces mesures pourraient inclure des engagements publics contre la corruption et l'extorsion, et la divulgation des systèmes de gestion adoptés par l'entreprise afin de remplir ces engagements.

L'entreprise devrait également encourager l'ouverture et le dialogue avec le public afin de promouvoir une prise de conscience et une coopération dans la lutte contre la corruption et l'extorsion.

4. Devraient sensibiliser les salariés aux mesures prises par l'entreprise pour lutter contre la corruption et l'extorsion et promouvoir le respect de ces dispositions par les salariés en assurant une diffusion convenable de ces mesures et en mettant en place des programmes de formation et des procédures disciplinaires.

5. Devraient adopter des systèmes de contrôle de gestion de nature à décourager la corruption et les pratiques corruptrices et adopter des pratiques de comptabilité générale et fiscale et d'audit de nature à empêcher la mise en place d'une comptabilité "hors livres" ou de comptes secrets ou encore la création de documents qui ne rendent pas compte convenablement et honnêtement des opérations auxquels ils se rapportent.

6. Ne devraient verser aucune contribution illégale à des candidats à des charges publiques ou à des partis politiques ou à d'autres organisations politiques.

Toute contribution devrait se conformer intégralement aux normes de publication d'informations et être déclarées aux responsables de l'entreprise.

VII Intérêts des consommateurs

Dans leurs relations avec les consommateurs, les entreprises devraient se conformer à des pratiques équitables dans l'exercice de leurs activités commerciales, mercatiques et publicitaires et prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la sécurité et la qualité des biens ou des services qu'elles fournissent. Elles devraient en particulier:

1. Veiller à ce que les biens et services qu'elles fournissent respectent toutes les normes acceptées ou prescrites en matière de santé et de sécurité des consommateurs, y compris les mises en garde relatives à la santé et l'étiquetage nécessaire concernant la sécurité du produit et les informations s'y rapportant.

2. En fonction des biens ou des services, donner des informations exactes et claires au sujet de la composition, de la sécurité d'utilisation, de l'entretien, du stockage et de l'élimination, ces informations étant suffisantes pour permettre au consommateur

mateur de prendre sa décision en toute connaissance de cause.

3. Prévoir des procédures transparentes et efficaces prenant en compte les réclamations des consommateurs et contribuant au règlement juste et rapide des litiges avec les consommateurs, sans frais ou formalités excessifs.

4. S'abstenir de toute affirmation, omission ou pratique trompeuses, fallacieuses, frauduleuses ou déloyales.

5. Respecter le droit des consommateurs à la vie privée et protéger les données de caractère personnel.

6. Travailler en coopération avec les autorités publiques, de manière totale et transparente, à la prévention et à l'élimination des risques sérieux pour la santé et la sécurité publiques résultant de la consommation ou de l'utilisation de leurs produits.

VIII Science et technologie

Les entreprises devraient:

1. S'efforcer de faire en sorte que leurs activités soient compatibles avec les politiques et plans scientifiques et technologiques des pays dans lesquels elles opèrent et, le cas échéant, contribuent au développement de la capacité d'innovation à l'échelon local et national.

2. Dans la mesure réalisable, adopter dans le cadre de leurs activités commerciales des pratiques permettant d'assurer le transfert et la diffusion rapide des technologies et du savoir-faire, en tenant dûment compte de la protection des droits de propriété intellectuelle.

3. Le cas échéant, mener des activités de développement scientifique et technologique dans les pays d'accueil de façon à répondre aux besoins du marché local, ainsi qu'employer du personnel du pays d'accueil dans des activités scientifiques et technologiques et encourager sa formation, compte tenu des besoins commerciaux.

4. Lorsqu'elles accordent des licences pour l'utilisation de droits de propriété intellectuelle ou qu'elles transfèrent des technologies par d'autres moyens, le faire sur la base de conditions et modalités raisonnables et de manière à contribuer aux perspectives de développement à long terme du pays d'accueil.

5. Lorsque les objectifs commerciaux s'y prêtent, établir localement des liens avec les universités et les

établissements publics de recherche et participer à des projets de recherche en coopération avec les entreprises ou associations professionnelles locales.

IX Concurrence

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables, exercer leurs activités de façon concurrentielle. En particulier, les entreprises:

1. Ne devraient pas conclure ou exécuter des accords anticoncurrentiels entre concurrents visant à:

a) Imposer des prix;

b) Procéder à des soumissions concertées;

c) Etablir des restrictions ou quotas à la production; ou

d) Partager ou subdiviser des marchés par répartition des clients, fournisseurs, zones géographiques ou branches d'activité.

2. Devraient réaliser toutes leurs opérations en conformité avec toutes les réglementations de la concurrence applicables, compte tenu de l'applicabilité des réglementations de la concurrence des pays dont l'économie risquerait de subir un préjudice du fait de pratiques anticoncurrentielles de leur part.

3. Devraient coopérer avec les autorités de la concurrence de ces pays, et entre autres, sous réserve du droit applicable et de protections adéquates, fournir des réponses aussi rapides et aussi complètes que possible aux demandes de renseignements.

4. Devraient faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait de l'importance du respect de l'ensemble des réglementations et politiques de la concurrence applicables.

X Fiscalité

Il est important que les entreprises contribuent aux finances publiques des pays d'accueil en acquittant ponctuellement les impôts dont elles sont redevables. En particulier, les entreprises devraient se conformer aux lois et règlements fiscaux de tous les pays où elles opèrent et déployer tous leurs efforts pour agir en conformité avec la lettre et l'esprit de ces lois et règlements.

Il s'agit notamment de communiquer aux autorités compétentes les informations nécessaires à la détermination correcte des impôts dont sont passibles leurs activités et de se conformer dans leurs pratiques de prix de transfert au principe de pleine concurrence.

Annexe II

Coordonnées des syndicats et de l'OCDE

Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE - CSC - OCDE
26 Avenue de la Grande Armée
F-75017 Paris, France
Tel: +33 (0)1 55 37 37 37
Fax: +33 (0)1 47 54 98 28
www.tuac.org

Confédération internationale des Syndicats libres - CISL
5 Bd du Roi Albert II, Bte 1
B-1210 Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 224 02 11
Fax: +32 (0)2 201 58 15
www.icftu.org

Confédération mondiale du Travail - CMT
33 Rue de Trèves
B-1040 Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 285 47 00
Fax: +32 (0)2 230 87 22
www.cmt-wcl.org

Confédération européenne des Syndicats - CES
5 Boulevard Roi Albert II
B-1210 Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 224 04 11
Fax: +32 (0)2 224 04 54
www.etuc.org

Internationale de l'Education - IE
5 bd du Roi Albert II (8th)
1210 Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 224 06 11
Fax: +32 (0)2 224 06 06
www.ei-ie.org

Fédération internationale des Syndicats de Travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des Industries diverses - ICEM
109 Avenue Emile de Béco
B-1050 Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 626 20 20
Fax: +32 (0)2 648 43 16
www.icem.org

Fédération internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois - FITBB
54 Route des Acacias
CH-1227 Carouge, Switzerland
Tel: +41 22 827 37 77
Fax: +41 22 827 37 70
www.ifbww.org

Fédération internationale des Journalistes - FIJ
IPC-Residence Palace
155 rue de la Loi
B-1040 Brussels, Belgium

Pour trouver l'adresse d'une centrale nationale, veuillez consulter le site Web de la CISL : www.icftu.org et/ou le site Web de la CMT : www.cmt-wcl.org

Tel: +32 (0)2 235 22 00
Fax: +32 (0)2 235 22 19
www.ifj.org

Fédération internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie - FIOM
54bis Route des Acacias
Case Postale 1516
CH-1227 Geneva, Switzerland
Tel: +41 22 308 50 50
Fax: +41 22 308 50 55
www.imfmetal.org

Fédération internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir - IFBWW
8 rue Joseph Stevens
B-1000 Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 512 26 06
Fax: +32 (0)2 511 09 04
www.itglwf.org

Fédération internationale des Ouvriers du Transport - ITF
49-60 Borough Road
London SE1 1DS, Great Britain
Tel: +44 (0)20 7403 2733
Fax: +44 (0)20 7357 7871
www.itf.org.uk

Union internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'Agriculture, de l'Hôtellerie-restauration, du Tabac et des Branches connexes - UITA
8 Rampe du Pont-Rouge
CH-1213 Petit-Lancy, Switzerland
Tel: +41 22 793 22 33
Fax: +41 22 793 22 38
www.iuf.org

Internationale des Services publics - ISP
BP 9, F-01211 Ferney-Voltaire Cedex, France
Tel: +33 (0)4 50 40 64 64
Fax: +33 (0)4 50 40 73 20
www.world-psi.org

Union Network International - UNI
8-10 Avenue Reverdil
CH-1260 Nyon, Switzerland
Tel: +41 22 365 21 00
Fax: +41 22 365 21 21
www.union-network.org

Organisation de Coopération et de Développement Économiques - OCDE
2, rue André Pascal
F-75775 Paris Cedex 16, France
Tel: +33 (0)1 45 24 82 00
<http://www.oecd.org>

Annexe III

Liste des Points de contact nationaux

Argentine	Ministry of External Relations National Directorate of International Economic Negotiations Esmeralda 1212 – 9 piso, 1007 Buenos Aires	Tel: (54-11) 4819 7020/7207 Fax: (54-11) 4819 7566 Email: ggt@mrecic.gov.ar
Australie	Executive Member Foreign Investment Review Board c/o The Treasury Parkes Place Parkes ACT 2600, Canberra	Tel: (61-6) 263 3795 Fax: (61-6) 263 2940 Email: ancp@treasury.gov.au Web: www.ausncp.gov.au
Autriche	Director Export and Investment Policy Division Federal Ministry of Economic Affairs and Labour Abteilung II/5 Stubenring 1, 1011 Vienna	Tel: (43-1) 711 00 5180/5792 Fax: (43-1) 715 9651 Email: post@i15.bmwa.gv.at Web: www.bmwa.gv.at/positio nen/pos1_fs.htm
Belgique	Directeur général honoraire - Président Ministère des Affaires Économiques Administration des Relations Économiques rue Général Leman 60, 1040 Bruxelles	Tel: (32-2) 2065 873 Fax: (32-2) 5140 389 Email: colette.vanstraelen @mineco.fgov.be
Brésil	Finance Policy and Development Division Ministry of Foreign Affairs Anexo 1, sala 724, Esplanada dos Ministérios 70170-900 Brasília	Tel: (55-61) 411 6925/6935/6945 Fax: (55-61) 322 8245 Web: www.mre.gov.br/ocde.htm
	Foreign Capital Department Central Bank of Brazil SBS Quadra 3, Bloco B Edifício Sed, 70074-900 Brasília	Tel: (55-61) 414 1380 Fax: (55-61) 225 1965
Canada	Canada's National Contact Point Room C6-273 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0G2	Tel: (1-613) 996 3324 Fax: (1-613) 944 0679 Email: ncp.pcn@dfait- maeci.gc.ca Web: www.ncp-pcn.gc.ca
Chili	Claudio Rojas Direccion General de Relaciones Economicas Internacionales Alameda 1315-2nd.Piso Santiago	Tel: 56 2 565 90 24 Fax: 56 2 696 06 24 Email: clrojas@direcon.cl
République tchèque	Director of Department 31 Ministry of Finance Letenská 15 11810 Prague 1	Tel: (420-2) 2454 2255 Fax: (420-2) 2454 2386 Web: www.mfcr.cz/scripts /HP/default.asp

Danemark	Deputy Permanent Secretary of State Division for Labour Law and Industrial Relations Ministry of Labour Holmens Kanal 20 DK-1060 Copenhagen K	Tel: (45) 33 92 59 00 Fax: (45) 33 12 13 78 Email: eed@am.dk Web: www.am.dk/
Finlande	Senior Government Secretary Advisory Committee on International Investment & Multinational Enterprises of Finland (MONIKA), Ministry of Trade and Industry PO Box 32, 0023 Valtioneuvosto Helsinki	Tel: (358-9) 160 4689 Fax: (358-9) 160 2622 Email: jorma.immonen@ktm.vn.fi Web: www.ktm.fi/monika/
France	Sous-directrice Europe et Affaires monétaires internationales Direction du Trésor - télédéc 579 Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie 139, rue de Bercy 75572 Paris Cedex 12	Tel: (33) 01 44 87 73 70 Fax: (33) 01 453 18 36 29 www.minefi.gouv.fr/minefi/ europe/multinationale /index.htm
Allemagne	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie Scharnhorststraße 34-37 10115 Berlin	Tel: (49-30) 20 14 71 79 Fax: (49-30) 20 14 54 931 Email: buero-vc- f2@bmwi.bund.de
Grèce	Director - Directorate for International Organisations & Policies General Directorate for Policy Planning & Implementation General Secretariat for International Relations Ministry of National Economy Ermou & Kornarou 1 Athens 10563	Tel: (301) 328 6307 or 328 6231 Fax: (301) 328 6309 E-mail: sdooa@dos.gr Web: www.elke.gr/loecd.htm
Hongrie	Investment Incentives and Investment Promotion Department Ministry of Economic Affairs V., Honvéd u. 13-15 H-1055 Budapest	Tel: (36-1) 374-2877 Fax: (36-1) 269-3478 E-mail: tiber.tejnora@gmv.gov.hu www.gm.hu/fomenu/kereskedele m/html/oecd/index.htm
Islande	Director for Financial Markets and Economic Affairs Ministry of Industry and Commerce Arnarhvoli 150 Reykjavik	Tel: (354-1) 609 070 Fax: (354-1) 621 289
Irlande	National Contact Point Outward Direct Investment Unit Department of Enterprise, Trade & Employment Kildare Street Dublin 2	Tel: (353-1) 631 2471 Fax: (353-1) 631 2822 E-mail: Gerard_Monks @entemp.ie Web: www.entemp.ie/epst/fdi2.htm

Italie	Ministère du Trésor du Budget et de la Programmation Economique Département du Trésor - Direction III Via XX Settembre 00187 Rome	Tel: (39-06) 4761 3929 Fax: (39-06) 4761 3932 www.minindustria.it/Novita.htm
Japon	Director Second International Organisations Division Economic Affairs Bureau Ministry of Foreign Affairs 2-2-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku Tokyo	Tel: (81-3) 3581-0018 Fax: (81-3) 3581-9470 Web: www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/economy/oeecd/index.html
République de Corée	Vice-Minister Ministry of Commerce, Industry & Energy (MOCIE) 1 Chungang-dong Kwachon-si Kyongki Province	Tel: 507-2152/500-2568 Fax: 504-4816/822-503-9655 Email: fdikorea@mocie.go.kr Web: www.mocie.go.kr
Luxembourg	Ministry of Economics 19-21 Boulevard Royal Luxembourg Treasury Ministry 3, rue de la Congrégation Luxembourg	Tel: (352) Fax: (352) 46 62 12
Mexique	Secretaría de Economía Alfonso Reyes # 30, Piso 16 Col. Condesa C.P. 06140 Mexico, D.F. Mexico	Tel: (52-5) 5729-9119 Fax: (52-5) 5729-6091 Email: hmarquez@economia.gob.mx www.economia-snci.gob.mx/
Pays-Bas	Head of the Investment Policy and International Organisations Division Ministry of Economic Affairs PO Box 20102 2500 EC The Hague	Tel: (31-70) 379 7152 Fax: (31-70) 379 7924 E-mail: M.W.Sikkel@minez.nl Web: www.oesorichtlijnen.nl/
Nouvelle-Zélande	OECD Desk Officer Trade Negotiations Division Ministry of Foreign Affairs and Trade Private Bag 18 901 Wellington	Tel: (64-4) 494 8500 Fax: (64-4) 472 9596 Email: tnd@mft.govt.nz
Norvège	Ministry of Foreign Affairs Department for trade policy, environment and resources WTO/OECD-section PO Box 8114 N-0032 Oslo	Tel: (47) 22 24 34 18 Fax: (47) 22 24 27 84 E-mail: s-wto@mfa.no Web: http://odin.dep.no/ud/norsk/handelspolitikk/032061-990006/index-dok000-b-n-a.html

Pologne	Polish Agency for Foreign Investment (PAIZ) Al. Róz 2 00-559 Warsaw	Tel: (48-22) 622 6172, 629 5717 Fax: (48-22) 621 84 27 E-mail: azolnowski@paiz.gov.pl
Portugal	Director Foreign Investment Department Portuguese Investment Promotion Agency (ICEP) Avenida 5 de Outubro, 101 1050-051 Lisbon	Tel: (351-1) 808 214 214/217 909 351 Fax: (351-1) 217 940 209 Email: icep@icep.pt
République slovaque	NKM SR Slovak Investment and Trade Development Agency (SARIO) Drienová 3 SK - 821 02 Bratislava	Tel: (00421-2) 4820 9311 Fax: (00421-2) 4820 9319 E-mail: ncp@sario.sk Web: www.sario.sk/en/doc/ ncp_oecd_ncp_oecd.htm
Espagne	General Secretary for International Trade Ministry of Economy Paseo de la Castellana nº 162 28046 Madrid	Tel: (34-1) 349 39 83 Fax: (34-1) 349 35 62 Email: PNacional.Contacto@sscc.mcx.es Web: www.mcx.es/polco/Inversiones Exteriores/acuerdosinternacionales/ acuerdosinternacionales.htm
Suède	Department for International Trade Policy Ministry of Foreign Affairs 103 33 Stockholm	Tel: (46-8) 405 1000 Fax: (46-8) 723 1176 Email: henning.envall@foreign.ministry.se Web: www.utrikes.regeringen.se/nkp.htm
Suisse	Point de contact national Secteur investissements internationaux et entreprises multinationales Département fédéral de l'économie Secrétariat d'Etat à l'économie Effingerstrasse 1 3003 Berne	Tel: (41-31) 324 08 71 Fax: (41-31) 324 90 42 Email: IWFB@seco.admin.ch Web: http://seco-admin.ch/
Turquie	Undersecretariat of Treasury General Directorate of Foreign Investment Inönü Bulvarı 06510 Emek-Ankara	Tel: (312) 212 89 14/15 Fax: (312) 212 89 16 Email: harika.coskunoglu@hazine.gov.tr Email: aslan.akpinar@hazine.gov.tr Web: www.treasury.gov.tr
Royaume-Uni	UK National Contact Point Department of Trade and Industry Bay 365 Kingsgate House 66-74 Victoria Street London SW1E 6SW	Tel: (44-20) 7215 4510 Fax: (44-20) 7215 4577 E-mail: uk.ncp@dti.gov.uk Web: www.dti.gov.uk/ worldtrade/ukncp.htm
Etats-Unis d'Amérique	Director Office of Investment Affairs Department of State 2201 C St. NW Washington, DC 20520	Tel: (1-202) 736 4274 Fax: (1-202) 647 0320 Email: usncp@state.gov Web: www.state.gov/www/issues/ economic/ifd_oia.html

