

Avant-propos

UNI Syndicat mondial s'est fixé l'objectif ambitieux de signer cinquante accords mondiaux d'ici à l'ouverture de son prochain Congrès mondial à Nagasaki en novembre 2010.

Lors du Congrès mondial de Chicago en 2005, UNI a pris le nom de UNI Syndicat mondial et s'est notamment donné pour mission d'assurer une forte présence syndicale dans les multinationales mondiales qui dominent ses secteurs d'activités.

Les syndicats mondiaux sectoriels d'UNI ont inscrit à leur programme le développement des syndicats et la négociation d'accords-cadres mondiaux avec les multinationales.

UNI Syndicat mondial est convaincu que la responsabilité des entreprises ne se concrétisera que via des accords-cadres mondiaux. Trop souvent, les entreprises publient leurs propres codes, sur la base de leur seul point de vue, en ne prévoyant guère voire pas de surveillance ou de suivi.

Les codes volontaires, dépourvus d'incidence concrète, sont légion.

UNI a inscrit le travail sur la RSE dans ses plans d'action depuis sa création en 2000. Le présent rapport constitue une mise à jour d'un rapport précédent sur le même thème. Il s'agit d'un guide de bonnes pratiques sur la façon d'aborder les questions de RSE avec les entreprises.

Les syndicats n'ont cessé de demander que ce document soit mis à leur disposition et, bien entendu, une expérience considérable a été acquise depuis la publication de la première version.

UNI Syndicat mondial a signé beaucoup plus d'accords-cadres mondiaux.

Avant-propos

UNI Syndicat mondial s'est fixé l'objectif ambitieux de signer cinquante accords mondiaux d'ici à l'ouverture de son prochain Congrès mondial à Nagasaki en novembre 2010.

Lors du Congrès mondial de Chicago en 2005, UNI a pris le nom de UNI Syndicat mondial et s'est notamment donné pour mission d'assurer une forte présence syndicale dans les multinationales mondiales qui dominent ses secteurs d'activités.

Les syndicats mondiaux sectoriels d'UNI ont inscrit à leur programme le développement des syndicats et la négociation d'accords-cadres mondiaux avec les multinationales.

UNI Syndicat mondial est convaincu que la responsabilité des entreprises ne se concrétisera que via des accords-cadres mondiaux. Trop souvent, les entreprises publient leurs propres codes, sur la base de leur seul point de vue, en ne prévoyant guère voire pas de surveillance ou de suivi.

Les codes volontaires, dépourvus d'incidence concrète, sont légion.

UNI a inscrit le travail sur la RSE dans ses plans d'action depuis sa création en 2000. Le présent rapport constitue une mise à jour d'un rapport précédent sur le même thème. Il s'agit d'un guide de bonnes pratiques sur la façon d'aborder les questions de RSE avec les entreprises.

Les syndicats n'ont cessé de demander que ce document soit mis à leur disposition et, bien entendu, une expérience considérable a été acquise depuis la publication de la première version.

UNI Syndicat mondial a signé beaucoup plus d'accords-cadres mondiaux.

Avant-propos

UNI Syndicat mondial s'est fixé l'objectif ambitieux de signer cinquante accords mondiaux d'ici à l'ouverture de son prochain Congrès mondial à Nagasaki en novembre 2010.

Lors du Congrès mondial de Chicago en 2005, UNI a pris le nom de UNI Syndicat mondial et s'est notamment donné pour mission d'assurer une forte présence syndicale dans les multinationales mondiales qui dominent ses secteurs d'activités.

Les syndicats mondiaux sectoriels d'UNI ont inscrit à leur programme le développement des syndicats et la négociation d'accords-cadres mondiaux avec les multinationales.

UNI Syndicat mondial est convaincu que la responsabilité des entreprises ne se concrétisera que via des accords-cadres mondiaux. Trop souvent, les entreprises publient leurs propres codes, sur la base de leur seul point de vue, en ne prévoyant guère voire pas de surveillance ou de suivi.

Les codes volontaires, dépourvus d'incidence concrète, sont légion.

UNI a inscrit le travail sur la RSE dans ses plans d'action depuis sa création en 2000. Le présent rapport constitue une mise à jour d'un rapport précédent sur le même thème. Il s'agit d'un guide de bonnes pratiques sur la façon d'aborder les questions de RSE avec les entreprises.

Les syndicats n'ont cessé de demander que ce document soit mis à leur disposition et, bien entendu, une expérience considérable a été acquise depuis la publication de la première version.

UNI Syndicat mondial a signé beaucoup plus d'accords-cadres mondiaux.

Une analyse des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a été réalisée, des changements ont été apportés à des instruments tels que l'Initiative mondiale sur les rapports de performance et quelques nouveaux « outils » ont été ajoutés à la panoplie d'instruments dont disposent les syndicats pour traiter avec les multinationales.

Une grande partie de ce travail d'analyse a été effectuée par Ivonne Jackelen, d'UNI-Europa, et Neil Anderson, d'UNI.

Nous sommes convaincus que tous les affiliés trouveront dans ce Guide d'UNI un précieux appui pour aborder les entreprises multinationales et le processus de la mondialisation.



Philip Jennings
Secrétaire général
UNI Syndicat mondial

Nyon, août 2008



Bernadette Ségol
Secrétaire regional
d'UNI-Europa

Brussels, août 2008

Une analyse des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a été réalisée, des changements ont été apportés à des instruments tels que l'Initiative mondiale sur les rapports de performance et quelques nouveaux « outils » ont été ajoutés à la panoplie d'instruments dont disposent les syndicats pour traiter avec les multinationales.

Une grande partie de ce travail d'analyse a été effectuée par Ivonne Jackelen, d'UNI-Europa, et Neil Anderson, d'UNI.

Nous sommes convaincus que tous les affiliés trouveront dans ce Guide d'UNI un précieux appui pour aborder les entreprises multinationales et le processus de la mondialisation.



Philip Jennings
Secrétaire général
UNI Syndicat mondial

Nyon, août 2008



Bernadette Ségol
Secrétaire regional
d'UNI-Europa

Brussels, août 2008

Une analyse des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a été réalisée, des changements ont été apportés à des instruments tels que l'Initiative mondiale sur les rapports de performance et quelques nouveaux « outils » ont été ajoutés à la panoplie d'instruments dont disposent les syndicats pour traiter avec les multinationales.

Une grande partie de ce travail d'analyse a été effectuée par Ivonne Jackelen, d'UNI-Europa, et Neil Anderson, d'UNI.

Nous sommes convaincus que tous les affiliés trouveront dans ce Guide d'UNI un précieux appui pour aborder les entreprises multinationales et le processus de la mondialisation.



Philip Jennings
Secrétaire général
UNI Syndicat mondial

Nyon, août 2008



Bernadette Ségol
Secrétaire regional
d'UNI-Europa

Brussels, août 2008

Table des matières

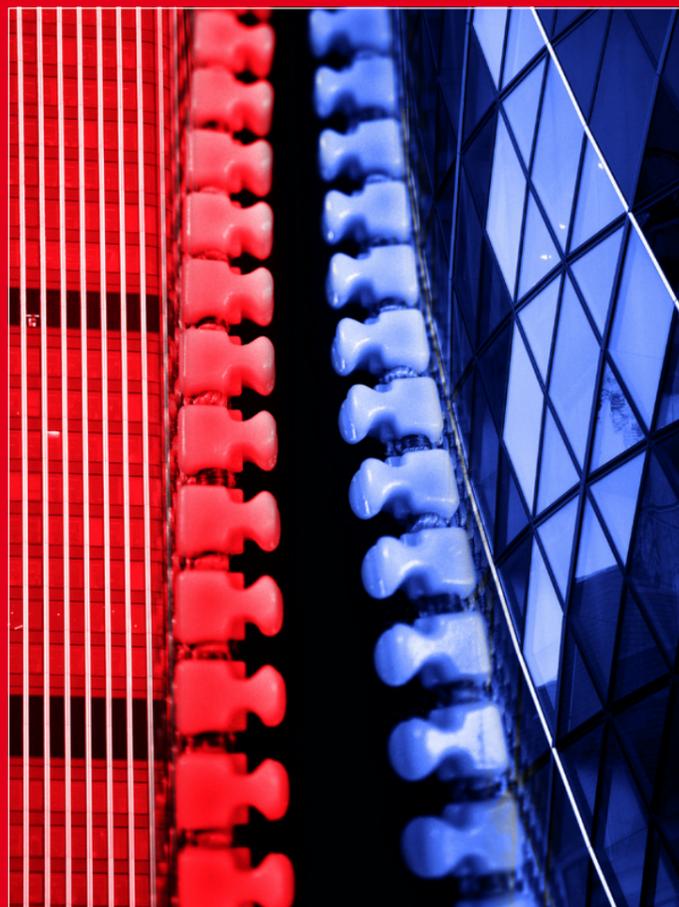
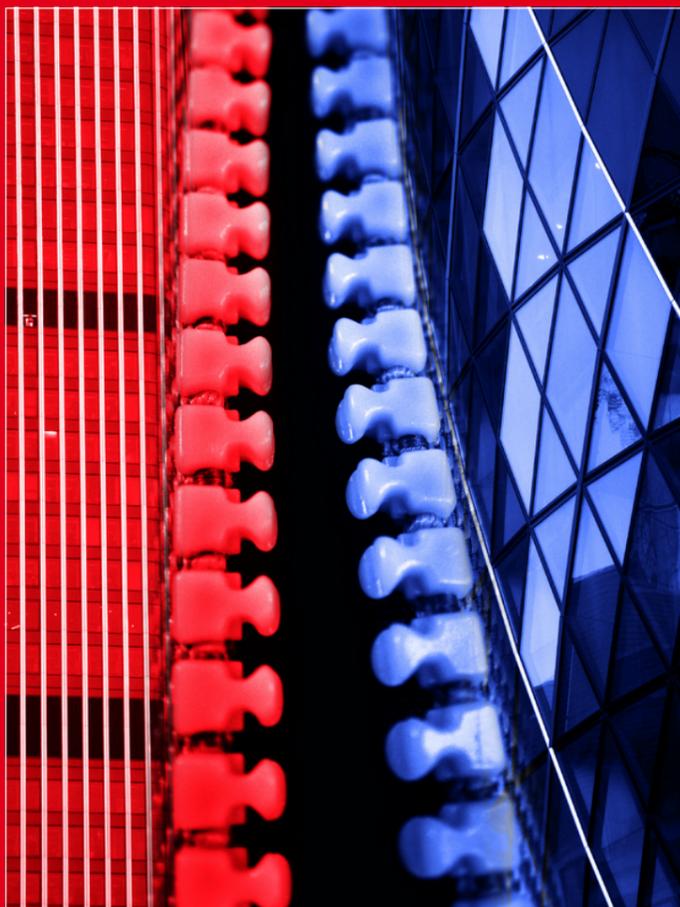
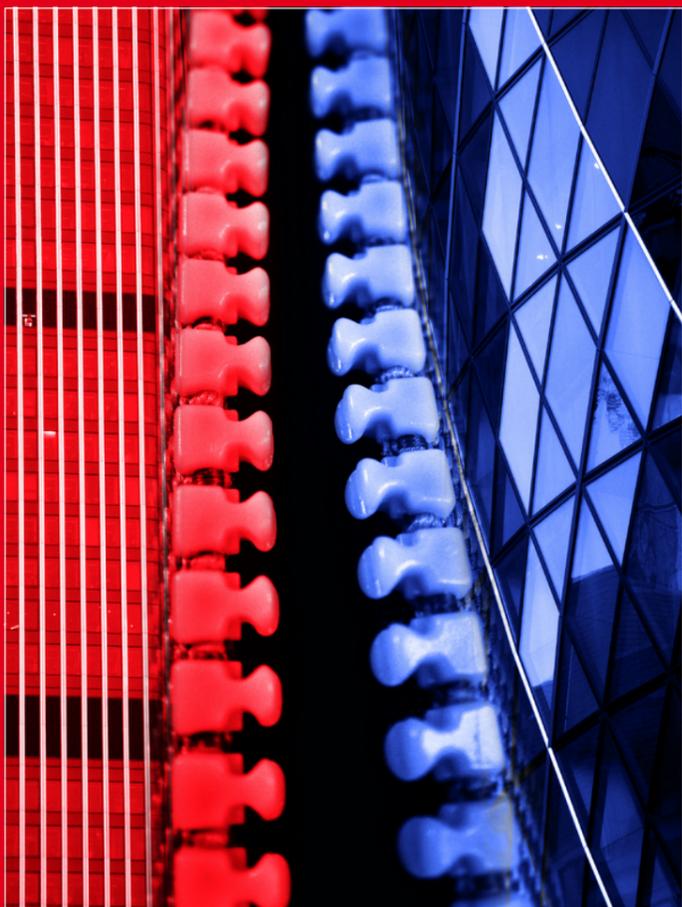
| | | |
|---|----|---|
| <i>1ère partie</i> | | |
| Introduction | 5 | |
| Principaux codes et principes directeurs internationaux | | 7 |
| Codes de l'OCDE | 11 | |
| a. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales | 13 | |
| b. Principes de l'OCDE relatifs au gouvernement d'entreprise | 21 | |
| Codes de l'OIT | 25 | |
| a. Déclaration tripartite de l'OIT sur les multinationales | 27 | |
| b. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail | 35 | |
| Pacte mondial (Global Compact) | 39 | |
| Principes pour l'investissement responsable | 45 | |
| Droits syndicaux dans le cadre des prêts de la Banque Mondiale et de l'IFC | 49 | |
| Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative) | 51 | |
| Norme de responsabilité sociale 8000 (SA8000) | 55 | |
| Principes mondiaux de Sullivan | 59 | |
| Charte des droits fondamentaux de l'UE | 61 | |
| Rapport sur la responsabilité sociale des entreprises | 65 | |
| Accords mondiaux | 69 | |
| <i>2e partie</i> | | |
| Conclusions | 75 | |
| <i>3e partie</i> | | |
| Appendices | 77 | |

Table des matières

| | | |
|---|----|---|
| <i>1ère partie</i> | | |
| Introduction | 5 | |
| Principaux codes et principes directeurs internationaux | | 7 |
| Codes de l'OCDE | 11 | |
| a. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales | 13 | |
| b. Principes de l'OCDE relatifs au gouvernement d'entreprise | 21 | |
| Codes de l'OIT | 25 | |
| a. Déclaration tripartite de l'OIT sur les multinationales | 27 | |
| b. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail | 35 | |
| Pacte mondial (Global Compact) | 39 | |
| Principes pour l'investissement responsable | 45 | |
| Droits syndicaux dans le cadre des prêts de la Banque Mondiale et de l'IFC | 49 | |
| Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative) | 51 | |
| Norme de responsabilité sociale 8000 (SA8000) | 55 | |
| Principes mondiaux de Sullivan | 59 | |
| Charte des droits fondamentaux de l'UE | 61 | |
| Rapport sur la responsabilité sociale des entreprises | 65 | |
| Accords mondiaux | 69 | |
| <i>2e partie</i> | | |
| Conclusions | 75 | |
| <i>3e partie</i> | | |
| Appendices | 77 | |

Table des matières

| | | |
|---|----|---|
| <i>1ère partie</i> | | |
| Introduction | 5 | |
| Principaux codes et principes directeurs internationaux | | 7 |
| Codes de l'OCDE | 11 | |
| a. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales | 13 | |
| b. Principes de l'OCDE relatifs au gouvernement d'entreprise | 21 | |
| Codes de l'OIT | 25 | |
| a. Déclaration tripartite de l'OIT sur les multinationales | 27 | |
| b. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail | 35 | |
| Pacte mondial (Global Compact) | 39 | |
| Principes pour l'investissement responsable | 45 | |
| Droits syndicaux dans le cadre des prêts de la Banque Mondiale et de l'IFC | 49 | |
| Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative) | 51 | |
| Norme de responsabilité sociale 8000 (SA8000) | 55 | |
| Principes mondiaux de Sullivan | 59 | |
| Charte des droits fondamentaux de l'UE | 61 | |
| Rapport sur la responsabilité sociale des entreprises | 65 | |
| Accords mondiaux | 69 | |
| <i>2e partie</i> | | |
| Conclusions | 75 | |
| <i>3e partie</i> | | |
| Appendices | 77 | |



Introduction

La pression anti-mondialisation est une des conséquences des campagnes et des nombreuses années d'efforts entreprises par UNI et les travailleurs des syndicats affiliés afin de tenter d'influencer le comportement des entreprises pour lesquelles ils travaillent. D'une part, le marché financier, les banques et les sources de capitaux exercent une pression économique flagrante. D'autre part, certaines pressions incitent les entreprises à ne pas agir uniquement en fonction de leurs intérêts économiques à court terme. Ces pressions proviennent en partie des syndicats, organisés au niveau national, européen et mondial. Mais les entreprises sont également influencées par les gouvernements, les organisations non gouvernementales, en particulier les groupes de campagne comme Greenpeace et Amnesty International, et l'opinion publique elle-même.

Il est manifeste que ces pressions s'amplifient depuis quelque temps et qu'une certaine prise de conscience se fait jour : le refus d'assister à la prédominance des intérêts financiers des entreprises sur l'intérêt de la société au sens large. Le renforcement du Forum social mondial et de son équivalent européen atteste de cet intérêt pour le développement de la dimension sociale de la mondialisation. Un second exemple provient des boycotts décrétés par les consommateurs après la révélation des pratiques de certaines des plus grandes marques mondiales à l'égard des droits de l'homme, de l'emploi et de l'environnement. D'autres campagnes d'UNI visant à rendre transparentes les transactions liées à des fonds de capital-investissement ont trouvé un terrain propice auprès des médias d'information et des groupes de pression souhaitant une transparence accrue dans les opérations de ces entreprises souvent sans visage et de leurs investisseurs.

L'on assiste donc à un renouveau de l'intérêt porté aux principes directeurs et codes de pratique visant à régler les activités des entreprises. Ce type de codes de pratique ne date pas d'hier. Ces codes remontent au moins à l'époque de la Seconde guerre mondiale. Ils ont connu un regain d'intérêt à la fin des années 60 et dans les années 70, quand la nécessité d'assurer un contrôle des

Introduction

La pression anti-mondialisation est une des conséquences des campagnes et des nombreuses années d'efforts entreprises par UNI et les travailleurs des syndicats affiliés afin de tenter d'influencer le comportement des entreprises pour lesquelles ils travaillent. D'une part, le marché financier, les banques et les sources de capitaux exercent une pression économique flagrante. D'autre part, certaines pressions incitent les entreprises à ne pas agir uniquement en fonction de leurs intérêts économiques à court terme. Ces pressions proviennent en partie des syndicats, organisés au niveau national, européen et mondial. Mais les entreprises sont également influencées par les gouvernements, les organisations non gouvernementales, en particulier les groupes de campagne comme Greenpeace et Amnesty International, et l'opinion publique elle-même.

Il est manifeste que ces pressions s'amplifient depuis quelque temps et qu'une certaine prise de conscience se fait jour : le refus d'assister à la prédominance des intérêts financiers des entreprises sur l'intérêt de la société au sens large. Le renforcement du Forum social mondial et de son équivalent européen atteste de cet intérêt pour le développement de la dimension sociale de la mondialisation. Un second exemple provient des boycotts décrétés par les consommateurs après la révélation des pratiques de certaines des plus grandes marques mondiales à l'égard des droits de l'homme, de l'emploi et de l'environnement. D'autres campagnes d'UNI visant à rendre transparentes les transactions liées à des fonds de capital-investissement ont trouvé un terrain propice auprès des médias d'information et des groupes de pression souhaitant une transparence accrue dans les opérations de ces entreprises souvent sans visage et de leurs investisseurs.

L'on assiste donc à un renouveau de l'intérêt porté aux principes directeurs et codes de pratique visant à régler les activités des entreprises. Ce type de codes de pratique ne date pas d'hier. Ces codes remontent au moins à l'époque de la Seconde guerre mondiale. Ils ont connu un regain d'intérêt à la fin des années 60 et dans les années 70, quand la nécessité d'assurer un contrôle des

Introduction

La pression anti-mondialisation est une des conséquences des campagnes et des nombreuses années d'efforts entreprises par UNI et les travailleurs des syndicats affiliés afin de tenter d'influencer le comportement des entreprises pour lesquelles ils travaillent. D'une part, le marché financier, les banques et les sources de capitaux exercent une pression économique flagrante. D'autre part, certaines pressions incitent les entreprises à ne pas agir uniquement en fonction de leurs intérêts économiques à court terme. Ces pressions proviennent en partie des syndicats, organisés au niveau national, européen et mondial. Mais les entreprises sont également influencées par les gouvernements, les organisations non gouvernementales, en particulier les groupes de campagne comme Greenpeace et Amnesty International, et l'opinion publique elle-même.

Il est manifeste que ces pressions s'amplifient depuis quelque temps et qu'une certaine prise de conscience se fait jour : le refus d'assister à la prédominance des intérêts financiers des entreprises sur l'intérêt de la société au sens large. Le renforcement du Forum social mondial et de son équivalent européen atteste de cet intérêt pour le développement de la dimension sociale de la mondialisation. Un second exemple provient des boycotts décrétés par les consommateurs après la révélation des pratiques de certaines des plus grandes marques mondiales à l'égard des droits de l'homme, de l'emploi et de l'environnement. D'autres campagnes d'UNI visant à rendre transparentes les transactions liées à des fonds de capital-investissement ont trouvé un terrain propice auprès des médias d'information et des groupes de pression souhaitant une transparence accrue dans les opérations de ces entreprises souvent sans visage et de leurs investisseurs.

L'on assiste donc à un renouveau de l'intérêt porté aux principes directeurs et codes de pratique visant à régler les activités des entreprises. Ce type de codes de pratique ne date pas d'hier. Ces codes remontent au moins à l'époque de la Seconde guerre mondiale. Ils ont connu un regain d'intérêt à la fin des années 60 et dans les années 70, quand la nécessité d'assurer un contrôle des

multinationales a été ressentie – nécessité d'ailleurs renforcée par le rôle joué par la société multinationale américaine ITT dans le coup d'État chilien en 1973. Depuis lors, l'émergence des fonds de capital-investissement avec leur tendance à prendre le contrôle d'entreprises et à les supprimer de la cotation boursière, rendant leurs opérations déjà troubles encore plus inaccessibles à un contrôle public, a entraîné un regain d'intérêt quant à la manière dont les syndicats, les consommateurs et les groupes d'intérêts peuvent obliger les sociétés multinationales à assumer la responsabilité de leurs actions, surtout en ce qui concerne leurs responsabilités sociales. La deuxième moitié des années 90 a connu un intérêt renouvelé pour les possibilités offertes par les codes de conduite. Résultat: de multiples codes et principes directeurs ont vu le jour. Certains ont été adoptés par des entreprises individuelles, d'autres par des associations commerciales ou des secteurs industriels. Quelques-uns jouissent même d'un rayonnement impressionnant.

Ce document analyse les plus importants instruments actuels, à savoir: les principes directeurs, principes, déclarations et codes de pratique pertinents pour les activités des multinationales. Il examine également les actions entreprises par UNI en vue de trouver de meilleurs moyens pour les syndicats de faire en sorte que les sociétés et les entreprises mondiales doivent rendre des comptes. Citons les alliances syndicales mondiales d'UNI et leur travail dans l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle des Accords-cadres mondiaux. Il en est de même de ce que réalise UNI avec d'autres fédérations syndicales mondiales pour soutenir leurs activités et déterminer quel instrument de la « boîte à outil pour des entreprises responsables » est le meilleur pour traiter un problème ou une question spécifique devant être soulevé ou résolu.

L'objectif de tout cela est de se concentrer sur les thèmes les plus pertinents pour les syndicats d'UNI et, ce faisant, d'offrir à ces syndicats un guide précieux permettant de savoir quel code de conduite pourrait être utilisé de manière adéquate dans une situation donnée.

multinationales a été ressentie – nécessité d'ailleurs renforcée par le rôle joué par la société multinationale américaine ITT dans le coup d'État chilien en 1973. Depuis lors, l'émergence des fonds de capital-investissement avec leur tendance à prendre le contrôle d'entreprises et à les supprimer de la cotation boursière, rendant leurs opérations déjà troubles encore plus inaccessibles à un contrôle public, a entraîné un regain d'intérêt quant à la manière dont les syndicats, les consommateurs et les groupes d'intérêts peuvent obliger les sociétés multinationales à assumer la responsabilité de leurs actions, surtout en ce qui concerne leurs responsabilités sociales. La deuxième moitié des années 90 a connu un intérêt renouvelé pour les possibilités offertes par les codes de conduite. Résultat: de multiples codes et principes directeurs ont vu le jour. Certains ont été adoptés par des entreprises individuelles, d'autres par des associations commerciales ou des secteurs industriels. Quelques-uns jouissent même d'un rayonnement impressionnant.

Ce document analyse les plus importants instruments actuels, à savoir: les principes directeurs, principes, déclarations et codes de pratique pertinents pour les activités des multinationales. Il examine également les actions entreprises par UNI en vue de trouver de meilleurs moyens pour les syndicats de faire en sorte que les sociétés et les entreprises mondiales doivent rendre des comptes. Citons les alliances syndicales mondiales d'UNI et leur travail dans l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle des Accords-cadres mondiaux. Il en est de même de ce que réalise UNI avec d'autres fédérations syndicales mondiales pour soutenir leurs activités et déterminer quel instrument de la « boîte à outil pour des entreprises responsables » est le meilleur pour traiter un problème ou une question spécifique devant être soulevé ou résolu.

L'objectif de tout cela est de se concentrer sur les thèmes les plus pertinents pour les syndicats d'UNI et, ce faisant, d'offrir à ces syndicats un guide précieux permettant de savoir quel code de conduite pourrait être utilisé de manière adéquate dans une situation donnée.

multinationales a été ressentie – nécessité d'ailleurs renforcée par le rôle joué par la société multinationale américaine ITT dans le coup d'État chilien en 1973. Depuis lors, l'émergence des fonds de capital-investissement avec leur tendance à prendre le contrôle d'entreprises et à les supprimer de la cotation boursière, rendant leurs opérations déjà troubles encore plus inaccessibles à un contrôle public, a entraîné un regain d'intérêt quant à la manière dont les syndicats, les consommateurs et les groupes d'intérêts peuvent obliger les sociétés multinationales à assumer la responsabilité de leurs actions, surtout en ce qui concerne leurs responsabilités sociales. La deuxième moitié des années 90 a connu un intérêt renouvelé pour les possibilités offertes par les codes de conduite. Résultat: de multiples codes et principes directeurs ont vu le jour. Certains ont été adoptés par des entreprises individuelles, d'autres par des associations commerciales ou des secteurs industriels. Quelques-uns jouissent même d'un rayonnement impressionnant.

Ce document analyse les plus importants instruments actuels, à savoir: les principes directeurs, principes, déclarations et codes de pratique pertinents pour les activités des multinationales. Il examine également les actions entreprises par UNI en vue de trouver de meilleurs moyens pour les syndicats de faire en sorte que les sociétés et les entreprises mondiales doivent rendre des comptes. Citons les alliances syndicales mondiales d'UNI et leur travail dans l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle des Accords-cadres mondiaux. Il en est de même de ce que réalise UNI avec d'autres fédérations syndicales mondiales pour soutenir leurs activités et déterminer quel instrument de la « boîte à outil pour des entreprises responsables » est le meilleur pour traiter un problème ou une question spécifique devant être soulevé ou résolu.

L'objectif de tout cela est de se concentrer sur les thèmes les plus pertinents pour les syndicats d'UNI et, ce faisant, d'offrir à ces syndicats un guide précieux permettant de savoir quel code de conduite pourrait être utilisé de manière adéquate dans une situation donnée.

Principaux codes et principes directeurs

Principaux codes et principes directeurs

Principaux codes et principes directeurs

Principaux codes et principes directeurs internationaux

Les instruments suivants vont être abordés :

1. Codes de l'OCDE
 - a. Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales
 - b. Principes relatifs au gouvernement d'entreprise
2. Codes de l'OIT
 - a. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales
 - b. Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail
3. Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact)
4. Principes pour l'investissement responsable
5. Droits syndicaux dans le cadre de prêts de la Banque mondiale et de l'IFC
6. Norme de responsabilité sociale 8000 (SA8000)
7. Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative)
8. Principes mondiaux de Sullivan
9. Charte des droits fondamentaux de l'UE
10. Rapports sur la responsabilité sociale des entreprises
11. Accords mondiaux

Principaux codes et principes directeurs internationaux

Les instruments suivants vont être abordés :

1. Codes de l'OCDE
 - a. Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales
 - b. Principes relatifs au gouvernement d'entreprise
2. Codes de l'OIT
 - a. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales
 - b. Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail
3. Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact)
4. Principes pour l'investissement responsable
5. Droits syndicaux dans le cadre de prêts de la Banque mondiale et de l'IFC
6. Norme de responsabilité sociale 8000 (SA8000)
7. Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative)
8. Principes mondiaux de Sullivan
9. Charte des droits fondamentaux de l'UE
10. Rapports sur la responsabilité sociale des entreprises
11. Accords mondiaux

Principaux codes et principes directeurs internationaux

Les instruments suivants vont être abordés :

1. Codes de l'OCDE
 - a. Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales
 - b. Principes relatifs au gouvernement d'entreprise
2. Codes de l'OIT
 - a. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales
 - b. Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail
3. Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact)
4. Principes pour l'investissement responsable
5. Droits syndicaux dans le cadre de prêts de la Banque mondiale et de l'IFC
6. Norme de responsabilité sociale 8000 (SA8000)
7. Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative)
8. Principes mondiaux de Sullivan
9. Charte des droits fondamentaux de l'UE
10. Rapports sur la responsabilité sociale des entreprises
11. Accords mondiaux

Principaux codes et principes directeurs internationaux

Des centaines de codes de conduite et principes directeurs sont d'application dans les multinationales. Outre les déclarations de bonne conduite publiées par nombre de multinationales à des fins internes, des codes sont émis par les instances intergouvernementales, les gouvernements, les syndicats et les associations patronales ainsi que par les organisations de protection de l'environnement, de défense des droits de l'homme et des consommateurs et bien d'autres encore. Les codes et principes directeurs couvrent des domaines divers, notamment les normes de travail, les normes environnementales, les dossiers éthiques, comme l'interdiction de la corruption, les droits de l'homme et des questions ponctuels. Certains codes se rapportent à des secteurs individuels, d'autres concernent les marchandises fabriquées sous une licence particulière, d'autres encore ne s'attellent qu'aux multinationales d'un seul État.

Il est impossible d'aborder ici la totalité de ces outils.¹ Le présent recueil se concentre donc sur les codes bénéficiant de l'application la plus large et de la meilleure crédibilité. Cependant, le présent document se concentre plus particulièrement sur les codes et principes directeurs émanant de l'**Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE)** et l'**Organisation internationale du Travail (OIT)**, à savoir les deux principales organisations intergouvernementales jouant un rôle dans la supervision des activités des multinationales et instaurant et préservant les normes internationales du travail.

¹ Pour examiner les 240 codes de conduite des 209 organisations, voir le CD-ROM de l'OIT intitulé « Codes de conduite et multinationales (Codes of Conduct and Multinational Enterprises) », 2002.

Principaux codes et principes directeurs internationaux

Des centaines de codes de conduite et principes directeurs sont d'application dans les multinationales. Outre les déclarations de bonne conduite publiées par nombre de multinationales à des fins internes, des codes sont émis par les instances intergouvernementales, les gouvernements, les syndicats et les associations patronales ainsi que par les organisations de protection de l'environnement, de défense des droits de l'homme et des consommateurs et bien d'autres encore. Les codes et principes directeurs couvrent des domaines divers, notamment les normes de travail, les normes environnementales, les dossiers éthiques, comme l'interdiction de la corruption, les droits de l'homme et des questions ponctuels. Certains codes se rapportent à des secteurs individuels, d'autres concernent les marchandises fabriquées sous une licence particulière, d'autres encore ne s'attellent qu'aux multinationales d'un seul État.

Il est impossible d'aborder ici la totalité de ces outils.¹ Le présent recueil se concentre donc sur les codes bénéficiant de l'application la plus large et de la meilleure crédibilité. Cependant, le présent document se concentre plus particulièrement sur les codes et principes directeurs émanant de l'**Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE)** et l'**Organisation internationale du Travail (OIT)**, à savoir les deux principales organisations intergouvernementales jouant un rôle dans la supervision des activités des multinationales et instaurant et préservant les normes internationales du travail.

¹ Pour examiner les 240 codes de conduite des 209 organisations, voir le CD-ROM de l'OIT intitulé « Codes de conduite et multinationales (Codes of Conduct and Multinational Enterprises) », 2002.

Principaux codes et principes directeurs internationaux

Des centaines de codes de conduite et principes directeurs sont d'application dans les multinationales. Outre les déclarations de bonne conduite publiées par nombre de multinationales à des fins internes, des codes sont émis par les instances intergouvernementales, les gouvernements, les syndicats et les associations patronales ainsi que par les organisations de protection de l'environnement, de défense des droits de l'homme et des consommateurs et bien d'autres encore. Les codes et principes directeurs couvrent des domaines divers, notamment les normes de travail, les normes environnementales, les dossiers éthiques, comme l'interdiction de la corruption, les droits de l'homme et des questions ponctuels. Certains codes se rapportent à des secteurs individuels, d'autres concernent les marchandises fabriquées sous une licence particulière, d'autres encore ne s'attellent qu'aux multinationales d'un seul État.

Il est impossible d'aborder ici la totalité de ces outils.¹ Le présent recueil se concentre donc sur les codes bénéficiant de l'application la plus large et de la meilleure crédibilité. Cependant, le présent document se concentre plus particulièrement sur les codes et principes directeurs émanant de l'**Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE)** et l'**Organisation internationale du Travail (OIT)**, à savoir les deux principales organisations intergouvernementales jouant un rôle dans la supervision des activités des multinationales et instaurant et préservant les normes internationales du travail.

¹ Pour examiner les 240 codes de conduite des 209 organisations, voir le CD-ROM de l'OIT intitulé « Codes de conduite et multinationales (Codes of Conduct and Multinational Enterprises) », 2002.

Principes directeurs de l'OCDE

Le gouvernement recommande que les sociétés opérant sur son territoire ou à partir de ce territoire permettent aux travailleurs de créer un syndicat ou d'y adhérer et engagent de bonne foi des négociations collectives avec les syndicats.

L'entreprise ne respecte pas cela ? Au lieu de cela, elle licencie des représentants des travailleurs, entrave les activités syndicales ou les négociations collectives ?

Dans ce cas, adressez-vous à l'instance concernée au Point de contact national de votre pays (voir la liste à l'Appendice quatre) et ils encourageront le dialogue et vous aideront à trouver une solution.

Chaque gouvernement est tenu d'établir un mécanisme de mise en application sous la forme d'un "point de contact national" (PCN) – destiné à faciliter le traitement des cas de non observation des Principes directeurs.

Le point de contact national est habilité à mener des investigations sur les cas signalés, adresser à l'entreprise visée des recommandations sur la mise en œuvre des Principes directeurs et rendre publiques ces recommandations.

Les procédures peuvent avoir des résultats très variables selon les points de contact nationaux.

Dans les allégations de non-conformité aux Principes directeurs, la plainte doit être soumise au Point de contact national du pays d'origine de la multinationale en cause, ainsi qu'au Point de contact (le cas échéant) du pays dans lequel intervient le manquement. S'il s'agit d'un pays qui n'est pas membre de l'OCDE, seul le PCN du pays d'origine de l'entreprise a vocation à examiner la question. Lorsque le litige fait intervenir deux PCN, c'est généralement le PCN du pays où les faits ont été constatés qui tient le rôle principal.

Principes directeurs de l'OCDE

Le gouvernement recommande que les sociétés opérant sur son territoire ou à partir de ce territoire permettent aux travailleurs de créer un syndicat ou d'y adhérer et engagent de bonne foi des négociations collectives avec les syndicats.

L'entreprise ne respecte pas cela ? Au lieu de cela, elle licencie des représentants des travailleurs, entrave les activités syndicales ou les négociations collectives ?

Dans ce cas, adressez-vous à l'instance concernée au Point de contact national de votre pays (voir la liste à l'Appendice quatre) et ils encourageront le dialogue et vous aideront à trouver une solution.

Chaque gouvernement est tenu d'établir un mécanisme de mise en application sous la forme d'un "point de contact national" (PCN) – destiné à faciliter le traitement des cas de non observation des Principes directeurs.

Le point de contact national est habilité à mener des investigations sur les cas signalés, adresser à l'entreprise visée des recommandations sur la mise en œuvre des Principes directeurs et rendre publiques ces recommandations.

Les procédures peuvent avoir des résultats très variables selon les points de contact nationaux.

Dans les allégations de non-conformité aux Principes directeurs, la plainte doit être soumise au Point de contact national du pays d'origine de la multinationale en cause, ainsi qu'au Point de contact (le cas échéant) du pays dans lequel intervient le manquement. S'il s'agit d'un pays qui n'est pas membre de l'OCDE, seul le PCN du pays d'origine de l'entreprise a vocation à examiner la question. Lorsque le litige fait intervenir deux PCN, c'est généralement le PCN du pays où les faits ont été constatés qui tient le rôle principal.

Principes directeurs de l'OCDE

Le gouvernement recommande que les sociétés opérant sur son territoire ou à partir de ce territoire permettent aux travailleurs de créer un syndicat ou d'y adhérer et engagent de bonne foi des négociations collectives avec les syndicats.

L'entreprise ne respecte pas cela ? Au lieu de cela, elle licencie des représentants des travailleurs, entrave les activités syndicales ou les négociations collectives ?

Dans ce cas, adressez-vous à l'instance concernée au Point de contact national de votre pays (voir la liste à l'Appendice quatre) et ils encourageront le dialogue et vous aideront à trouver une solution.

Chaque gouvernement est tenu d'établir un mécanisme de mise en application sous la forme d'un "point de contact national" (PCN) – destiné à faciliter le traitement des cas de non observation des Principes directeurs.

Le point de contact national est habilité à mener des investigations sur les cas signalés, adresser à l'entreprise visée des recommandations sur la mise en œuvre des Principes directeurs et rendre publiques ces recommandations.

Les procédures peuvent avoir des résultats très variables selon les points de contact nationaux.

Dans les allégations de non-conformité aux Principes directeurs, la plainte doit être soumise au Point de contact national du pays d'origine de la multinationale en cause, ainsi qu'au Point de contact (le cas échéant) du pays dans lequel intervient le manquement. S'il s'agit d'un pays qui n'est pas membre de l'OCDE, seul le PCN du pays d'origine de l'entreprise a vocation à examiner la question. Lorsque le litige fait intervenir deux PCN, c'est généralement le PCN du pays où les faits ont été constatés qui tient le rôle principal.

Codes de l'OCDE

Deux codes de l'OCDE revêtent de l'importance pour les Comités d'entreprise européens. Il s'agit des **Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales**² et des **Principes relatifs au gouvernement d'entreprise**³. Tous deux abordent le comportement que devraient adopter les multinationales, même si les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales constituent, d'après un récent document de travail de l'OCDE⁴, « l'instrument volontaire de responsabilité des entreprises le plus complet présenté par des gouvernements ». En outre, ces principes directeurs concernent plus directement les travaux des CEE.

Ces deux documents de l'OCDE revêtent une importance vitale car cette organisation réunit 30 des États les plus riches et les plus puissants de la planète, à l'origine de deux tiers des biens et services dans le monde. Outre des représentants gouvernementaux, l'OCDE compte des commissions consultatives représentant, d'une part, les entreprises et l'industrie, et de l'autre, les organisations syndicales. Toutes deux ont activement participé aux discussions portant sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et à leur récente révision, ainsi qu'aux principes relatifs au gouvernement d'entreprise.

² Les Principes directeurs de l'OCDE sont disponibles sur le site de l'OCDE à l'adresse suivante : <http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines>.

³ Pour consulter les Principes, voir l'adresse suivante : http://www.oecd.org/document/49/0,3343,fr_2649_34813_31530872_1_1_1_1,00.html.

⁴ Document de travail « Les Principes des NU pour l'investissement responsable et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Complémentarités et contributions distinctes », DAF/INV/WD (2007)13, 17 juillet 2007.

Codes de l'OCDE

Deux codes de l'OCDE revêtent de l'importance pour les Comités d'entreprise européens. Il s'agit des **Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales**² et des **Principes relatifs au gouvernement d'entreprise**³. Tous deux abordent le comportement que devraient adopter les multinationales, même si les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales constituent, d'après un récent document de travail de l'OCDE⁴, « l'instrument volontaire de responsabilité des entreprises le plus complet présenté par des gouvernements ». En outre, ces principes directeurs concernent plus directement les travaux des CEE.

Ces deux documents de l'OCDE revêtent une importance vitale car cette organisation réunit 30 des États les plus riches et les plus puissants de la planète, à l'origine de deux tiers des biens et services dans le monde. Outre des représentants gouvernementaux, l'OCDE compte des commissions consultatives représentant, d'une part, les entreprises et l'industrie, et de l'autre, les organisations syndicales. Toutes deux ont activement participé aux discussions portant sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et à leur récente révision, ainsi qu'aux principes relatifs au gouvernement d'entreprise.

² Les Principes directeurs de l'OCDE sont disponibles sur le site de l'OCDE à l'adresse suivante : <http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines>.

³ Pour consulter les Principes, voir l'adresse suivante : http://www.oecd.org/document/49/0,3343,fr_2649_34813_31530872_1_1_1_1,00.html.

⁴ Document de travail « Les Principes des NU pour l'investissement responsable et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Complémentarités et contributions distinctes », DAF/INV/WD (2007)13, 17 juillet 2007.

Codes de l'OCDE

Deux codes de l'OCDE revêtent de l'importance pour les Comités d'entreprise européens. Il s'agit des **Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales**² et des **Principes relatifs au gouvernement d'entreprise**³. Tous deux abordent le comportement que devraient adopter les multinationales, même si les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales constituent, d'après un récent document de travail de l'OCDE⁴, « l'instrument volontaire de responsabilité des entreprises le plus complet présenté par des gouvernements ». En outre, ces principes directeurs concernent plus directement les travaux des CEE.

Ces deux documents de l'OCDE revêtent une importance vitale car cette organisation réunit 30 des États les plus riches et les plus puissants de la planète, à l'origine de deux tiers des biens et services dans le monde. Outre des représentants gouvernementaux, l'OCDE compte des commissions consultatives représentant, d'une part, les entreprises et l'industrie, et de l'autre, les organisations syndicales. Toutes deux ont activement participé aux discussions portant sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et à leur récente révision, ainsi qu'aux principes relatifs au gouvernement d'entreprise.

² Les Principes directeurs de l'OCDE sont disponibles sur le site de l'OCDE à l'adresse suivante : <http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines>.

³ Pour consulter les Principes, voir l'adresse suivante : http://www.oecd.org/document/49/0,3343,fr_2649_34813_31530872_1_1_1_1,00.html.

⁴ Document de travail « Les Principes des NU pour l'investissement responsable et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Complémentarités et contributions distinctes », DAF/INV/WD (2007)13, 17 juillet 2007.

UNI s'est référé aux Principes directeurs dans un cas récent constaté dans le cadre de la campagne permanente contre les violations des droits des travailleurs. En décembre 2006, UNI a déposé une plainte auprès du PCN du Royaume-Uni concernant le comportement d'une multinationale britannique de services de surveillance, G4S. Dans son communiqué adressé au PCN, UNI a déclaré que G4S n'observait pas les Principes directeurs en matière de développement durable (Chapitre IV, Paragr, 1(a)). La plainte initiale mettait en cause 8 pays et une deuxième plainte, déposée en janvier 2007, en visait 3 autres.

Le 25 janvier 2007, le bureau du Point de contact national (PCN) britannique, responsable de l'application des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, a publié sa première "évaluation" de l'affaire signalée par UNI à propos de G4S en décembre 2006. Cette évaluation peut être consultée en cliquant sur le lien suivant: http://www.csr.gov.uk/docs/20080118_UNI_G4S_Final_Initial_Assessment_P1-5.doc L'évaluation ne s'applique pas à la deuxième plainte.

Le bureau du PCN a décidé de traiter les allégations formulées à l'encontre de 4 pays: le Népal, le Congo, le Mozambique et le Malawi. Au nombre de celles-ci figurent: le non paiement des arriérés de salaire, des heures supplémentaires, des indemnités de licenciement et des primes de vacances, ainsi que le refus opposé à l'organisation d'élections syndicales.

En Israël et aux Etats-Unis, l'évaluation indique que les problèmes ont été résolus par des procédures judiciaires. En Ouganda, l'entreprise a reconnu le syndicat. Enfin en Grèce, les parties n'ont pas été en mesure d'obtenir du syndicat des informations suffisantes pour mener la procédure à son terme.

Fait inhabituel – peut-être une première dans l'histoire des Principes directeurs – le PCN a recommandé que les deux parties acceptent une médiation ou un arbitrage et, ainsi qu'il ressort de l'évaluation, les deux parties ont effectivement accepté cette recommandation. Le PCN britannique a fait appel à un médiateur professionnel. Le mandat régissant cette démarche précisait que si les parties ne parviennent pas à s'accorder, le médiateur leur présentera des propositions que les deux parties s'engagent d'avance à considérer "en toute bonne volonté". Si le processus (encore en cours à ce jour) venait à échouer, le Gouvernement du Royaume-Uni est habilité à conduire une enquête indépendante.

Le bureau du PCN britannique a récemment été réorganisé, suite aux plaintes formulées par le mouvement syndical du Royaume-Uni et les ONG, soutenant que cet organisme ne prenait pas suffisamment sa mission au sérieux.

UNI s'est référé aux Principes directeurs dans un cas récent constaté dans le cadre de la campagne permanente contre les violations des droits des travailleurs. En décembre 2006, UNI a déposé une plainte auprès du PCN du Royaume-Uni concernant le comportement d'une multinationale britannique de services de surveillance, G4S. Dans son communiqué adressé au PCN, UNI a déclaré que G4S n'observait pas les Principes directeurs en matière de développement durable (Chapitre IV, Paragr, 1(a)). La plainte initiale mettait en cause 8 pays et une deuxième plainte, déposée en janvier 2007, en visait 3 autres.

Le 25 janvier 2007, le bureau du Point de contact national (PCN) britannique, responsable de l'application des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, a publié sa première "évaluation" de l'affaire signalée par UNI à propos de G4S en décembre 2006. Cette évaluation peut être consultée en cliquant sur le lien suivant: http://www.csr.gov.uk/docs/20080118_UNI_G4S_Final_Initial_Assessment_P1-5.doc L'évaluation ne s'applique pas à la deuxième plainte.

Le bureau du PCN a décidé de traiter les allégations formulées à l'encontre de 4 pays: le Népal, le Congo, le Mozambique et le Malawi. Au nombre de celles-ci figurent: le non paiement des arriérés de salaire, des heures supplémentaires, des indemnités de licenciement et des primes de vacances, ainsi que le refus opposé à l'organisation d'élections syndicales.

En Israël et aux Etats-Unis, l'évaluation indique que les problèmes ont été résolus par des procédures judiciaires. En Ouganda, l'entreprise a reconnu le syndicat. Enfin en Grèce, les parties n'ont pas été en mesure d'obtenir du syndicat des informations suffisantes pour mener la procédure à son terme.

Fait inhabituel – peut-être une première dans l'histoire des Principes directeurs – le PCN a recommandé que les deux parties acceptent une médiation ou un arbitrage et, ainsi qu'il ressort de l'évaluation, les deux parties ont effectivement accepté cette recommandation. Le PCN britannique a fait appel à un médiateur professionnel. Le mandat régissant cette démarche précisait que si les parties ne parviennent pas à s'accorder, le médiateur leur présentera des propositions que les deux parties s'engagent d'avance à considérer "en toute bonne volonté". Si le processus (encore en cours à ce jour) venait à échouer, le Gouvernement du Royaume-Uni est habilité à conduire une enquête indépendante.

Le bureau du PCN britannique a récemment été réorganisé, suite aux plaintes formulées par le mouvement syndical du Royaume-Uni et les ONG, soutenant que cet organisme ne prenait pas suffisamment sa mission au sérieux.

UNI s'est référé aux Principes directeurs dans un cas récent constaté dans le cadre de la campagne permanente contre les violations des droits des travailleurs. En décembre 2006, UNI a déposé une plainte auprès du PCN du Royaume-Uni concernant le comportement d'une multinationale britannique de services de surveillance, G4S. Dans son communiqué adressé au PCN, UNI a déclaré que G4S n'observait pas les Principes directeurs en matière de développement durable (Chapitre IV, Paragr, 1(a)). La plainte initiale mettait en cause 8 pays et une deuxième plainte, déposée en janvier 2007, en visait 3 autres.

Le 25 janvier 2007, le bureau du Point de contact national (PCN) britannique, responsable de l'application des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, a publié sa première "évaluation" de l'affaire signalée par UNI à propos de G4S en décembre 2006. Cette évaluation peut être consultée en cliquant sur le lien suivant: http://www.csr.gov.uk/docs/20080118_UNI_G4S_Final_Initial_Assessment_P1-5.doc L'évaluation ne s'applique pas à la deuxième plainte.

Le bureau du PCN a décidé de traiter les allégations formulées à l'encontre de 4 pays: le Népal, le Congo, le Mozambique et le Malawi. Au nombre de celles-ci figurent: le non paiement des arriérés de salaire, des heures supplémentaires, des indemnités de licenciement et des primes de vacances, ainsi que le refus opposé à l'organisation d'élections syndicales.

En Israël et aux Etats-Unis, l'évaluation indique que les problèmes ont été résolus par des procédures judiciaires. En Ouganda, l'entreprise a reconnu le syndicat. Enfin en Grèce, les parties n'ont pas été en mesure d'obtenir du syndicat des informations suffisantes pour mener la procédure à son terme.

Fait inhabituel – peut-être une première dans l'histoire des Principes directeurs – le PCN a recommandé que les deux parties acceptent une médiation ou un arbitrage et, ainsi qu'il ressort de l'évaluation, les deux parties ont effectivement accepté cette recommandation. Le PCN britannique a fait appel à un médiateur professionnel. Le mandat régissant cette démarche précisait que si les parties ne parviennent pas à s'accorder, le médiateur leur présentera des propositions que les deux parties s'engagent d'avance à considérer "en toute bonne volonté". Si le processus (encore en cours à ce jour) venait à échouer, le Gouvernement du Royaume-Uni est habilité à conduire une enquête indépendante.

Le bureau du PCN britannique a récemment été réorganisé, suite aux plaintes formulées par le mouvement syndical du Royaume-Uni et les ONG, soutenant que cet organisme ne prenait pas suffisamment sa mission au sérieux.

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

Contexte

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ont été adoptés en 1976 et ont été révisés pour la dernière fois en juin 2000.

Les Principes directeurs s'inscrivent dans un vaste ensemble de déclarations et décisions relatives aux multinationales, qui abordent également la manière dont les gouvernements nationaux devraient se comporter avec les multinationales, les modalités de résolution de conflits de réglementations nationales sur les multinationales et des recommandations en matière d'incitation à l'investissement étranger.

Les Principes directeurs ont vu le jour après une période d'inquiétude croissante vis-à-vis des activités des multinationales, plus particulièrement dans les pays en développement. L'objectif poursuivi était que ces Principes directeurs contribuent à l'avènement d'un code de pratique des Nations Unies contraignant pour les entreprises multinationales.

Cependant, dans les années 80, le climat politique évolua et les travaux portant sur ce code contraignant des Nations Unies pour les multinationales furent abandonnés.

Plus récemment, une vague d'inquiétude a plané à nouveau sur l'influence exercée par les multinationales dans une économie en pleine mondialisation.

Par conséquent, les Principes directeurs révisés ont connu de solides changements. Il est maintenant possible de les appliquer aussi à la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise ; les droits de l'homme et toutes les normes fondamentales du travail ont été ajoutés et, chose particulièrement importante, le système de mise en œuvre a été renforcé.

Champ d'application

Les Principes directeurs constituent un ensemble de recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales. Celles-ci ne sont pas définies précisé-

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

Contexte

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ont été adoptés en 1976 et ont été révisés pour la dernière fois en juin 2000.

Les Principes directeurs s'inscrivent dans un vaste ensemble de déclarations et décisions relatives aux multinationales, qui abordent également la manière dont les gouvernements nationaux devraient se comporter avec les multinationales, les modalités de résolution de conflits de réglementations nationales sur les multinationales et des recommandations en matière d'incitation à l'investissement étranger.

Les Principes directeurs ont vu le jour après une période d'inquiétude croissante vis-à-vis des activités des multinationales, plus particulièrement dans les pays en développement. L'objectif poursuivi était que ces Principes directeurs contribuent à l'avènement d'un code de pratique des Nations Unies contraignant pour les entreprises multinationales.

Cependant, dans les années 80, le climat politique évolua et les travaux portant sur ce code contraignant des Nations Unies pour les multinationales furent abandonnés.

Plus récemment, une vague d'inquiétude a plané à nouveau sur l'influence exercée par les multinationales dans une économie en pleine mondialisation.

Par conséquent, les Principes directeurs révisés ont connu de solides changements. Il est maintenant possible de les appliquer aussi à la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise ; les droits de l'homme et toutes les normes fondamentales du travail ont été ajoutés et, chose particulièrement importante, le système de mise en œuvre a été renforcé.

Champ d'application

Les Principes directeurs constituent un ensemble de recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales. Celles-ci ne sont pas définies précisé-

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

Contexte

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ont été adoptés en 1976 et ont été révisés pour la dernière fois en juin 2000.

Les Principes directeurs s'inscrivent dans un vaste ensemble de déclarations et décisions relatives aux multinationales, qui abordent également la manière dont les gouvernements nationaux devraient se comporter avec les multinationales, les modalités de résolution de conflits de réglementations nationales sur les multinationales et des recommandations en matière d'incitation à l'investissement étranger.

Les Principes directeurs ont vu le jour après une période d'inquiétude croissante vis-à-vis des activités des multinationales, plus particulièrement dans les pays en développement. L'objectif poursuivi était que ces Principes directeurs contribuent à l'avènement d'un code de pratique des Nations Unies contraignant pour les entreprises multinationales.

Cependant, dans les années 80, le climat politique évolua et les travaux portant sur ce code contraignant des Nations Unies pour les multinationales furent abandonnés.

Plus récemment, une vague d'inquiétude a plané à nouveau sur l'influence exercée par les multinationales dans une économie en pleine mondialisation.

Par conséquent, les Principes directeurs révisés ont connu de solides changements. Il est maintenant possible de les appliquer aussi à la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise ; les droits de l'homme et toutes les normes fondamentales du travail ont été ajoutés et, chose particulièrement importante, le système de mise en œuvre a été renforcé.

Champ d'application

Les Principes directeurs constituent un ensemble de recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales. Celles-ci ne sont pas définies précisé-

ment dans les Principes directeurs mais sont décrites en tant qu'entreprises ou autres entités établies dans plusieurs pays et liées de manière à pouvoir coordonner leurs activités. Elles peuvent être publiques ou privées. Les Principes directeurs ne s'adressent pas uniquement à leur direction centrale mais bien à tous les échelons et à la chaîne d'approvisionnement. Toutes les entreprises répondant aux critères de la directive sur les Comités d'entreprise européens sont considérées comme des entreprises multinationales dans le cadre des Principes directeurs.⁵

En terme de couverture géographique, les Principes directeurs précisent que la « coopération internationale dans ce domaine devrait s'étendre à tous les pays ». Ils sont vraiment appliqués dans les 30 pays de l'OCDE plus les dix pays non membres que sont l'Argentine, le Brésil et le Chili, l'Égypte, l'Estonie, Israël, la Lettonie, la Lituanie, la Roumanie et la Slovaquie. En 2006, un certain nombre de pays du Moyen-Orient, d'Asie orientale et d'Amérique du Sud ont introduit leurs demandes et un nouveau projet de l'OCDE vise à promouvoir les entreprises responsables en Chine⁶.

Le statut juridique

Les Principes directeurs ne revêtent pas un caractère obligatoire. Cependant, le fait qu'ils aient fait l'objet d'une déclaration signée par les États membres de l'OCDE signifie que les gouvernements de l'OCDE et les autres signataires des Principes directeurs ont convenu de les promouvoir et d'encourager leur application. Au niveau de l'OCDE, le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales vise également à gérer les difficultés entravant leur application. Les mécanismes de mise en œuvre soutenus par l'État constituent le résultat le plus significatif de la dernière révision. Ils contraignent les **Points de contact nationaux (PCN)** à suivre des procédures destinées à résoudre les litiges impliquant une violation des Principes directeurs par les multinationales et les habilite à formuler des recommandations concernant la mise en œuvre des Principes directeurs, recommandations pouvant être rendues publiques (Voir l'**Appendice cinq** pour la liste des adresses). Jusqu'à présent, les PCN ont servi de mé-

⁵ La TUAC (Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE) a publié un matériel de formation sur les Comités d'entreprises européens & les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, disponible en EN, FR, DE et CZ : <http://www.tuac.org/statements/cmultinat.htm>.

⁶ Voir également le rapport annuel de l'OCDE 2007 : <http://www.oecd.org/dataoecd/34/33/38528123.pdf>.

ment dans les Principes directeurs mais sont décrites en tant qu'entreprises ou autres entités établies dans plusieurs pays et liées de manière à pouvoir coordonner leurs activités. Elles peuvent être publiques ou privées. Les Principes directeurs ne s'adressent pas uniquement à leur direction centrale mais bien à tous les échelons et à la chaîne d'approvisionnement. Toutes les entreprises répondant aux critères de la directive sur les Comités d'entreprise européens sont considérées comme des entreprises multinationales dans le cadre des Principes directeurs.⁵

En terme de couverture géographique, les Principes directeurs précisent que la « coopération internationale dans ce domaine devrait s'étendre à tous les pays ». Ils sont vraiment appliqués dans les 30 pays de l'OCDE plus les dix pays non membres que sont l'Argentine, le Brésil et le Chili, l'Égypte, l'Estonie, Israël, la Lettonie, la Lituanie, la Roumanie et la Slovaquie. En 2006, un certain nombre de pays du Moyen-Orient, d'Asie orientale et d'Amérique du Sud ont introduit leurs demandes et un nouveau projet de l'OCDE vise à promouvoir les entreprises responsables en Chine⁶.

Le statut juridique

Les Principes directeurs ne revêtent pas un caractère obligatoire. Cependant, le fait qu'ils aient fait l'objet d'une déclaration signée par les États membres de l'OCDE signifie que les gouvernements de l'OCDE et les autres signataires des Principes directeurs ont convenu de les promouvoir et d'encourager leur application. Au niveau de l'OCDE, le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales vise également à gérer les difficultés entravant leur application. Les mécanismes de mise en œuvre soutenus par l'État constituent le résultat le plus significatif de la dernière révision. Ils contraignent les **Points de contact nationaux (PCN)** à suivre des procédures destinées à résoudre les litiges impliquant une violation des Principes directeurs par les multinationales et les habilite à formuler des recommandations concernant la mise en œuvre des Principes directeurs, recommandations pouvant être rendues publiques (Voir l'**Appendice cinq** pour la liste des adresses). Jusqu'à présent, les PCN ont servi de mé-

⁵ La TUAC (Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE) a publié un matériel de formation sur les Comités d'entreprises européens & les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, disponible en EN, FR, DE et CZ : <http://www.tuac.org/statements/cmultinat.htm>.

⁶ Voir également le rapport annuel de l'OCDE 2007 : <http://www.oecd.org/dataoecd/34/33/38528123.pdf>.

ment dans les Principes directeurs mais sont décrites en tant qu'entreprises ou autres entités établies dans plusieurs pays et liées de manière à pouvoir coordonner leurs activités. Elles peuvent être publiques ou privées. Les Principes directeurs ne s'adressent pas uniquement à leur direction centrale mais bien à tous les échelons et à la chaîne d'approvisionnement. Toutes les entreprises répondant aux critères de la directive sur les Comités d'entreprise européens sont considérées comme des entreprises multinationales dans le cadre des Principes directeurs.⁵

En terme de couverture géographique, les Principes directeurs précisent que la « coopération internationale dans ce domaine devrait s'étendre à tous les pays ». Ils sont vraiment appliqués dans les 30 pays de l'OCDE plus les dix pays non membres que sont l'Argentine, le Brésil et le Chili, l'Égypte, l'Estonie, Israël, la Lettonie, la Lituanie, la Roumanie et la Slovaquie. En 2006, un certain nombre de pays du Moyen-Orient, d'Asie orientale et d'Amérique du Sud ont introduit leurs demandes et un nouveau projet de l'OCDE vise à promouvoir les entreprises responsables en Chine⁶.

Le statut juridique

Les Principes directeurs ne revêtent pas un caractère obligatoire. Cependant, le fait qu'ils aient fait l'objet d'une déclaration signée par les États membres de l'OCDE signifie que les gouvernements de l'OCDE et les autres signataires des Principes directeurs ont convenu de les promouvoir et d'encourager leur application. Au niveau de l'OCDE, le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales vise également à gérer les difficultés entravant leur application. Les mécanismes de mise en œuvre soutenus par l'État constituent le résultat le plus significatif de la dernière révision. Ils contraignent les **Points de contact nationaux (PCN)** à suivre des procédures destinées à résoudre les litiges impliquant une violation des Principes directeurs par les multinationales et les habilite à formuler des recommandations concernant la mise en œuvre des Principes directeurs, recommandations pouvant être rendues publiques (Voir l'**Appendice cinq** pour la liste des adresses). Jusqu'à présent, les PCN ont servi de mé-

⁵ La TUAC (Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE) a publié un matériel de formation sur les Comités d'entreprises européens & les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, disponible en EN, FR, DE et CZ : <http://www.tuac.org/statements/cmultinat.htm>.

⁶ Voir également le rapport annuel de l'OCDE 2007 : <http://www.oecd.org/dataoecd/34/33/38528123.pdf>.

diateurs dans 130 cas.⁷ « Les principes directeurs ne constituent pas une alternative à la réglementation légale s'appliquant aux compagnies, aux stratégies des travailleurs en termes d'investissement ou aux négociations d'accords collectifs mais ils peuvent les compléter. Finalement, leur efficacité dépend des gouvernements qui s'assureront que leur PCN fonctionne correctement », a conclu John Evans, Secrétaire général de la Commission syndicale consultative (TUAC) auprès de l'OCDE.⁸

Teneur

Les Principes directeurs consistent en une préface et une déclaration de concepts et principes (expliquant l'objet et les modalités de mise en œuvre), suivies de neuf chapitres de politique couvrant des domaines tels que les droits de l'homme, la publication d'informations, l'emploi et les relations sociales, l'environnement, la lutte contre la corruption, la fiscalité, la concurrence et la protection des consommateurs. Pour les Comités d'entreprise européens, le chapitre traitant de l'emploi et des relations professionnelles est probablement le plus pertinent.

Préface

La préface attire l'attention sur le rôle important joué aujourd'hui par les multinationales de toutes tailles dans l'économie mondiale et déclare que leurs activités «sont très bénéfiques pour les pays d'origine comme pour les pays d'accueil». Cependant, elle met également l'accent sur la concurrence «intense» face à laquelle des entreprises «pourraient être tentées de négliger certaines normes et principes adéquats de conduite afin d'obtenir un avantage concurrentiel». Les Principes directeurs ambitionnent donc de représenter une «valeur de référence» pour les multinationales.

Concepts et principes

Ce chapitre déclare que les Principes directeurs sont des recommandations adressées par les gouvernements aux entreprises multinationales, qu'ils «énoncent des principes

⁷ Consulter : « Communication de la TUAC à la réunion annuelle des Points de contact nationaux – Analyse des PCN », juin 2007 ou « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Réunion annuelle des Points de contact nationaux 2006 disponible sur : <http://www.oecd.org/dataoecd/23/33/37439881.pdf>

⁸ Extrait de : <http://www.responsiblepractice.com/francais/standards/tuac>.

diateurs dans 130 cas.⁷ « Les principes directeurs ne constituent pas une alternative à la réglementation légale s'appliquant aux compagnies, aux stratégies des travailleurs en termes d'investissement ou aux négociations d'accords collectifs mais ils peuvent les compléter. Finalement, leur efficacité dépend des gouvernements qui s'assureront que leur PCN fonctionne correctement », a conclu John Evans, Secrétaire général de la Commission syndicale consultative (TUAC) auprès de l'OCDE.⁸

Teneur

Les Principes directeurs consistent en une préface et une déclaration de concepts et principes (expliquant l'objet et les modalités de mise en œuvre), suivies de neuf chapitres de politique couvrant des domaines tels que les droits de l'homme, la publication d'informations, l'emploi et les relations sociales, l'environnement, la lutte contre la corruption, la fiscalité, la concurrence et la protection des consommateurs. Pour les Comités d'entreprise européens, le chapitre traitant de l'emploi et des relations professionnelles est probablement le plus pertinent.

Préface

La préface attire l'attention sur le rôle important joué aujourd'hui par les multinationales de toutes tailles dans l'économie mondiale et déclare que leurs activités «sont très bénéfiques pour les pays d'origine comme pour les pays d'accueil». Cependant, elle met également l'accent sur la concurrence «intense» face à laquelle des entreprises «pourraient être tentées de négliger certaines normes et principes adéquats de conduite afin d'obtenir un avantage concurrentiel». Les Principes directeurs ambitionnent donc de représenter une «valeur de référence» pour les multinationales.

Concepts et principes

Ce chapitre déclare que les Principes directeurs sont des recommandations adressées par les gouvernements aux entreprises multinationales, qu'ils «énoncent des principes

⁷ Consulter : « Communication de la TUAC à la réunion annuelle des Points de contact nationaux – Analyse des PCN », juin 2007 ou « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Réunion annuelle des Points de contact nationaux 2006 disponible sur : <http://www.oecd.org/dataoecd/23/33/37439881.pdf>

⁸ Extrait de : <http://www.responsiblepractice.com/francais/standards/tuac>.

diateurs dans 130 cas.⁷ « Les principes directeurs ne constituent pas une alternative à la réglementation légale s'appliquant aux compagnies, aux stratégies des travailleurs en termes d'investissement ou aux négociations d'accords collectifs mais ils peuvent les compléter. Finalement, leur efficacité dépend des gouvernements qui s'assureront que leur PCN fonctionne correctement », a conclu John Evans, Secrétaire général de la Commission syndicale consultative (TUAC) auprès de l'OCDE.⁸

Teneur

Les Principes directeurs consistent en une préface et une déclaration de concepts et principes (expliquant l'objet et les modalités de mise en œuvre), suivies de neuf chapitres de politique couvrant des domaines tels que les droits de l'homme, la publication d'informations, l'emploi et les relations sociales, l'environnement, la lutte contre la corruption, la fiscalité, la concurrence et la protection des consommateurs. Pour les Comités d'entreprise européens, le chapitre traitant de l'emploi et des relations professionnelles est probablement le plus pertinent.

Préface

La préface attire l'attention sur le rôle important joué aujourd'hui par les multinationales de toutes tailles dans l'économie mondiale et déclare que leurs activités «sont très bénéfiques pour les pays d'origine comme pour les pays d'accueil». Cependant, elle met également l'accent sur la concurrence «intense» face à laquelle des entreprises «pourraient être tentées de négliger certaines normes et principes adéquats de conduite afin d'obtenir un avantage concurrentiel». Les Principes directeurs ambitionnent donc de représenter une «valeur de référence» pour les multinationales.

Concepts et principes

Ce chapitre déclare que les Principes directeurs sont des recommandations adressées par les gouvernements aux entreprises multinationales, qu'ils «énoncent des principes

⁷ Consulter : « Communication de la TUAC à la réunion annuelle des Points de contact nationaux – Analyse des PCN », juin 2007 ou « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Réunion annuelle des Points de contact nationaux 2006 disponible sur : <http://www.oecd.org/dataoecd/23/33/37439881.pdf>

⁸ Extrait de : <http://www.responsiblepractice.com/francais/standards/tuac>.

et des normes de bonnes pratiques conformes aux lois applicables», qu'ils sont volontaires et ne revêtent pas un caractère obligatoire. Chaque multinationale est tenue de respecter les lois des pays dans lesquels elle s'est établie et de ne pas briguer un traitement de faveur.

Principes généraux

Cette partie aborde les relations entre les entreprises multinationales, les gouvernements d'accueil et les autres parties prenantes.

Les entreprises devraient :

- Contribuer au développement durable ;
- Respecter les droits de l'homme ;
- Encourager la création de capacités locales ;
- Encourager la formation ;
- S'abstenir de rechercher un traitement de faveur ;
- Appuyer les principes de bon gouvernement d'entreprise ;
- Élaborer des systèmes de gestion favorisant la confiance ;
- Faire en sorte que les salariés soient au fait des politiques de l'entreprise ;
- S'abstenir d'engager des actions disciplinaires à l'encontre de salariés ayant fait des rapports de bonne foi sur des pratiques contrevenantes ;
- Encourager leurs partenaires commerciaux à appliquer les Principes directeurs ;
- S'abstenir de toute ingérence induue dans les activités politiques locales.

Publication d'informations

Ce chapitre impose aux multinationales de 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 ». En outre, elles sont encouragées à divulguer des informations supplémentaires portant sur « les politiques sociale, éthique et environnementale de l'entreprise », sur les systèmes d'application des lois et le respect des codes de conduite ainsi que sur « les relations avec les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise ».

et des normes de bonnes pratiques conformes aux lois applicables», qu'ils sont volontaires et ne revêtent pas un caractère obligatoire. Chaque multinationale est tenue de respecter les lois des pays dans lesquels elle s'est établie et de ne pas briguer un traitement de faveur.

Principes généraux

Cette partie aborde les relations entre les entreprises multinationales, les gouvernements d'accueil et les autres parties prenantes.

Les entreprises devraient :

- Contribuer au développement durable ;
- Respecter les droits de l'homme ;
- Encourager la création de capacités locales ;
- Encourager la formation ;
- S'abstenir de rechercher un traitement de faveur ;
- Appuyer les principes de bon gouvernement d'entreprise ;
- Élaborer des systèmes de gestion favorisant la confiance ;
- Faire en sorte que les salariés soient au fait des politiques de l'entreprise ;
- S'abstenir d'engager des actions disciplinaires à l'encontre de salariés ayant fait des rapports de bonne foi sur des pratiques contrevenantes ;
- Encourager leurs partenaires commerciaux à appliquer les Principes directeurs ;
- S'abstenir de toute ingérence induue dans les activités politiques locales.

Publication d'informations

Ce chapitre impose aux multinationales de 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 ». En outre, elles sont encouragées à divulguer des informations supplémentaires portant sur « les politiques sociale, éthique et environnementale de l'entreprise », sur les systèmes d'application des lois et le respect des codes de conduite ainsi que sur « les relations avec les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise ».

et des normes de bonnes pratiques conformes aux lois applicables», qu'ils sont volontaires et ne revêtent pas un caractère obligatoire. Chaque multinationale est tenue de respecter les lois des pays dans lesquels elle s'est établie et de ne pas briguer un traitement de faveur.

Principes généraux

Cette partie aborde les relations entre les entreprises multinationales, les gouvernements d'accueil et les autres parties prenantes.

Les entreprises devraient :

- Contribuer au développement durable ;
- Respecter les droits de l'homme ;
- Encourager la création de capacités locales ;
- Encourager la formation ;
- S'abstenir de rechercher un traitement de faveur ;
- Appuyer les principes de bon gouvernement d'entreprise ;
- Élaborer des systèmes de gestion favorisant la confiance ;
- Faire en sorte que les salariés soient au fait des politiques de l'entreprise ;
- S'abstenir d'engager des actions disciplinaires à l'encontre de salariés ayant fait des rapports de bonne foi sur des pratiques contrevenantes ;
- Encourager leurs partenaires commerciaux à appliquer les Principes directeurs ;
- S'abstenir de toute ingérence induue dans les activités politiques locales.

Publication d'informations

Ce chapitre impose aux multinationales de 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 ». En outre, elles sont encouragées à divulguer des informations supplémentaires portant sur « les politiques sociale, éthique et environnementale de l'entreprise », sur les systèmes d'application des lois et le respect des codes de conduite ainsi que sur « les relations avec les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise ».

Emploi et relations professionnelles

Ce chapitre exige que les entreprises multinationales répondent à une série d'obligations comme de respecter les quatre normes fondamentales du travail.

Celles-ci sont les suivantes :

- Les salariés ont le droit d'être représentés par des syndicats et les entreprises devraient engager des négociations «constructives» avec ces représentants ;
- Les entreprises devraient «contribuer à l'abolition effective du travail des enfants» ;
- Les entreprises devraient «contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire» ;
- Les entreprises ne devraient pas pratiquer de discrimination 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 ne pouvant que servir des initiatives publiques spécifiques d'amélioration de l'égalité des chances ou répondre aux exigences intrinsèques d'un emploi.

Les entreprises devraient fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour mettre au point des conventions collectives et communiquer les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi. Les entreprises devraient promouvoir la consultation avec les salariés «sur des sujets d'intérêt commun» et la consultation devrait se dérouler avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur les questions soulevées. Les salariés et leurs représentants devraient recevoir des informations sur les résultats de leur propre entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.

Les multinationales ne devraient pas menacer de transférer la production ou les salariés dans d'autres pays pour exercer une influence déloyale sur les négociations en cours avec les représentants des salariés ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'association par les salariés.

Les normes qu'appliquent les multinationales à leurs activités à l'étranger sur le plan de l'emploi et des relations professionnelles doivent être aussi favorables que celles observées par des employeurs locaux comparables ; elles doivent en outre être garantes de santé et de sécurité.

Les entreprises multinationales devraient recruter et former du personnel local en coopération avec les représentants des salariés et les autorités publiques.

Emploi et relations professionnelles

Ce chapitre exige que les entreprises multinationales répondent à une série d'obligations comme de respecter les quatre normes fondamentales du travail.

Celles-ci sont les suivantes :

- Les salariés ont le droit d'être représentés par des syndicats et les entreprises devraient engager des négociations «constructives» avec ces représentants ;
- Les entreprises devraient «contribuer à l'abolition effective du travail des enfants» ;
- Les entreprises devraient «contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire» ;
- Les entreprises ne devraient pas pratiquer de discrimination 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 ne pouvant que servir des initiatives publiques spécifiques d'amélioration de l'égalité des chances ou répondre aux exigences intrinsèques d'un emploi.

Les entreprises devraient fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour mettre au point des conventions collectives et communiquer les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi. Les entreprises devraient promouvoir la consultation avec les salariés «sur des sujets d'intérêt commun» et la consultation devrait se dérouler avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur les questions soulevées. Les salariés et leurs représentants devraient recevoir des informations sur les résultats de leur propre entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.

Les multinationales ne devraient pas menacer de transférer la production ou les salariés dans d'autres pays pour exercer une influence déloyale sur les négociations en cours avec les représentants des salariés ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'association par les salariés.

Les normes qu'appliquent les multinationales à leurs activités à l'étranger sur le plan de l'emploi et des relations professionnelles doivent être aussi favorables que celles observées par des employeurs locaux comparables ; elles doivent en outre être garantes de santé et de sécurité.

Les entreprises multinationales devraient recruter et former du personnel local en coopération avec les représentants des salariés et les autorités publiques.

Emploi et relations professionnelles

Ce chapitre exige que les entreprises multinationales répondent à une série d'obligations comme de respecter les quatre normes fondamentales du travail.

Celles-ci sont les suivantes :

- Les salariés ont le droit d'être représentés par des syndicats et les entreprises devraient engager des négociations «constructives» avec ces représentants ;
- Les entreprises devraient «contribuer à l'abolition effective du travail des enfants» ;
- Les entreprises devraient «contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire» ;
- Les entreprises ne devraient pas pratiquer de discrimination 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 ne pouvant que servir des initiatives publiques spécifiques d'amélioration de l'égalité des chances ou répondre aux exigences intrinsèques d'un emploi.

Les entreprises devraient fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour mettre au point des conventions collectives et communiquer les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi. Les entreprises devraient promouvoir la consultation avec les salariés «sur des sujets d'intérêt commun» et la consultation devrait se dérouler avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur les questions soulevées. Les salariés et leurs représentants devraient recevoir des informations sur les résultats de leur propre entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.

Les multinationales ne devraient pas menacer de transférer la production ou les salariés dans d'autres pays pour exercer une influence déloyale sur les négociations en cours avec les représentants des salariés ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'association par les salariés.

Les normes qu'appliquent les multinationales à leurs activités à l'étranger sur le plan de l'emploi et des relations professionnelles doivent être aussi favorables que celles observées par des employeurs locaux comparables ; elles doivent en outre être garantes de santé et de sécurité.

Les entreprises multinationales devraient recruter et former du personnel local en coopération avec les représentants des salariés et les autorités publiques.

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, les multinationales doivent en avertir dans un délai raisonnable les représentants des salariés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes. Elles doivent coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable.

Environnement

Les multinationales devraient :

- Mettre en place et appliquer un système de gestion environnementale adapté ;
- 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 et consulter les collectivités directement concernées ;
- Évaluer les effets des produits sur l'environnement pendant la totalité de leur cycle de vie ;
- Ne pas invoquer l'absence de certitude scientifique absolue pour remettre à plus tard l'adoption de mesures efficaces destinées à réduire ces dommages environnementaux ;
- Établir des plans d'urgence en cas d'accidents et de situations graves ;
- S'efforcer constamment d'améliorer leurs performances environnementales ;
- Offrir une formation appropriée aux salariés pour les questions d'environnement et de santé et de sécurité ;
- Contribuer à la mise au point d'une politique publique en matière d'environnement.

Lutter contre la corruption

Les entreprises multinationales ne devraient pas directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou solliciter des paiements illicites.

Intérêts des consommateurs

Les entreprises multinationales devraient se conformer à des pratiques équitables dans l'exercice de leurs activités commerciales, mercatiques et publicitaires et prendre des mesures pour garantir la sécurité et la qualité des biens et services qu'elles fournissent.

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, les multinationales doivent en avertir dans un délai raisonnable les représentants des salariés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes. Elles doivent coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable.

Environnement

Les multinationales devraient :

- Mettre en place et appliquer un système de gestion environnementale adapté ;
- 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 et consulter les collectivités directement concernées ;
- Évaluer les effets des produits sur l'environnement pendant la totalité de leur cycle de vie ;
- Ne pas invoquer l'absence de certitude scientifique absolue pour remettre à plus tard l'adoption de mesures efficaces destinées à réduire ces dommages environnementaux ;
- Établir des plans d'urgence en cas d'accidents et de situations graves ;
- S'efforcer constamment d'améliorer leurs performances environnementales ;
- Offrir une formation appropriée aux salariés pour les questions d'environnement et de santé et de sécurité ;
- Contribuer à la mise au point d'une politique publique en matière d'environnement.

Lutter contre la corruption

Les entreprises multinationales ne devraient pas directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou solliciter des paiements illicites.

Intérêts des consommateurs

Les entreprises multinationales devraient se conformer à des pratiques équitables dans l'exercice de leurs activités commerciales, mercatiques et publicitaires et prendre des mesures pour garantir la sécurité et la qualité des biens et services qu'elles fournissent.

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, les multinationales doivent en avertir dans un délai raisonnable les représentants des salariés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes. Elles doivent coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable.

Environnement

Les multinationales devraient :

- Mettre en place et appliquer un système de gestion environnementale adapté ;
- 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 et consulter les collectivités directement concernées ;
- Évaluer les effets des produits sur l'environnement pendant la totalité de leur cycle de vie ;
- Ne pas invoquer l'absence de certitude scientifique absolue pour remettre à plus tard l'adoption de mesures efficaces destinées à réduire ces dommages environnementaux ;
- Établir des plans d'urgence en cas d'accidents et de situations graves ;
- S'efforcer constamment d'améliorer leurs performances environnementales ;
- Offrir une formation appropriée aux salariés pour les questions d'environnement et de santé et de sécurité ;
- Contribuer à la mise au point d'une politique publique en matière d'environnement.

Lutter contre la corruption

Les entreprises multinationales ne devraient pas directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou solliciter des paiements illicites.

Intérêts des consommateurs

Les entreprises multinationales devraient se conformer à des pratiques équitables dans l'exercice de leurs activités commerciales, mercatiques et publicitaires et prendre des mesures pour garantir la sécurité et la qualité des biens et services qu'elles fournissent.

Science et technologie

Cette partie appelle les entreprises multinationales à s'efforcer de veiller à ce que leurs activités contribuent au développement de la capacité scientifique et technologique dans les pays où elles sont implantées ; à permettre la diffusion rapide des nouvelles technologies ; à les transférer sur base de conditions et de modalités raisonnables ; à nouer des liens avec les institutions de recherche locales.

Concurrence

Les entreprises multinationales ne devraient pas participer à ces cartels ou des fixations de prix visant à réduire la concurrence. Elles doivent respecter les réglementations locales en matière de concurrence et coopérer avec les autorités nationales de la concurrence.

Fiscalité

Les entreprises multinationales devraient se conformer aux réglementations fiscales locales et communiquer aux autorités compétentes les informations nécessaires à la détermination correcte des impôts dont elles sont passibles.

Observatoire de l'OCDE

L'Observatoire de l'OCDE (OECD Watch) est un réseau international d'organisations de la société civile encourageant la responsabilité sociale des entreprises.

L'Observatoire de l'OCDE a pour mission d'informer la communauté des ONG sur les politiques et activités du Comité Investissement et de vérifier avec quelle efficacité les multinationales appliquent les Principes directeurs de l'OCDE.

Le Bulletin d'information et le site Internet de l'Observatoire publient régulièrement des faits d'actualité récente sur les décisions prises en vertu des Principes directeurs ainsi que des articles de réflexion sur les méthodes à appliquer pour responsabiliser les PCN dans l'exécution de leur mandat.

www.oecdwatch.org

Science et technologie

Cette partie appelle les entreprises multinationales à s'efforcer de veiller à ce que leurs activités contribuent au développement de la capacité scientifique et technologique dans les pays où elles sont implantées ; à permettre la diffusion rapide des nouvelles technologies ; à les transférer sur base de conditions et de modalités raisonnables ; à nouer des liens avec les institutions de recherche locales.

Concurrence

Les entreprises multinationales ne devraient pas participer à ces cartels ou des fixations de prix visant à réduire la concurrence. Elles doivent respecter les réglementations locales en matière de concurrence et coopérer avec les autorités nationales de la concurrence.

Fiscalité

Les entreprises multinationales devraient se conformer aux réglementations fiscales locales et communiquer aux autorités compétentes les informations nécessaires à la détermination correcte des impôts dont elles sont passibles.

Observatoire de l'OCDE

L'Observatoire de l'OCDE (OECD Watch) est un réseau international d'organisations de la société civile encourageant la responsabilité sociale des entreprises.

L'Observatoire de l'OCDE a pour mission d'informer la communauté des ONG sur les politiques et activités du Comité Investissement et de vérifier avec quelle efficacité les multinationales appliquent les Principes directeurs de l'OCDE.

Le Bulletin d'information et le site Internet de l'Observatoire publient régulièrement des faits d'actualité récente sur les décisions prises en vertu des Principes directeurs ainsi que des articles de réflexion sur les méthodes à appliquer pour responsabiliser les PCN dans l'exécution de leur mandat.

www.oecdwatch.org

Science et technologie

Cette partie appelle les entreprises multinationales à s'efforcer de veiller à ce que leurs activités contribuent au développement de la capacité scientifique et technologique dans les pays où elles sont implantées ; à permettre la diffusion rapide des nouvelles technologies ; à les transférer sur base de conditions et de modalités raisonnables ; à nouer des liens avec les institutions de recherche locales.

Concurrence

Les entreprises multinationales ne devraient pas participer à ces cartels ou des fixations de prix visant à réduire la concurrence. Elles doivent respecter les réglementations locales en matière de concurrence et coopérer avec les autorités nationales de la concurrence.

Fiscalité

Les entreprises multinationales devraient se conformer aux réglementations fiscales locales et communiquer aux autorités compétentes les informations nécessaires à la détermination correcte des impôts dont elles sont passibles.

Observatoire de l'OCDE

L'Observatoire de l'OCDE (OECD Watch) est un réseau international d'organisations de la société civile encourageant la responsabilité sociale des entreprises.

L'Observatoire de l'OCDE a pour mission d'informer la communauté des ONG sur les politiques et activités du Comité Investissement et de vérifier avec quelle efficacité les multinationales appliquent les Principes directeurs de l'OCDE.

Le Bulletin d'information et le site Internet de l'Observatoire publient régulièrement des faits d'actualité récente sur les décisions prises en vertu des Principes directeurs ainsi que des articles de réflexion sur les méthodes à appliquer pour responsabiliser les PCN dans l'exécution de leur mandat.

www.oecdwatch.org

Principes de l'OCDE

Vous êtes salarié ou représentez des salariés dans une société cotée en bourse ?

Alors vous êtes une de ses parties prenantes et vous êtes censés faire des rapports de bonne foi sur les pratiques contrevenantes.

Par exemple, la société ne prend pas en considération le point de vue des salariés dans des décisions clés ou empêche les salariés d'exercer leur droit de vote ou prive les actionnaires d'informations importantes concernant des activités de l'entreprise ou d'éventuelles futures obligations contractuelles ?

Alors révélez en toute confiance ces pratiques et transactions abusives à votre gouvernement ou à votre syndicat.

Principes de l'OCDE

Vous êtes salarié ou représentez des salariés dans une société cotée en bourse ?

Alors vous êtes une de ses parties prenantes et vous êtes censés faire des rapports de bonne foi sur les pratiques contrevenantes.

Par exemple, la société ne prend pas en considération le point de vue des salariés dans des décisions clés ou empêche les salariés d'exercer leur droit de vote ou prive les actionnaires d'informations importantes concernant des activités de l'entreprise ou d'éventuelles futures obligations contractuelles ?

Alors révélez en toute confiance ces pratiques et transactions abusives à votre gouvernement ou à votre syndicat.

Principes de l'OCDE

Vous êtes salarié ou représentez des salariés dans une société cotée en bourse ?

Alors vous êtes une de ses parties prenantes et vous êtes censés faire des rapports de bonne foi sur les pratiques contrevenantes.

Par exemple, la société ne prend pas en considération le point de vue des salariés dans des décisions clés ou empêche les salariés d'exercer leur droit de vote ou prive les actionnaires d'informations importantes concernant des activités de l'entreprise ou d'éventuelles futures obligations contractuelles ?

Alors révélez en toute confiance ces pratiques et transactions abusives à votre gouvernement ou à votre syndicat.

Principes de l'OCDE relatifs au gouvernement d'entreprise

Contexte

Les Principes de l'OCDE relatifs au gouvernement d'entreprise ont été adoptés pour la première fois en 1999. Ils ont été rédigés par un groupe de travail comprenant des représentants de la Banque mondiale, du Fonds monétaire international, de grandes entreprises, de fonds d'investissement, de syndicats et des pays de l'OCDE. Les syndicats ont participé dès le départ à leur promotion au niveau mondial.

Les Principes présentent une série de recommandations sur les règles que les entreprises devraient suivre afin de donner aux investisseurs la confiance pour y investir à long terme. Ils ont été conçus à la base comme un outil visant à aider les investisseurs occidentaux à sauver leur argent investi dans des sociétés asiatiques touchées par la crise, mais les représentants de la CSC du groupe de négociation sur les Principes a réussi à ce que cet instrument dépasse le stade de la protection et de la promotion des droits des actionnaires pour devenir une plate-forme du développement de l'idée que se font les parties prenantes d'une entreprise.

Après les scandales d'entreprise dans de nombreux pays, il est devenu évident qu'il fallait améliorer les normes de gouvernement d'entreprise. Les Principes révisés de 2004 ont aujourd'hui pour vocation d'étayer la stabilité et l'intégrité des places boursières ainsi que d'aider la direction des sociétés cotées. La publication d'une méthode d'évaluation dont les gouvernements peuvent se servir pour mesurer l'application réelle des Principes constitue un progrès supplémentaire.

Objectif et champ d'application

Les Principes sont principalement destinés à aider les gouvernements à élaborer un cadre législatif à l'intention des entreprises. Cependant, ils proposent également des orientations aux autorités boursières, aux investisseurs et aux sociétés.

L'OCDE espère que ces Principes ne seront pas uniquement adoptés dans les pays membres de l'OCDE et que

Principes de l'OCDE relatifs au gouvernement d'entreprise

Contexte

Les Principes de l'OCDE relatifs au gouvernement d'entreprise ont été adoptés pour la première fois en 1999. Ils ont été rédigés par un groupe de travail comprenant des représentants de la Banque mondiale, du Fonds monétaire international, de grandes entreprises, de fonds d'investissement, de syndicats et des pays de l'OCDE. Les syndicats ont participé dès le départ à leur promotion au niveau mondial.

Les Principes présentent une série de recommandations sur les règles que les entreprises devraient suivre afin de donner aux investisseurs la confiance pour y investir à long terme. Ils ont été conçus à la base comme un outil visant à aider les investisseurs occidentaux à sauver leur argent investi dans des sociétés asiatiques touchées par la crise, mais les représentants de la CSC du groupe de négociation sur les Principes a réussi à ce que cet instrument dépasse le stade de la protection et de la promotion des droits des actionnaires pour devenir une plate-forme du développement de l'idée que se font les parties prenantes d'une entreprise.

Après les scandales d'entreprise dans de nombreux pays, il est devenu évident qu'il fallait améliorer les normes de gouvernement d'entreprise. Les Principes révisés de 2004 ont aujourd'hui pour vocation d'étayer la stabilité et l'intégrité des places boursières ainsi que d'aider la direction des sociétés cotées. La publication d'une méthode d'évaluation dont les gouvernements peuvent se servir pour mesurer l'application réelle des Principes constitue un progrès supplémentaire.

Objectif et champ d'application

Les Principes sont principalement destinés à aider les gouvernements à élaborer un cadre législatif à l'intention des entreprises. Cependant, ils proposent également des orientations aux autorités boursières, aux investisseurs et aux sociétés.

L'OCDE espère que ces Principes ne seront pas uniquement adoptés dans les pays membres de l'OCDE et que

Principes de l'OCDE relatifs au gouvernement d'entreprise

Contexte

Les Principes de l'OCDE relatifs au gouvernement d'entreprise ont été adoptés pour la première fois en 1999. Ils ont été rédigés par un groupe de travail comprenant des représentants de la Banque mondiale, du Fonds monétaire international, de grandes entreprises, de fonds d'investissement, de syndicats et des pays de l'OCDE. Les syndicats ont participé dès le départ à leur promotion au niveau mondial.

Les Principes présentent une série de recommandations sur les règles que les entreprises devraient suivre afin de donner aux investisseurs la confiance pour y investir à long terme. Ils ont été conçus à la base comme un outil visant à aider les investisseurs occidentaux à sauver leur argent investi dans des sociétés asiatiques touchées par la crise, mais les représentants de la CSC du groupe de négociation sur les Principes a réussi à ce que cet instrument dépasse le stade de la protection et de la promotion des droits des actionnaires pour devenir une plate-forme du développement de l'idée que se font les parties prenantes d'une entreprise.

Après les scandales d'entreprise dans de nombreux pays, il est devenu évident qu'il fallait améliorer les normes de gouvernement d'entreprise. Les Principes révisés de 2004 ont aujourd'hui pour vocation d'étayer la stabilité et l'intégrité des places boursières ainsi que d'aider la direction des sociétés cotées. La publication d'une méthode d'évaluation dont les gouvernements peuvent se servir pour mesurer l'application réelle des Principes constitue un progrès supplémentaire.

Objectif et champ d'application

Les Principes sont principalement destinés à aider les gouvernements à élaborer un cadre législatif à l'intention des entreprises. Cependant, ils proposent également des orientations aux autorités boursières, aux investisseurs et aux sociétés.

L'OCDE espère que ces Principes ne seront pas uniquement adoptés dans les pays membres de l'OCDE et que

leur adhésion sera bien plus large. En effet, l'un des objectifs essentiels de ces Principes est de permettre aux pays ayant transposé ces principes dans leur propre législation d'attirer plus facilement des capitaux d'investissement à long terme, principalement des pays de l'OCDE. Un forum mondial conjoint Banque mondiale-OCDE sur le Gouvernement d'entreprise a été créé pour promouvoir ces Principes dans les pays à bas et moyens revenus. La Confédération syndicale internationale (CSI) et la Commission syndicale consultative (TUAC) sont en pourparlers avec les deux organisations pour tenter d'assurer au mieux la participation des syndicats des pays industrialisés et celle des syndicats des pays en voie de développement aux travaux du Forum.⁹

Statut juridique

Les Principes ne revêtent pas un caractère obligatoire. Ni les pays ni les entreprises ne doivent les adopter en totalité. Cependant, l'OCDE les décrit comme «les éléments essentiels... indispensables pour qu'un système de gouvernement d'entreprise remplisse convenablement sa fonction» qui devraient être appliqués à grande échelle.

Teneur

Les Principes révisés consistent en un préambule, les principes mêmes et un ensemble de notes explicatives et commentaires destinés à les expliquer de manière plus détaillée et à les appliquer plus facilement. Les principes et notes explicatives sont répartis en six chapitres :

- Mise en place des fondements d'un régime de gouvernement d'entreprise efficace ;
- Droits des actionnaires et principales fonctions des détenteurs du capital ;
- Traitement équitable des actionnaires ;
- Rôle des différentes parties prenantes dans le gouvernement d'entreprise ;
- Transparence et diffusion de l'information ;
- Responsabilités du Conseil d'administration.

Pour les Comités d'entreprise européens, le chapitre traitant du rôle des parties prenantes, qui aborde la position des salariés, est le plus important. Toutefois, d'autres rubriques, en particulier celles relatives à la diffusion d'informations et aux responsabilités du conseil d'administration, comportent également des éléments utiles.

⁹ Site du Forum mondial du Gouvernement d'entreprise : <http://www.ifc.org/gcgf>.

leur adhésion sera bien plus large. En effet, l'un des objectifs essentiels de ces Principes est de permettre aux pays ayant transposé ces principes dans leur propre législation d'attirer plus facilement des capitaux d'investissement à long terme, principalement des pays de l'OCDE. Un forum mondial conjoint Banque mondiale-OCDE sur le Gouvernement d'entreprise a été créé pour promouvoir ces Principes dans les pays à bas et moyens revenus. La Confédération syndicale internationale (CSI) et la Commission syndicale consultative (TUAC) sont en pourparlers avec les deux organisations pour tenter d'assurer au mieux la participation des syndicats des pays industrialisés et celle des syndicats des pays en voie de développement aux travaux du Forum.⁹

Statut juridique

Les Principes ne revêtent pas un caractère obligatoire. Ni les pays ni les entreprises ne doivent les adopter en totalité. Cependant, l'OCDE les décrit comme «les éléments essentiels... indispensables pour qu'un système de gouvernement d'entreprise remplisse convenablement sa fonction» qui devraient être appliqués à grande échelle.

Teneur

Les Principes révisés consistent en un préambule, les principes mêmes et un ensemble de notes explicatives et commentaires destinés à les expliquer de manière plus détaillée et à les appliquer plus facilement. Les principes et notes explicatives sont répartis en six chapitres :

- Mise en place des fondements d'un régime de gouvernement d'entreprise efficace ;
- Droits des actionnaires et principales fonctions des détenteurs du capital ;
- Traitement équitable des actionnaires ;
- Rôle des différentes parties prenantes dans le gouvernement d'entreprise ;
- Transparence et diffusion de l'information ;
- Responsabilités du Conseil d'administration.

Pour les Comités d'entreprise européens, le chapitre traitant du rôle des parties prenantes, qui aborde la position des salariés, est le plus important. Toutefois, d'autres rubriques, en particulier celles relatives à la diffusion d'informations et aux responsabilités du conseil d'administration, comportent également des éléments utiles.

⁹ Site du Forum mondial du Gouvernement d'entreprise : <http://www.ifc.org/gcgf>.

leur adhésion sera bien plus large. En effet, l'un des objectifs essentiels de ces Principes est de permettre aux pays ayant transposé ces principes dans leur propre législation d'attirer plus facilement des capitaux d'investissement à long terme, principalement des pays de l'OCDE. Un forum mondial conjoint Banque mondiale-OCDE sur le Gouvernement d'entreprise a été créé pour promouvoir ces Principes dans les pays à bas et moyens revenus. La Confédération syndicale internationale (CSI) et la Commission syndicale consultative (TUAC) sont en pourparlers avec les deux organisations pour tenter d'assurer au mieux la participation des syndicats des pays industrialisés et celle des syndicats des pays en voie de développement aux travaux du Forum.⁹

Statut juridique

Les Principes ne revêtent pas un caractère obligatoire. Ni les pays ni les entreprises ne doivent les adopter en totalité. Cependant, l'OCDE les décrit comme «les éléments essentiels... indispensables pour qu'un système de gouvernement d'entreprise remplisse convenablement sa fonction» qui devraient être appliqués à grande échelle.

Teneur

Les Principes révisés consistent en un préambule, les principes mêmes et un ensemble de notes explicatives et commentaires destinés à les expliquer de manière plus détaillée et à les appliquer plus facilement. Les principes et notes explicatives sont répartis en six chapitres :

- Mise en place des fondements d'un régime de gouvernement d'entreprise efficace ;
- Droits des actionnaires et principales fonctions des détenteurs du capital ;
- Traitement équitable des actionnaires ;
- Rôle des différentes parties prenantes dans le gouvernement d'entreprise ;
- Transparence et diffusion de l'information ;
- Responsabilités du Conseil d'administration.

Pour les Comités d'entreprise européens, le chapitre traitant du rôle des parties prenantes, qui aborde la position des salariés, est le plus important. Toutefois, d'autres rubriques, en particulier celles relatives à la diffusion d'informations et aux responsabilités du conseil d'administration, comportent également des éléments utiles.

⁹ Site du Forum mondial du Gouvernement d'entreprise : <http://www.ifc.org/gcgf>.

En ce qui concerne les parties prenantes, les Principes énoncent que « les règles régissant le gouvernement d'entreprise devraient reconnaître les droits des différentes parties prenantes à la vie d'une société tels que définis par le droit en vigueur ou par des accords mutuels et encourager une coopération active entre la société et les différentes parties prenantes pour créer de la richesse et des emplois et assurer la pérennité d'entreprises financièrement saines ». Les salariés au niveau individuel et les organes qui les représentent sont des parties prenantes au même titre que les investisseurs, les créanciers et les fournisseurs.

Les notes expliquent que les salariés peuvent grandement contribuer à la compétitivité et à la réussite d'une entreprise et qu'il est de l'intérêt à long terme des entreprises de le reconnaître.

Les Principes appellent à la protection légale des intérêts des parties prenantes et les notes explicatives soulignent que dans toutes les entreprises de l'OCDE, les intérêts des parties prenantes sont protégés par la loi. Les salariés sont protégés par le droit du travail et les entreprises vont fréquemment au-delà des normes imposées par la loi.

Les Principes déclarent que les parties prenantes devraient avoir accès à des procédures légales de réparation effective lorsque leurs droits sont bafoués et les notes explicatives précisent que le cadre juridique devrait être transparent et « ne pas compromettre la possibilité pour les parties prenantes de communiquer ».

Les Principes déclarent que les règles régissant le gouvernement d'entreprise devraient permettre les « mécanismes de participation des salariés qui sont de nature à améliorer les performances » et les notes explicatives listent des exemples de possibilités d'y parvenir. Celle liste comprend plus précisément « la représentation des salariés au conseil d'administration, et les dispositifs de gouvernement d'entreprise, notamment les comités d'entreprise, permettant de prendre en considération le point de vue des salariés pour certaines décisions importantes. En ce qui concerne les mécanismes visant à améliorer les performances, il existe dans de nombreux pays des plans d'actionnariat des salariés et autres mécanismes de partage des bénéfices. »

Les Principes précisent également que lorsque les parties prenantes participent au processus de gouvernement d'entreprise, elles devraient avoir accès aux informations pertinentes. Ceci est nécessaire à l'exercice de leurs responsabilités, comme le soulignent les notes explicatives.

En ce qui concerne les parties prenantes, les Principes énoncent que « les règles régissant le gouvernement d'entreprise devraient reconnaître les droits des différentes parties prenantes à la vie d'une société tels que définis par le droit en vigueur ou par des accords mutuels et encourager une coopération active entre la société et les différentes parties prenantes pour créer de la richesse et des emplois et assurer la pérennité d'entreprises financièrement saines ». Les salariés au niveau individuel et les organes qui les représentent sont des parties prenantes au même titre que les investisseurs, les créanciers et les fournisseurs.

Les notes expliquent que les salariés peuvent grandement contribuer à la compétitivité et à la réussite d'une entreprise et qu'il est de l'intérêt à long terme des entreprises de le reconnaître.

Les Principes appellent à la protection légale des intérêts des parties prenantes et les notes explicatives soulignent que dans toutes les entreprises de l'OCDE, les intérêts des parties prenantes sont protégés par la loi. Les salariés sont protégés par le droit du travail et les entreprises vont fréquemment au-delà des normes imposées par la loi.

Les Principes déclarent que les parties prenantes devraient avoir accès à des procédures légales de réparation effective lorsque leurs droits sont bafoués et les notes explicatives précisent que le cadre juridique devrait être transparent et « ne pas compromettre la possibilité pour les parties prenantes de communiquer ».

Les Principes déclarent que les règles régissant le gouvernement d'entreprise devraient permettre les « mécanismes de participation des salariés qui sont de nature à améliorer les performances » et les notes explicatives listent des exemples de possibilités d'y parvenir. Celle liste comprend plus précisément « la représentation des salariés au conseil d'administration, et les dispositifs de gouvernement d'entreprise, notamment les comités d'entreprise, permettant de prendre en considération le point de vue des salariés pour certaines décisions importantes. En ce qui concerne les mécanismes visant à améliorer les performances, il existe dans de nombreux pays des plans d'actionnariat des salariés et autres mécanismes de partage des bénéfices. »

Les Principes précisent également que lorsque les parties prenantes participent au processus de gouvernement d'entreprise, elles devraient avoir accès aux informations pertinentes. Ceci est nécessaire à l'exercice de leurs responsabilités, comme le soulignent les notes explicatives.

En ce qui concerne les parties prenantes, les Principes énoncent que « les règles régissant le gouvernement d'entreprise devraient reconnaître les droits des différentes parties prenantes à la vie d'une société tels que définis par le droit en vigueur ou par des accords mutuels et encourager une coopération active entre la société et les différentes parties prenantes pour créer de la richesse et des emplois et assurer la pérennité d'entreprises financièrement saines ». Les salariés au niveau individuel et les organes qui les représentent sont des parties prenantes au même titre que les investisseurs, les créanciers et les fournisseurs.

Les notes expliquent que les salariés peuvent grandement contribuer à la compétitivité et à la réussite d'une entreprise et qu'il est de l'intérêt à long terme des entreprises de le reconnaître.

Les Principes appellent à la protection légale des intérêts des parties prenantes et les notes explicatives soulignent que dans toutes les entreprises de l'OCDE, les intérêts des parties prenantes sont protégés par la loi. Les salariés sont protégés par le droit du travail et les entreprises vont fréquemment au-delà des normes imposées par la loi.

Les Principes déclarent que les parties prenantes devraient avoir accès à des procédures légales de réparation effective lorsque leurs droits sont bafoués et les notes explicatives précisent que le cadre juridique devrait être transparent et « ne pas compromettre la possibilité pour les parties prenantes de communiquer ».

Les Principes déclarent que les règles régissant le gouvernement d'entreprise devraient permettre les « mécanismes de participation des salariés qui sont de nature à améliorer les performances » et les notes explicatives listent des exemples de possibilités d'y parvenir. Celle liste comprend plus précisément « la représentation des salariés au conseil d'administration, et les dispositifs de gouvernement d'entreprise, notamment les comités d'entreprise, permettant de prendre en considération le point de vue des salariés pour certaines décisions importantes. En ce qui concerne les mécanismes visant à améliorer les performances, il existe dans de nombreux pays des plans d'actionnariat des salariés et autres mécanismes de partage des bénéfices. »

Les Principes précisent également que lorsque les parties prenantes participent au processus de gouvernement d'entreprise, elles devraient avoir accès aux informations pertinentes. Ceci est nécessaire à l'exercice de leurs responsabilités, comme le soulignent les notes explicatives.

En matière de diffusion d'informations, les Principes requièrent que les règles régissant le gouvernement d'entreprise garantissent une diffusion en temps opportun d'informations exactes importantes sur la société. Les notes explicatives suggèrent que la diffusion de ces informations porte, de façon non exclusive, sur les relations employeur/employés, et les relations avec les autres parties prenantes et rappellent que certains pays exigent la diffusion d'informations détaillées sur les ressources humaines. Elles affirment que la diffusion d'informations sur les politiques, notamment les programmes de valorisation des ressources humaines ou d'actionnariat des salariés, peut être riche d'enseignements pour évaluer les atouts concurrentiels de l'entreprise.

En ce qui concerne les responsabilités du conseil d'administration, les points concernant tout particulièrement les Comités d'entreprise européens sont ceux précisant que le conseil d'administration doit « tenir compte des intérêts des parties prenantes » et que l'une des fonctions essentielles du conseil d'administration est de « surveiller le processus de diffusion de l'information et de communication ».

Le suivi

L'OCDE a créé cinq Tables rondes régionales dont les objectifs sont la sensibilisation et l'élaboration d'une auto-évaluation régionale. Ces Tables rondes sont des discussions structurées entre des hauts responsables politiques, des universitaires et des chefs d'entreprise et, d'après l'OCDE, elles ont constitué un moyen efficace de mener un dialogue sur les politiques à suivre et de procéder à un échange d'expériences multilatéral. Les cinq régions sont l'Asie, la Russie, l'Amérique latine, l'Eurasie et l'Europe du sud-est.¹⁰

La Banque mondiale coopère depuis plusieurs années avec l'OCDE à la promotion de certaines normes de gouvernement d'entreprise dans les pays en développement et en transition. En 2007, la Banque a réalisé les évaluations de 40 pays, allant de l'Arménie au Zimbabwe et les a publiées sur son site web. Ils font partie du programme de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international (FMI) relatif aux rapports sur le respect des normes et des codes (RRNC).¹¹

¹⁰ Les principales expériences des 25 réunions des cinq Tables rondes sont résumées dans un rapport : <http://www.oecd.org/dataoecd/59/62/30932834.pdf>

¹¹ Pour consulter les RRNC, voir l'adresse suivante : <http://ru.worldbank.org/GovernanceReports>.

En matière de diffusion d'informations, les Principes requièrent que les règles régissant le gouvernement d'entreprise garantissent une diffusion en temps opportun d'informations exactes importantes sur la société. Les notes explicatives suggèrent que la diffusion de ces informations porte, de façon non exclusive, sur les relations employeur/employés, et les relations avec les autres parties prenantes et rappellent que certains pays exigent la diffusion d'informations détaillées sur les ressources humaines. Elles affirment que la diffusion d'informations sur les politiques, notamment les programmes de valorisation des ressources humaines ou d'actionnariat des salariés, peut être riche d'enseignements pour évaluer les atouts concurrentiels de l'entreprise.

En ce qui concerne les responsabilités du conseil d'administration, les points concernant tout particulièrement les Comités d'entreprise européens sont ceux précisant que le conseil d'administration doit « tenir compte des intérêts des parties prenantes » et que l'une des fonctions essentielles du conseil d'administration est de « surveiller le processus de diffusion de l'information et de communication ».

Le suivi

L'OCDE a créé cinq Tables rondes régionales dont les objectifs sont la sensibilisation et l'élaboration d'une auto-évaluation régionale. Ces Tables rondes sont des discussions structurées entre des hauts responsables politiques, des universitaires et des chefs d'entreprise et, d'après l'OCDE, elles ont constitué un moyen efficace de mener un dialogue sur les politiques à suivre et de procéder à un échange d'expériences multilatéral. Les cinq régions sont l'Asie, la Russie, l'Amérique latine, l'Eurasie et l'Europe du sud-est.¹⁰

La Banque mondiale coopère depuis plusieurs années avec l'OCDE à la promotion de certaines normes de gouvernement d'entreprise dans les pays en développement et en transition. En 2007, la Banque a réalisé les évaluations de 40 pays, allant de l'Arménie au Zimbabwe et les a publiées sur son site web. Ils font partie du programme de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international (FMI) relatif aux rapports sur le respect des normes et des codes (RRNC).¹¹

¹⁰ Les principales expériences des 25 réunions des cinq Tables rondes sont résumées dans un rapport : <http://www.oecd.org/dataoecd/59/62/30932834.pdf>

¹¹ Pour consulter les RRNC, voir l'adresse suivante : <http://ru.worldbank.org/GovernanceReports>.

En matière de diffusion d'informations, les Principes requièrent que les règles régissant le gouvernement d'entreprise garantissent une diffusion en temps opportun d'informations exactes importantes sur la société. Les notes explicatives suggèrent que la diffusion de ces informations porte, de façon non exclusive, sur les relations employeur/employés, et les relations avec les autres parties prenantes et rappellent que certains pays exigent la diffusion d'informations détaillées sur les ressources humaines. Elles affirment que la diffusion d'informations sur les politiques, notamment les programmes de valorisation des ressources humaines ou d'actionnariat des salariés, peut être riche d'enseignements pour évaluer les atouts concurrentiels de l'entreprise.

En ce qui concerne les responsabilités du conseil d'administration, les points concernant tout particulièrement les Comités d'entreprise européens sont ceux précisant que le conseil d'administration doit « tenir compte des intérêts des parties prenantes » et que l'une des fonctions essentielles du conseil d'administration est de « surveiller le processus de diffusion de l'information et de communication ».

Le suivi

L'OCDE a créé cinq Tables rondes régionales dont les objectifs sont la sensibilisation et l'élaboration d'une auto-évaluation régionale. Ces Tables rondes sont des discussions structurées entre des hauts responsables politiques, des universitaires et des chefs d'entreprise et, d'après l'OCDE, elles ont constitué un moyen efficace de mener un dialogue sur les politiques à suivre et de procéder à un échange d'expériences multilatéral. Les cinq régions sont l'Asie, la Russie, l'Amérique latine, l'Eurasie et l'Europe du sud-est.¹⁰

La Banque mondiale coopère depuis plusieurs années avec l'OCDE à la promotion de certaines normes de gouvernement d'entreprise dans les pays en développement et en transition. En 2007, la Banque a réalisé les évaluations de 40 pays, allant de l'Arménie au Zimbabwe et les a publiées sur son site web. Ils font partie du programme de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international (FMI) relatif aux rapports sur le respect des normes et des codes (RRNC).¹¹

¹⁰ Les principales expériences des 25 réunions des cinq Tables rondes sont résumées dans un rapport : <http://www.oecd.org/dataoecd/59/62/30932834.pdf>

¹¹ Pour consulter les RRNC, voir l'adresse suivante : <http://ru.worldbank.org/GovernanceReports>.

Codes de l'OIT

Deux documents de l'OIT se révèlent particulièrement cruciaux en termes de codes de pratique. Il s'agit de la **Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale**, qui énonce les modalités selon lesquelles les multinationales devraient gérer l'emploi et les volets sociaux, et la **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**. Cette Déclaration sur les Principes fondamentaux n'est pas un code de pratique en tant que tel, mais les normes fondamentales du travail qu'elle édicte sont reprises dans de multiples codes de pratique.

A l'instar des Principes directeurs et des Principes de l'OCDE, les déclarations de l'OIT ont nettement plus de poids que les codes du même ordre énoncés par d'autres organisations compte tenu de la nature de l'OIT et de la procédure suivie pour adopter les déclarations.

L'OIT a vu le jour en 1919, après la première Guerre mondiale. Elle réunit la grande majorité des pays de la planète, dont la totalité des États de l'UE et la plupart de ses investisseurs étrangers. Comme elle l'énonce dans sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, l'OIT est « l'organisation internationale mandatée par sa Constitution, ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper ».

Il s'agit d'une instance tripartite réunissant des représentants des gouvernements, des employeurs et des syndicats. (Les gouvernements disposent de 50% des voix pour toute décision contestée contre 25% chacun aux syndicats et employeurs). Les employeurs ont grandement participé à la conclusion de la Déclaration tripartite et de la Déclaration sur les droits fondamentaux.

Codes de l'OIT

Deux documents de l'OIT se révèlent particulièrement cruciaux en termes de codes de pratique. Il s'agit de la **Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale**, qui énonce les modalités selon lesquelles les multinationales devraient gérer l'emploi et les volets sociaux, et la **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**. Cette Déclaration sur les Principes fondamentaux n'est pas un code de pratique en tant que tel, mais les normes fondamentales du travail qu'elle édicte sont reprises dans de multiples codes de pratique.

A l'instar des Principes directeurs et des Principes de l'OCDE, les déclarations de l'OIT ont nettement plus de poids que les codes du même ordre énoncés par d'autres organisations compte tenu de la nature de l'OIT et de la procédure suivie pour adopter les déclarations.

L'OIT a vu le jour en 1919, après la première Guerre mondiale. Elle réunit la grande majorité des pays de la planète, dont la totalité des États de l'UE et la plupart de ses investisseurs étrangers. Comme elle l'énonce dans sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, l'OIT est « l'organisation internationale mandatée par sa Constitution, ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper ».

Il s'agit d'une instance tripartite réunissant des représentants des gouvernements, des employeurs et des syndicats. (Les gouvernements disposent de 50% des voix pour toute décision contestée contre 25% chacun aux syndicats et employeurs). Les employeurs ont grandement participé à la conclusion de la Déclaration tripartite et de la Déclaration sur les droits fondamentaux.

Codes de l'OIT

Deux documents de l'OIT se révèlent particulièrement cruciaux en termes de codes de pratique. Il s'agit de la **Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale**, qui énonce les modalités selon lesquelles les multinationales devraient gérer l'emploi et les volets sociaux, et la **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**. Cette Déclaration sur les Principes fondamentaux n'est pas un code de pratique en tant que tel, mais les normes fondamentales du travail qu'elle édicte sont reprises dans de multiples codes de pratique.

A l'instar des Principes directeurs et des Principes de l'OCDE, les déclarations de l'OIT ont nettement plus de poids que les codes du même ordre énoncés par d'autres organisations compte tenu de la nature de l'OIT et de la procédure suivie pour adopter les déclarations.

L'OIT a vu le jour en 1919, après la première Guerre mondiale. Elle réunit la grande majorité des pays de la planète, dont la totalité des États de l'UE et la plupart de ses investisseurs étrangers. Comme elle l'énonce dans sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, l'OIT est « l'organisation internationale mandatée par sa Constitution, ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper ».

Il s'agit d'une instance tripartite réunissant des représentants des gouvernements, des employeurs et des syndicats. (Les gouvernements disposent de 50% des voix pour toute décision contestée contre 25% chacun aux syndicats et employeurs). Les employeurs ont grandement participé à la conclusion de la Déclaration tripartite et de la Déclaration sur les droits fondamentaux.

Déclaration tripartite du BIT concernant les multinationales

Un syndicat représente les travailleurs dans une entreprise, mais celle-ci ne reconnaît pas ce syndicat.

Vous apprenez dans la presse qu'une usine va fermer ses portes, mais le personnel, les syndicats et les autorités concernés n'ont été informés qu'après coup ?

Faites valoir vos droits d'information et de consultation en soumettant une demande d'interprétation de la « situation actuelle » à vos autorités publiques.

Si celles-ci ne réagissent pas ou ne transmettent pas la demande dans les trois mois, adressez-vous directement au BIT *Sous-comité des entreprises multilatérales* (cf. appendice sept pour le point de contact).

Une réponse approuvée par le conseil d'administration du BIT sera envoyée à toutes les parties concernées et l'affaire sera rendue publique.

Déclaration tripartite du BIT concernant les multinationales

Un syndicat représente les travailleurs dans une entreprise, mais celle-ci ne reconnaît pas ce syndicat.

Vous apprenez dans la presse qu'une usine va fermer ses portes, mais le personnel, les syndicats et les autorités concernés n'ont été informés qu'après coup ?

Faites valoir vos droits d'information et de consultation en soumettant une demande d'interprétation de la « situation actuelle » à vos autorités publiques.

Si celles-ci ne réagissent pas ou ne transmettent pas la demande dans les trois mois, adressez-vous directement au BIT *Sous-comité des entreprises multilatérales* (cf. appendice sept pour le point de contact).

Une réponse approuvée par le conseil d'administration du BIT sera envoyée à toutes les parties concernées et l'affaire sera rendue publique.

Déclaration tripartite du BIT concernant les multinationales

Un syndicat représente les travailleurs dans une entreprise, mais celle-ci ne reconnaît pas ce syndicat.

Vous apprenez dans la presse qu'une usine va fermer ses portes, mais le personnel, les syndicats et les autorités concernés n'ont été informés qu'après coup ?

Faites valoir vos droits d'information et de consultation en soumettant une demande d'interprétation de la « situation actuelle » à vos autorités publiques.

Si celles-ci ne réagissent pas ou ne transmettent pas la demande dans les trois mois, adressez-vous directement au BIT *Sous-comité des entreprises multilatérales* (cf. appendice sept pour le point de contact).

Une réponse approuvée par le conseil d'administration du BIT sera envoyée à toutes les parties concernées et l'affaire sera rendue publique.

Déclaration tripartite de l'OIT sur les multinationales

Contexte

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (également appelée Déclaration tripartite de l'OIT ou Déclaration EMN) a été adoptée par le Conseil d'administration de l'OIT en 1977 après ce que l'OIT a elle-même qualifié « d'années de recherches, de consultations et de négociations ». Il s'agit du compromis conclu à l'époque entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs (en fait, les syndicats).

A l'instar des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la Déclaration tripartite s'inscrit dans un contexte d'inquiétude croissante à propos des activités des multinationales, plus particulièrement dans les pays en voie de développement. Comme pour les Principes directeurs de l'OCDE, l'objectif poursuivi, notamment pour les représentants des travailleurs, était à nouveau de contribuer à un code de pratique contraignant des Nations Unies à l'intention des multinationales.

La dernière révision de la Déclaration tripartite date de mars 2006. La 4^e édition comporte maintenant des références aux instruments correspondants de l'OIT.

Objectif

La Déclaration consiste en un ensemble de recommandations adressées non seulement aux gouvernements mais également aux organisations patronales et syndicales et aux entreprises multinationales elles-mêmes. Comme dans les Principes directeurs de l'OCDE, l'expression « entreprises multinationales » n'est pas définie précisément. Les multinationales y sont décrites comme « des entreprises, que leur capital soit public, mixte ou privé, qui possèdent ou contrôlent la production, la distribution, les services ou au-

¹² Le texte de la Déclaration EMN est disponible sur : <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/french.pdf>. À l'occasion du 30^e anniversaire de la Déclaration EMN, une étude OIT est en cours afin d'examiner comment les pratiques de promotion des principes du travail peuvent stimuler la croissance et améliorer la compétitivité : <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>.

Déclaration tripartite de l'OIT sur les multinationales

Contexte

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (également appelée Déclaration tripartite de l'OIT ou Déclaration EMN) a été adoptée par le Conseil d'administration de l'OIT en 1977 après ce que l'OIT a elle-même qualifié « d'années de recherches, de consultations et de négociations ». Il s'agit du compromis conclu à l'époque entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs (en fait, les syndicats).

A l'instar des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la Déclaration tripartite s'inscrit dans un contexte d'inquiétude croissante à propos des activités des multinationales, plus particulièrement dans les pays en voie de développement. Comme pour les Principes directeurs de l'OCDE, l'objectif poursuivi, notamment pour les représentants des travailleurs, était à nouveau de contribuer à un code de pratique contraignant des Nations Unies à l'intention des multinationales.

La dernière révision de la Déclaration tripartite date de mars 2006. La 4^e édition comporte maintenant des références aux instruments correspondants de l'OIT.

Objectif

La Déclaration consiste en un ensemble de recommandations adressées non seulement aux gouvernements mais également aux organisations patronales et syndicales et aux entreprises multinationales elles-mêmes. Comme dans les Principes directeurs de l'OCDE, l'expression « entreprises multinationales » n'est pas définie précisément. Les multinationales y sont décrites comme « des entreprises, que leur capital soit public, mixte ou privé, qui possèdent ou contrôlent la production, la distribution, les services ou au-

¹² Le texte de la Déclaration EMN est disponible sur : <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/french.pdf>. À l'occasion du 30^e anniversaire de la Déclaration EMN, une étude OIT est en cours afin d'examiner comment les pratiques de promotion des principes du travail peuvent stimuler la croissance et améliorer la compétitivité : <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>.

Déclaration tripartite de l'OIT sur les multinationales

Contexte

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (également appelée Déclaration tripartite de l'OIT ou Déclaration EMN) a été adoptée par le Conseil d'administration de l'OIT en 1977 après ce que l'OIT a elle-même qualifié « d'années de recherches, de consultations et de négociations ». Il s'agit du compromis conclu à l'époque entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs (en fait, les syndicats).

A l'instar des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la Déclaration tripartite s'inscrit dans un contexte d'inquiétude croissante à propos des activités des multinationales, plus particulièrement dans les pays en voie de développement. Comme pour les Principes directeurs de l'OCDE, l'objectif poursuivi, notamment pour les représentants des travailleurs, était à nouveau de contribuer à un code de pratique contraignant des Nations Unies à l'intention des multinationales.

La dernière révision de la Déclaration tripartite date de mars 2006. La 4^e édition comporte maintenant des références aux instruments correspondants de l'OIT.

Objectif

La Déclaration consiste en un ensemble de recommandations adressées non seulement aux gouvernements mais également aux organisations patronales et syndicales et aux entreprises multinationales elles-mêmes. Comme dans les Principes directeurs de l'OCDE, l'expression « entreprises multinationales » n'est pas définie précisément. Les multinationales y sont décrites comme « des entreprises, que leur capital soit public, mixte ou privé, qui possèdent ou contrôlent la production, la distribution, les services ou au-

¹² Le texte de la Déclaration EMN est disponible sur : <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/french.pdf>. À l'occasion du 30^e anniversaire de la Déclaration EMN, une étude OIT est en cours afin d'examiner comment les pratiques de promotion des principes du travail peuvent stimuler la croissance et améliorer la compétitivité : <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>.

tres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège». La Déclaration concerne tous les niveaux de l'entreprise. A l'évidence, toutes les entreprises couvertes par la directive sur les Comités d'entreprise européens font partie du groupe ciblé par la Déclaration.

La Déclaration entend avoir une portée universelle, contrairement aux conventions de travail internationales contraignantes de l'OIT, qui doivent être ratifiées par chaque pays avant d'entrer en vigueur.

Statut juridique

La Déclaration est une mesure volontaire qui ne revêt de caractère obligatoire ni pour les gouvernements, ni pour les multinationales. Cependant, le fait qu'elle représente un compromis conclu entre les gouvernements, les employeurs et les syndicats la dote d'une autorité morale.

Teneur

La Déclaration consiste en une introduction, un préambule, et plusieurs rubriques détaillées concernant la politique générale, l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, et les relations professionnelles. Elle compte également une annexe comprenant une liste récapitulative des conventions et recommandations internationales du travail citées dans le document.

La plupart des recommandations des rubriques plus détaillées concernent directement les Comités d'entreprise européens.

Introduction

L'introduction résume l'origine et la nature du texte et fournit un contact pour aider à son interprétation. Elle affirme également que l'adhésion à la Déclaration tripartite de l'OIT ou Déclaration EMN « par toutes les parties concernées contribuerait à l'instauration d'un climat plus propice à la croissance économique et au progrès social ».

Préambule

Le préambule attire l'attention sur les travaux effectués préalablement par l'OIT et d'autres organisations internationales dans ce domaine ainsi que les étapes franchies pour parvenir à la Déclaration. Il invite également officiellement « les gouvernements des États membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et les

tres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège». La Déclaration concerne tous les niveaux de l'entreprise. A l'évidence, toutes les entreprises couvertes par la directive sur les Comités d'entreprise européens font partie du groupe ciblé par la Déclaration.

La Déclaration entend avoir une portée universelle, contrairement aux conventions de travail internationales contraignantes de l'OIT, qui doivent être ratifiées par chaque pays avant d'entrer en vigueur.

Statut juridique

La Déclaration est une mesure volontaire qui ne revêt de caractère obligatoire ni pour les gouvernements, ni pour les multinationales. Cependant, le fait qu'elle représente un compromis conclu entre les gouvernements, les employeurs et les syndicats la dote d'une autorité morale.

Teneur

La Déclaration consiste en une introduction, un préambule, et plusieurs rubriques détaillées concernant la politique générale, l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, et les relations professionnelles. Elle compte également une annexe comprenant une liste récapitulative des conventions et recommandations internationales du travail citées dans le document.

La plupart des recommandations des rubriques plus détaillées concernent directement les Comités d'entreprise européens.

Introduction

L'introduction résume l'origine et la nature du texte et fournit un contact pour aider à son interprétation. Elle affirme également que l'adhésion à la Déclaration tripartite de l'OIT ou Déclaration EMN « par toutes les parties concernées contribuerait à l'instauration d'un climat plus propice à la croissance économique et au progrès social ».

Préambule

Le préambule attire l'attention sur les travaux effectués préalablement par l'OIT et d'autres organisations internationales dans ce domaine ainsi que les étapes franchies pour parvenir à la Déclaration. Il invite également officiellement « les gouvernements des États membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et les

tres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège». La Déclaration concerne tous les niveaux de l'entreprise. A l'évidence, toutes les entreprises couvertes par la directive sur les Comités d'entreprise européens font partie du groupe ciblé par la Déclaration.

La Déclaration entend avoir une portée universelle, contrairement aux conventions de travail internationales contraignantes de l'OIT, qui doivent être ratifiées par chaque pays avant d'entrer en vigueur.

Statut juridique

La Déclaration est une mesure volontaire qui ne revêt de caractère obligatoire ni pour les gouvernements, ni pour les multinationales. Cependant, le fait qu'elle représente un compromis conclu entre les gouvernements, les employeurs et les syndicats la dote d'une autorité morale.

Teneur

La Déclaration consiste en une introduction, un préambule, et plusieurs rubriques détaillées concernant la politique générale, l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, et les relations professionnelles. Elle compte également une annexe comprenant une liste récapitulative des conventions et recommandations internationales du travail citées dans le document.

La plupart des recommandations des rubriques plus détaillées concernent directement les Comités d'entreprise européens.

Introduction

L'introduction résume l'origine et la nature du texte et fournit un contact pour aider à son interprétation. Elle affirme également que l'adhésion à la Déclaration tripartite de l'OIT ou Déclaration EMN « par toutes les parties concernées contribuerait à l'instauration d'un climat plus propice à la croissance économique et au progrès social ».

Préambule

Le préambule attire l'attention sur les travaux effectués préalablement par l'OIT et d'autres organisations internationales dans ce domaine ainsi que les étapes franchies pour parvenir à la Déclaration. Il invite également officiellement « les gouvernements des États membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et les

entreprises multinationales exerçant leurs activités sur leurs territoires à respecter les principes » contenus dans la Déclaration.

Il met l'accent sur le rôle prédominant joué par les multinationales. Il déclare que celles-ci peuvent produire des effets positifs. Mais il attire également l'attention sur le fait que leurs activités peuvent « conduire à des concentrations abusives de puissance économique et donner lieu à des conflits avec les objectifs des politiques nationales et avec les intérêts des travailleurs ». Il met également en exergue la complexité des activités des multinationales, qui peut se révéler préoccupante.

Il affirme que la Déclaration a pour objet « d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever ». Des progrès en la matière peuvent être accomplis par les gouvernements mais également naître d'une coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Politique générale

Cette section aborde des principes généraux. Elle appelle les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les multinationales à observer les législations nationales et à respecter une série de déclarations et conventions internationales. Elle précise que « la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu ». « Les gouvernements et les États qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 et 182 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n° 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189, et 190 » de l'OIT.¹³

Elle invite également les multinationales à tenir compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent et suggère de procéder à des consultations avec ces gouvernements et avec les associations syndicales et patronales nationales. Elle précise que les principes formulés dans la Déclaration devraient s'appliquer tant aux

¹³ Les conventions de l'OIT ainsi que les listes des pays signataires sont disponibles sur ILOLEX : <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>, et les recommandations sur : <http://www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm>.

entreprises multinationales exerçant leurs activités sur leurs territoires à respecter les principes » contenus dans la Déclaration.

Il met l'accent sur le rôle prédominant joué par les multinationales. Il déclare que celles-ci peuvent produire des effets positifs. Mais il attire également l'attention sur le fait que leurs activités peuvent « conduire à des concentrations abusives de puissance économique et donner lieu à des conflits avec les objectifs des politiques nationales et avec les intérêts des travailleurs ». Il met également en exergue la complexité des activités des multinationales, qui peut se révéler préoccupante.

Il affirme que la Déclaration a pour objet « d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever ». Des progrès en la matière peuvent être accomplis par les gouvernements mais également naître d'une coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Politique générale

Cette section aborde des principes généraux. Elle appelle les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les multinationales à observer les législations nationales et à respecter une série de déclarations et conventions internationales. Elle précise que « la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu ». « Les gouvernements et les États qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 et 182 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n° 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189, et 190 » de l'OIT.¹³

Elle invite également les multinationales à tenir compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent et suggère de procéder à des consultations avec ces gouvernements et avec les associations syndicales et patronales nationales. Elle précise que les principes formulés dans la Déclaration devraient s'appliquer tant aux

¹³ Les conventions de l'OIT ainsi que les listes des pays signataires sont disponibles sur ILOLEX : <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>, et les recommandations sur : <http://www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm>.

entreprises multinationales exerçant leurs activités sur leurs territoires à respecter les principes » contenus dans la Déclaration.

Il met l'accent sur le rôle prédominant joué par les multinationales. Il déclare que celles-ci peuvent produire des effets positifs. Mais il attire également l'attention sur le fait que leurs activités peuvent « conduire à des concentrations abusives de puissance économique et donner lieu à des conflits avec les objectifs des politiques nationales et avec les intérêts des travailleurs ». Il met également en exergue la complexité des activités des multinationales, qui peut se révéler préoccupante.

Il affirme que la Déclaration a pour objet « d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever ». Des progrès en la matière peuvent être accomplis par les gouvernements mais également naître d'une coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Politique générale

Cette section aborde des principes généraux. Elle appelle les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les multinationales à observer les législations nationales et à respecter une série de déclarations et conventions internationales. Elle précise que « la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu ». « Les gouvernements et les États qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 et 182 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n° 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189, et 190 » de l'OIT.¹³

Elle invite également les multinationales à tenir compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent et suggère de procéder à des consultations avec ces gouvernements et avec les associations syndicales et patronales nationales. Elle précise que les principes formulés dans la Déclaration devraient s'appliquer tant aux

¹³ Les conventions de l'OIT ainsi que les listes des pays signataires sont disponibles sur ILOLEX : <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>, et les recommandations sur : <http://www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm>.

entreprises multinationales qu'aux sociétés actives dans un seul pays.

Emploi

Cette section est subdivisée en trois rubriques : la promotion de l'emploi, l'égalité des chances et de traitement et la sécurité de l'emploi.

Dans la **Promotion de l'emploi**, la Déclaration appelle les gouvernements, et plus particulièrement ceux des pays en voie de développement, à mettre en œuvre une politique active visant à promouvoir le plein emploi.

Les multinationales devraient s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi et consulter les gouvernements et syndicats nationaux à propos de leurs plans pour l'emploi. Elles devraient donner la priorité à l'embauche et à la formation de ressortissants du pays d'accueil et devraient dans la mesure du possible adapter leurs techniques aux besoins des pays d'accueil. Elles devraient aussi veiller à recourir à des matériaux et fournisseurs locaux dans les pays en voie de développement.

Sous la rubrique **Égalité de chances et de traitement**, les gouvernements sont appelés à « poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale ». Les entreprises multinationales devraient s'inspirer dans toutes leurs activités de ce principe général, sans préjudice des politiques gouvernementales conçues pour corriger des situations historiques de discrimination.

Dans la **Sécurité de l'emploi**, les gouvernements comme les multinationales sont appelés à prendre des mesures appropriées pour faire face aux répercussions des activités de ces entreprises sur l'emploi.

Les multinationales devraient s'efforcer d'assurer un « emploi stable » à leurs travailleurs et jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi. Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter des modifications majeures à leurs activités, y compris les rachats ou transferts de production ayant des effets importants sur l'emploi, devraient les « signaler suffisamment à l'avance » aux autorités gouvernementales, aux représentants des travailleurs qu'elles emploient ainsi qu'à leurs organisations afin que les répercussions puissent être examinées en commun et qu'en soient atténuées le plus possible

entreprises multinationales qu'aux sociétés actives dans un seul pays.

Emploi

Cette section est subdivisée en trois rubriques : la promotion de l'emploi, l'égalité des chances et de traitement et la sécurité de l'emploi.

Dans la **Promotion de l'emploi**, la Déclaration appelle les gouvernements, et plus particulièrement ceux des pays en voie de développement, à mettre en œuvre une politique active visant à promouvoir le plein emploi.

Les multinationales devraient s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi et consulter les gouvernements et syndicats nationaux à propos de leurs plans pour l'emploi. Elles devraient donner la priorité à l'embauche et à la formation de ressortissants du pays d'accueil et devraient dans la mesure du possible adapter leurs techniques aux besoins des pays d'accueil. Elles devraient aussi veiller à recourir à des matériaux et fournisseurs locaux dans les pays en voie de développement.

Sous la rubrique **Égalité de chances et de traitement**, les gouvernements sont appelés à « poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale ». Les entreprises multinationales devraient s'inspirer dans toutes leurs activités de ce principe général, sans préjudice des politiques gouvernementales conçues pour corriger des situations historiques de discrimination.

Dans la **Sécurité de l'emploi**, les gouvernements comme les multinationales sont appelés à prendre des mesures appropriées pour faire face aux répercussions des activités de ces entreprises sur l'emploi.

Les multinationales devraient s'efforcer d'assurer un « emploi stable » à leurs travailleurs et jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi. Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter des modifications majeures à leurs activités, y compris les rachats ou transferts de production ayant des effets importants sur l'emploi, devraient les « signaler suffisamment à l'avance » aux autorités gouvernementales, aux représentants des travailleurs qu'elles emploient ainsi qu'à leurs organisations afin que les répercussions puissent être examinées en commun et qu'en soient atténuées le plus possible

entreprises multinationales qu'aux sociétés actives dans un seul pays.

Emploi

Cette section est subdivisée en trois rubriques : la promotion de l'emploi, l'égalité des chances et de traitement et la sécurité de l'emploi.

Dans la **Promotion de l'emploi**, la Déclaration appelle les gouvernements, et plus particulièrement ceux des pays en voie de développement, à mettre en œuvre une politique active visant à promouvoir le plein emploi.

Les multinationales devraient s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi et consulter les gouvernements et syndicats nationaux à propos de leurs plans pour l'emploi. Elles devraient donner la priorité à l'embauche et à la formation de ressortissants du pays d'accueil et devraient dans la mesure du possible adapter leurs techniques aux besoins des pays d'accueil. Elles devraient aussi veiller à recourir à des matériaux et fournisseurs locaux dans les pays en voie de développement.

Sous la rubrique **Égalité de chances et de traitement**, les gouvernements sont appelés à « poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale ». Les entreprises multinationales devraient s'inspirer dans toutes leurs activités de ce principe général, sans préjudice des politiques gouvernementales conçues pour corriger des situations historiques de discrimination.

Dans la **Sécurité de l'emploi**, les gouvernements comme les multinationales sont appelés à prendre des mesures appropriées pour faire face aux répercussions des activités de ces entreprises sur l'emploi.

Les multinationales devraient s'efforcer d'assurer un « emploi stable » à leurs travailleurs et jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi. Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter des modifications majeures à leurs activités, y compris les rachats ou transferts de production ayant des effets importants sur l'emploi, devraient les « signaler suffisamment à l'avance » aux autorités gouvernementales, aux représentants des travailleurs qu'elles emploient ainsi qu'à leurs organisations afin que les répercussions puissent être examinées en commun et qu'en soient atténuées le plus possible

les conséquences défavorables. Ceci s'avère particulièrement essentiel dans le cas de fermetures entraînant des pertes d'emplois. La Déclaration déclare également que « les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées » et que les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs ayant perdu leur emploi.

Formation

Les gouvernements sont exhortés à développer des politiques nationales de formation et les multinationales devraient veiller à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux « d'une formation appropriée ». Il serait adéquat que les syndicats et autres instances participent à cette formation. Dans les pays en voie de développement, les multinationales devraient participer à des programmes de formation nationaux visant à améliorer les compétences et à offrir des possibilités pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux dans les relations professionnelles

Conditions de travail et de vie

Ce chapitre est subdivisé en trois rubriques : Salaires, prestations et conditions de travail, âge minimum et sécurité et santé.

La première partie déclare que **les salaires, prestations et conditions de travail** offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en question. Les gouvernements sont de nouveau instamment priés de ratifier et d'appliquer aussi les Conventions de l'OIT n° 119, 115, 136 et 139 ainsi que les Recommandations de l'OIT n° 118, 114, 144 et 147, et de prendre en considération la dernière liste des publications du BIT sur la sécurité et l'hygiène au travail.

Dans les pays en voie de développement, les multinationales devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles. Ceux-ci devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leur famille et les gouvernements devraient s'efforcer de veiller à ce que les prestations des activités des multinationales soient aussi étendues que possible.

La partie relative à **l'âge minimum** affirme que les entreprises tant multinationales que nationales devraient d'urgence

les conséquences défavorables. Ceci s'avère particulièrement essentiel dans le cas de fermetures entraînant des pertes d'emplois. La Déclaration déclare également que « les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées » et que les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs ayant perdu leur emploi.

Formation

Les gouvernements sont exhortés à développer des politiques nationales de formation et les multinationales devraient veiller à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux « d'une formation appropriée ». Il serait adéquat que les syndicats et autres instances participent à cette formation. Dans les pays en voie de développement, les multinationales devraient participer à des programmes de formation nationaux visant à améliorer les compétences et à offrir des possibilités pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux dans les relations professionnelles

Conditions de travail et de vie

Ce chapitre est subdivisé en trois rubriques : Salaires, prestations et conditions de travail, âge minimum et sécurité et santé.

La première partie déclare que **les salaires, prestations et conditions de travail** offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en question. Les gouvernements sont de nouveau instamment priés de ratifier et d'appliquer aussi les Conventions de l'OIT n° 119, 115, 136 et 139 ainsi que les Recommandations de l'OIT n° 118, 114, 144 et 147, et de prendre en considération la dernière liste des publications du BIT sur la sécurité et l'hygiène au travail.

Dans les pays en voie de développement, les multinationales devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles. Ceux-ci devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leur famille et les gouvernements devraient s'efforcer de veiller à ce que les prestations des activités des multinationales soient aussi étendues que possible.

La partie relative à **l'âge minimum** affirme que les entreprises tant multinationales que nationales devraient d'urgence

les conséquences défavorables. Ceci s'avère particulièrement essentiel dans le cas de fermetures entraînant des pertes d'emplois. La Déclaration déclare également que « les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées » et que les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs ayant perdu leur emploi.

Formation

Les gouvernements sont exhortés à développer des politiques nationales de formation et les multinationales devraient veiller à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux « d'une formation appropriée ». Il serait adéquat que les syndicats et autres instances participent à cette formation. Dans les pays en voie de développement, les multinationales devraient participer à des programmes de formation nationaux visant à améliorer les compétences et à offrir des possibilités pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux dans les relations professionnelles

Conditions de travail et de vie

Ce chapitre est subdivisé en trois rubriques : Salaires, prestations et conditions de travail, âge minimum et sécurité et santé.

La première partie déclare que **les salaires, prestations et conditions de travail** offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en question. Les gouvernements sont de nouveau instamment priés de ratifier et d'appliquer aussi les Conventions de l'OIT n° 119, 115, 136 et 139 ainsi que les Recommandations de l'OIT n° 118, 114, 144 et 147, et de prendre en considération la dernière liste des publications du BIT sur la sécurité et l'hygiène au travail.

Dans les pays en voie de développement, les multinationales devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles. Ceux-ci devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leur famille et les gouvernements devraient s'efforcer de veiller à ce que les prestations des activités des multinationales soient aussi étendues que possible.

La partie relative à **l'âge minimum** affirme que les entreprises tant multinationales que nationales devraient d'urgence

assurer l'abolition du travail des enfants en respectant « l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail ».

La partie **santé et sécurité** appelle les gouvernements à « faire en sorte que les entreprises tant multinationales que nationales fassent bénéficier leurs travailleurs de normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène ». Les multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées compte tenu de leur expérience acquise dans l'entreprise tout entière. Le cas échéant, ces informations devraient être mises à la disposition des autorités nationales et des organisations de travailleurs et d'employeurs sur leur demande.

Les multinationales devraient également coopérer avec les autorités internationales et nationales compétentes en matière de sécurité et d'hygiène et, conformément à la pratique nationale, avec les représentants des travailleurs et leurs organisations. Dans certains cas, il pourrait être judicieux de conclure des conventions avec les représentants des travailleurs ou leurs organisations sur les questions d'hygiène et de sécurité.

Relations sociales

Après avoir énoncé un principe général selon lequel « les entreprises multinationales devraient appliquer, en matière de relations professionnelles, des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent des employeurs comparables dans le pays en cause », ce chapitre aborde cinq points : liberté syndicale et droit d'organisation, négociation collective, consultation, examen des réclamations et règlement des conflits du travail.

La rubrique **Liberté syndicale et droit d'organisation** énonce clairement que les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient jouir « du droit... de constituer des organisations de leur choix ainsi que de s'affilier à ces organisations ». Ils devraient bénéficier d'une protection adéquate contre « les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale ». Les multinationales sont encouragées à rejoindre des organisations patronales lorsque les circonstances s'y prêtent et ni les syndicats ni les organisations patronales représentant les multinationales ne devraient faire preuve d'ingérence les uns à l'égard des autres. Les gouvernements devraient appliquer la Convention OIT n° 87, article 5, en permettant aux organisations patronales et syndicales de s'affilier à des organisations internationales de leur choix.

assurer l'abolition du travail des enfants en respectant « l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail ».

La partie **santé et sécurité** appelle les gouvernements à « faire en sorte que les entreprises tant multinationales que nationales fassent bénéficier leurs travailleurs de normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène ». Les multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées compte tenu de leur expérience acquise dans l'entreprise tout entière. Le cas échéant, ces informations devraient être mises à la disposition des autorités nationales et des organisations de travailleurs et d'employeurs sur leur demande.

Les multinationales devraient également coopérer avec les autorités internationales et nationales compétentes en matière de sécurité et d'hygiène et, conformément à la pratique nationale, avec les représentants des travailleurs et leurs organisations. Dans certains cas, il pourrait être judicieux de conclure des conventions avec les représentants des travailleurs ou leurs organisations sur les questions d'hygiène et de sécurité.

Relations sociales

Après avoir énoncé un principe général selon lequel « les entreprises multinationales devraient appliquer, en matière de relations professionnelles, des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent des employeurs comparables dans le pays en cause », ce chapitre aborde cinq points : liberté syndicale et droit d'organisation, négociation collective, consultation, examen des réclamations et règlement des conflits du travail.

La rubrique **Liberté syndicale et droit d'organisation** énonce clairement que les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient jouir « du droit... de constituer des organisations de leur choix ainsi que de s'affilier à ces organisations ». Ils devraient bénéficier d'une protection adéquate contre « les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale ». Les multinationales sont encouragées à rejoindre des organisations patronales lorsque les circonstances s'y prêtent et ni les syndicats ni les organisations patronales représentant les multinationales ne devraient faire preuve d'ingérence les uns à l'égard des autres. Les gouvernements devraient appliquer la Convention OIT n° 87, article 5, en permettant aux organisations patronales et syndicales de s'affilier à des organisations internationales de leur choix.

assurer l'abolition du travail des enfants en respectant « l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail ».

La partie **santé et sécurité** appelle les gouvernements à « faire en sorte que les entreprises tant multinationales que nationales fassent bénéficier leurs travailleurs de normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène ». Les multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées compte tenu de leur expérience acquise dans l'entreprise tout entière. Le cas échéant, ces informations devraient être mises à la disposition des autorités nationales et des organisations de travailleurs et d'employeurs sur leur demande.

Les multinationales devraient également coopérer avec les autorités internationales et nationales compétentes en matière de sécurité et d'hygiène et, conformément à la pratique nationale, avec les représentants des travailleurs et leurs organisations. Dans certains cas, il pourrait être judicieux de conclure des conventions avec les représentants des travailleurs ou leurs organisations sur les questions d'hygiène et de sécurité.

Relations sociales

Après avoir énoncé un principe général selon lequel « les entreprises multinationales devraient appliquer, en matière de relations professionnelles, des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent des employeurs comparables dans le pays en cause », ce chapitre aborde cinq points : liberté syndicale et droit d'organisation, négociation collective, consultation, examen des réclamations et règlement des conflits du travail.

La rubrique **Liberté syndicale et droit d'organisation** énonce clairement que les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient jouir « du droit... de constituer des organisations de leur choix ainsi que de s'affilier à ces organisations ». Ils devraient bénéficier d'une protection adéquate contre « les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale ». Les multinationales sont encouragées à rejoindre des organisations patronales lorsque les circonstances s'y prêtent et ni les syndicats ni les organisations patronales représentant les multinationales ne devraient faire preuve d'ingérence les uns à l'égard des autres. Les gouvernements devraient appliquer la Convention OIT n° 87, article 5, en permettant aux organisations patronales et syndicales de s'affilier à des organisations internationales de leur choix.

Les gouvernements sont priés de permettre aux organisations représentant les travailleurs des multinationales ou aux organisations patronales représentant ces entreprises de s'affilier aux organisations internationales de travailleurs et d'employeurs de leur choix. Les gouvernements ne devraient apporter aucune restriction à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit de négociation collective pour attirer les investissements étrangers.

Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales devraient pouvoir se rencontrer et les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'intervention de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs provenant d'autres pays.

La partie **Négociation collective** déclare que les organisations représentant les travailleurs des multinationales devraient être reconnues aux fins de la négociation collective « conformément à la législation et à la pratique nationales ». Les négociations entre les syndicats et les employeurs ou leurs organisations devraient être encouragées en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives et ce, par des « mesures appropriées aux conditions nationales ». Les multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour mettre au point des conventions collectives efficaces et faire en sorte que les représentants de la direction avec qui ils mènent les négociations soient autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion. Elles devraient également leur fournir les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité locale et, le cas échéant, l'entreprise dans son ensemble. Dans certaines circonstances, les gouvernements devraient également fournir aux syndicats des informations utiles à la négociation collective et les multinationales devraient apporter les renseignements sollicités par les gouvernements dans la mesure du possible.

Les multinationales ne devraient pas menacer de transférer la production ou de déplacer les salariés d'un pays à un autre pour influencer le cours des négociations ou empêcher les travailleurs de s'organiser.

Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application ainsi que des clauses garantissant le respect mutuel des droits et responsabilités.

En matière de **Consultation**, la Déclaration dit simplement que « des systèmes élaborés d'un commun accord par les

Les gouvernements sont priés de permettre aux organisations représentant les travailleurs des multinationales ou aux organisations patronales représentant ces entreprises de s'affilier aux organisations internationales de travailleurs et d'employeurs de leur choix. Les gouvernements ne devraient apporter aucune restriction à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit de négociation collective pour attirer les investissements étrangers.

Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales devraient pouvoir se rencontrer et les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'intervention de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs provenant d'autres pays.

La partie **Négociation collective** déclare que les organisations représentant les travailleurs des multinationales devraient être reconnues aux fins de la négociation collective « conformément à la législation et à la pratique nationales ». Les négociations entre les syndicats et les employeurs ou leurs organisations devraient être encouragées en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives et ce, par des « mesures appropriées aux conditions nationales ». Les multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour mettre au point des conventions collectives efficaces et faire en sorte que les représentants de la direction avec qui ils mènent les négociations soient autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion. Elles devraient également leur fournir les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité locale et, le cas échéant, l'entreprise dans son ensemble. Dans certaines circonstances, les gouvernements devraient également fournir aux syndicats des informations utiles à la négociation collective et les multinationales devraient apporter les renseignements sollicités par les gouvernements dans la mesure du possible.

Les multinationales ne devraient pas menacer de transférer la production ou de déplacer les salariés d'un pays à un autre pour influencer le cours des négociations ou empêcher les travailleurs de s'organiser.

Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application ainsi que des clauses garantissant le respect mutuel des droits et responsabilités.

En matière de **Consultation**, la Déclaration dit simplement que « des systèmes élaborés d'un commun accord par les

Les gouvernements sont priés de permettre aux organisations représentant les travailleurs des multinationales ou aux organisations patronales représentant ces entreprises de s'affilier aux organisations internationales de travailleurs et d'employeurs de leur choix. Les gouvernements ne devraient apporter aucune restriction à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit de négociation collective pour attirer les investissements étrangers.

Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales devraient pouvoir se rencontrer et les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'intervention de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs provenant d'autres pays.

La partie **Négociation collective** déclare que les organisations représentant les travailleurs des multinationales devraient être reconnues aux fins de la négociation collective « conformément à la législation et à la pratique nationales ». Les négociations entre les syndicats et les employeurs ou leurs organisations devraient être encouragées en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives et ce, par des « mesures appropriées aux conditions nationales ». Les multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour mettre au point des conventions collectives efficaces et faire en sorte que les représentants de la direction avec qui ils mènent les négociations soient autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion. Elles devraient également leur fournir les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité locale et, le cas échéant, l'entreprise dans son ensemble. Dans certaines circonstances, les gouvernements devraient également fournir aux syndicats des informations utiles à la négociation collective et les multinationales devraient apporter les renseignements sollicités par les gouvernements dans la mesure du possible.

Les multinationales ne devraient pas menacer de transférer la production ou de déplacer les salariés d'un pays à un autre pour influencer le cours des négociations ou empêcher les travailleurs de s'organiser.

Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application ainsi que des clauses garantissant le respect mutuel des droits et responsabilités.

En matière de **Consultation**, la Déclaration dit simplement que « des systèmes élaborés d'un commun accord par les

employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel ». Elle ajoute que « ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives ».

La partie **Examen des réclamations** déclare que tout travailleur ayant un motif de réclamation, qu'il agisse individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, doit avoir le droit de présenter cette réclamation et de la faire examiner sans subir de ce fait un quelconque préjudice. Ceci est particulièrement important dans les pays qui n'observent pas les droits d'organisation et de négociation collective et l'interdiction du travail forcé.

Le point **Règlement des conflits du travail** appelle les multinationales et les organisations de travailleurs à instaurer un mécanisme de conciliation volontaire pouvant comporter un arbitrage pour prévenir et régler les conflits du travail. Ce mécanisme devrait prévoir l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs.

Suivi

Au départ élaboré en 1980 et révisé en 1986, un système a été adopté pour décider de l'interprétation de la Déclaration EMN dans des cas particuliers. Les demandes d'interprétation d'une « situation concrète » sur la signification ou l'application des dispositions des Déclarations peuvent être soumises au « Bureau », à savoir, ici, le Conseil d'administration du BIT et sa Sous-commission sur les entreprises multinationales. Une demande doit répondre à certains critères. Une fois qu'ils sont vérifiés, une procédure interne débute et quand elle est terminée, une réponse approuvée par le Conseil d'administration est communiquée aux parties concernées et publiée dans le Bulletin officiel ainsi que sur le site ILOLEX du BIT. En cas de refus d'approbation de la Sous-commission, aucune interprétation n'est donnée.¹⁴

Pour terminer, les effets des Déclarations EMN sont évalués tous les 4 ans sur base des informations fournies par les gouvernements, les syndicats et les employeurs.¹⁵

¹⁴ Procédure d'interprétation, cas et **Formulaire de demande d'interprétation** se trouvent à l'adresse suivante : <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/french/employment/multi/dispute.htm>.

¹⁵ « Huitième enquête sur la suite donnée à la Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et politique sociale : Rapport analytique du Groupe de travail sur les rapports soumis par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs (partie I) », Sous-commission du BIT sur les entreprises multinationales, GB.295/MNE/1/1, Genève, mars 2006.

employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel ». Elle ajoute que « ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives ».

La partie **Examen des réclamations** déclare que tout travailleur ayant un motif de réclamation, qu'il agisse individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, doit avoir le droit de présenter cette réclamation et de la faire examiner sans subir de ce fait un quelconque préjudice. Ceci est particulièrement important dans les pays qui n'observent pas les droits d'organisation et de négociation collective et l'interdiction du travail forcé.

Le point **Règlement des conflits du travail** appelle les multinationales et les organisations de travailleurs à instaurer un mécanisme de conciliation volontaire pouvant comporter un arbitrage pour prévenir et régler les conflits du travail. Ce mécanisme devrait prévoir l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs.

Suivi

Au départ élaboré en 1980 et révisé en 1986, un système a été adopté pour décider de l'interprétation de la Déclaration EMN dans des cas particuliers. Les demandes d'interprétation d'une « situation concrète » sur la signification ou l'application des dispositions des Déclarations peuvent être soumises au « Bureau », à savoir, ici, le Conseil d'administration du BIT et sa Sous-commission sur les entreprises multinationales. Une demande doit répondre à certains critères. Une fois qu'ils sont vérifiés, une procédure interne débute et quand elle est terminée, une réponse approuvée par le Conseil d'administration est communiquée aux parties concernées et publiée dans le Bulletin officiel ainsi que sur le site ILOLEX du BIT. En cas de refus d'approbation de la Sous-commission, aucune interprétation n'est donnée.¹⁴

Pour terminer, les effets des Déclarations EMN sont évalués tous les 4 ans sur base des informations fournies par les gouvernements, les syndicats et les employeurs.¹⁵

¹⁴ Procédure d'interprétation, cas et **Formulaire de demande d'interprétation** se trouvent à l'adresse suivante : <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/french/employment/multi/dispute.htm>.

¹⁵ « Huitième enquête sur la suite donnée à la Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et politique sociale : Rapport analytique du Groupe de travail sur les rapports soumis par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs (partie I) », Sous-commission du BIT sur les entreprises multinationales, GB.295/MNE/1/1, Genève, mars 2006.

employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel ». Elle ajoute que « ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives ».

La partie **Examen des réclamations** déclare que tout travailleur ayant un motif de réclamation, qu'il agisse individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, doit avoir le droit de présenter cette réclamation et de la faire examiner sans subir de ce fait un quelconque préjudice. Ceci est particulièrement important dans les pays qui n'observent pas les droits d'organisation et de négociation collective et l'interdiction du travail forcé.

Le point **Règlement des conflits du travail** appelle les multinationales et les organisations de travailleurs à instaurer un mécanisme de conciliation volontaire pouvant comporter un arbitrage pour prévenir et régler les conflits du travail. Ce mécanisme devrait prévoir l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs.

Suivi

Au départ élaboré en 1980 et révisé en 1986, un système a été adopté pour décider de l'interprétation de la Déclaration EMN dans des cas particuliers. Les demandes d'interprétation d'une « situation concrète » sur la signification ou l'application des dispositions des Déclarations peuvent être soumises au « Bureau », à savoir, ici, le Conseil d'administration du BIT et sa Sous-commission sur les entreprises multinationales. Une demande doit répondre à certains critères. Une fois qu'ils sont vérifiés, une procédure interne débute et quand elle est terminée, une réponse approuvée par le Conseil d'administration est communiquée aux parties concernées et publiée dans le Bulletin officiel ainsi que sur le site ILOLEX du BIT. En cas de refus d'approbation de la Sous-commission, aucune interprétation n'est donnée.¹⁴

Pour terminer, les effets des Déclarations EMN sont évalués tous les 4 ans sur base des informations fournies par les gouvernements, les syndicats et les employeurs.¹⁵

¹⁴ Procédure d'interprétation, cas et **Formulaire de demande d'interprétation** se trouvent à l'adresse suivante : <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/french/employment/multi/dispute.htm>.

¹⁵ « Huitième enquête sur la suite donnée à la Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et politique sociale : Rapport analytique du Groupe de travail sur les rapports soumis par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs (partie I) », Sous-commission du BIT sur les entreprises multinationales, GB.295/MNE/1/1, Genève, mars 2006.

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

Contexte

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail¹⁶ a été adoptée en juin 1998 pour répondre, selon les termes de Michel Hansenne, directeur général de l'OIT à l'époque, aux « défis de la mondialisation ».

Cette Déclaration est née d'un débat animé portant sur la manière de conjuguer les normes fondamentales du travail au renforcement du libre-échange des biens et services. Des inquiétudes planaient quant à la non-garantie de ces normes, de nombreux pays n'ayant pas adopté les conventions contraignantes de l'OIT qui les auraient rendues obligatoires. Dans le même temps, certains pays craignaient que l'intégration de normes de travail dans les accords commerciaux ne serve le protectionnisme.

Cette Déclaration est considérée par l'OIT comme l'apogée de ce processus dans le sens où elle couvre les normes fondamentales du travail mais comporte également un engagement clair envers un mécanisme de mise en œuvre par le biais d'un système de rapports nationaux et mondiaux.

Objectif et champ d'application

La Déclaration s'attache principalement aux devoirs de promotion et de protection des normes fondamentales du travail qui incombent aux gouvernements, même si dans la pratique, ce sont les employeurs qui doivent les respecter (voir ci-dessous).

Elle s'applique aux 181 pays membres de l'OIT, soit à la grande majorité des pays du monde.¹⁷

¹⁶ Le texte de cette Déclaration est disponible sur le site : http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=FR&var_pagename=DECLARATIONTEXT.

¹⁷ Pour la liste alphabétique des pays membres de l'OIT : <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

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

Contexte

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail¹⁶ a été adoptée en juin 1998 pour répondre, selon les termes de Michel Hansenne, directeur général de l'OIT à l'époque, aux « défis de la mondialisation ».

Cette Déclaration est née d'un débat animé portant sur la manière de conjuguer les normes fondamentales du travail au renforcement du libre-échange des biens et services. Des inquiétudes planaient quant à la non-garantie de ces normes, de nombreux pays n'ayant pas adopté les conventions contraignantes de l'OIT qui les auraient rendues obligatoires. Dans le même temps, certains pays craignaient que l'intégration de normes de travail dans les accords commerciaux ne serve le protectionnisme.

Cette Déclaration est considérée par l'OIT comme l'apogée de ce processus dans le sens où elle couvre les normes fondamentales du travail mais comporte également un engagement clair envers un mécanisme de mise en œuvre par le biais d'un système de rapports nationaux et mondiaux.

Objectif et champ d'application

La Déclaration s'attache principalement aux devoirs de promotion et de protection des normes fondamentales du travail qui incombent aux gouvernements, même si dans la pratique, ce sont les employeurs qui doivent les respecter (voir ci-dessous).

Elle s'applique aux 181 pays membres de l'OIT, soit à la grande majorité des pays du monde.¹⁷

¹⁶ Le texte de cette Déclaration est disponible sur le site : http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=FR&var_pagename=DECLARATIONTEXT.

¹⁷ Pour la liste alphabétique des pays membres de l'OIT : <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

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

Contexte

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail¹⁶ a été adoptée en juin 1998 pour répondre, selon les termes de Michel Hansenne, directeur général de l'OIT à l'époque, aux « défis de la mondialisation ».

Cette Déclaration est née d'un débat animé portant sur la manière de conjuguer les normes fondamentales du travail au renforcement du libre-échange des biens et services. Des inquiétudes planaient quant à la non-garantie de ces normes, de nombreux pays n'ayant pas adopté les conventions contraignantes de l'OIT qui les auraient rendues obligatoires. Dans le même temps, certains pays craignaient que l'intégration de normes de travail dans les accords commerciaux ne serve le protectionnisme.

Cette Déclaration est considérée par l'OIT comme l'apogée de ce processus dans le sens où elle couvre les normes fondamentales du travail mais comporte également un engagement clair envers un mécanisme de mise en œuvre par le biais d'un système de rapports nationaux et mondiaux.

Objectif et champ d'application

La Déclaration s'attache principalement aux devoirs de promotion et de protection des normes fondamentales du travail qui incombent aux gouvernements, même si dans la pratique, ce sont les employeurs qui doivent les respecter (voir ci-dessous).

Elle s'applique aux 181 pays membres de l'OIT, soit à la grande majorité des pays du monde.¹⁷

¹⁶ Le texte de cette Déclaration est disponible sur le site : http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=FR&var_pagename=DECLARATIONTEXT.

¹⁷ Pour la liste alphabétique des pays membres de l'OIT : <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

Déclaration de l'OIT

Le gouvernement est-il l'un des 181 États membres de l'OIT ? Dans ce cas, il doit faire un rapport annuel à l'OIT sur les efforts accomplis pour promouvoir et appliquer les principes et les droits fondamentaux au travail et sur son intention de ratifier les grandes Conventions de travail.

Vous rencontrez, par exemple, une forme de travail des enfants ou de travail forcé dans le pays ? Alors, signalez vos observations au gouvernement et à l'OIT. Elle seront prises en considération dans l'examen annuel de la Déclaration et donc rendues publiques.

La Commission d'experts du BIT pour l'application des conventions et recommandations examine les plaintes se référant à toute convention de l'OIT.

La liberté d'association étant un élément crucial pour les droits des travailleurs, l'OIT est également dotée d'un Comité de la liberté syndicale (CLS), spécialement chargé d'examiner les plaintes se référant aux conventions 87 et 98 sur la liberté d'association et les négociations collectives.

Le CLS est composé de 10 membres, dont 3 pour chacune des parties (travailleurs, employeurs et gouvernements), plus un président indépendant. Il se réunit deux fois par an et examine les éléments probants soumis par toutes les parties en cause.

Les éléments fournis au Comité ne sont pas communiqués au public et ne sont pas non plus accessibles aux autres parties au litige.

Il est possible de déposer des plaintes indépendamment des mesures prises au niveau national. Le syndicat n'est pas tenu d'attendre que tous les recours nationaux aient été épuisés, en dépit des employeurs qui tentent depuis quelques années d'imposer une telle condition. Néanmoins, la résistance des gouvernements s'appuie le plus souvent sur la législation nationale, jugée suffisante pour protéger les droits du travail.

Déclaration de l'OIT

Le gouvernement est-il l'un des 181 États membres de l'OIT ? Dans ce cas, il doit faire un rapport annuel à l'OIT sur les efforts accomplis pour promouvoir et appliquer les principes et les droits fondamentaux au travail et sur son intention de ratifier les grandes Conventions de travail.

Vous rencontrez, par exemple, une forme de travail des enfants ou de travail forcé dans le pays ? Alors, signalez vos observations au gouvernement et à l'OIT. Elle seront prises en considération dans l'examen annuel de la Déclaration et donc rendues publiques.

La Commission d'experts du BIT pour l'application des conventions et recommandations examine les plaintes se référant à toute convention de l'OIT.

La liberté d'association étant un élément crucial pour les droits des travailleurs, l'OIT est également dotée d'un Comité de la liberté syndicale (CLS), spécialement chargé d'examiner les plaintes se référant aux conventions 87 et 98 sur la liberté d'association et les négociations collectives.

Le CLS est composé de 10 membres, dont 3 pour chacune des parties (travailleurs, employeurs et gouvernements), plus un président indépendant. Il se réunit deux fois par an et examine les éléments probants soumis par toutes les parties en cause.

Les éléments fournis au Comité ne sont pas communiqués au public et ne sont pas non plus accessibles aux autres parties au litige.

Il est possible de déposer des plaintes indépendamment des mesures prises au niveau national. Le syndicat n'est pas tenu d'attendre que tous les recours nationaux aient été épuisés, en dépit des employeurs qui tentent depuis quelques années d'imposer une telle condition. Néanmoins, la résistance des gouvernements s'appuie le plus souvent sur la législation nationale, jugée suffisante pour protéger les droits du travail.

Déclaration de l'OIT

Le gouvernement est-il l'un des 181 États membres de l'OIT ? Dans ce cas, il doit faire un rapport annuel à l'OIT sur les efforts accomplis pour promouvoir et appliquer les principes et les droits fondamentaux au travail et sur son intention de ratifier les grandes Conventions de travail.

Vous rencontrez, par exemple, une forme de travail des enfants ou de travail forcé dans le pays ? Alors, signalez vos observations au gouvernement et à l'OIT. Elle seront prises en considération dans l'examen annuel de la Déclaration et donc rendues publiques.

La Commission d'experts du BIT pour l'application des conventions et recommandations examine les plaintes se référant à toute convention de l'OIT.

La liberté d'association étant un élément crucial pour les droits des travailleurs, l'OIT est également dotée d'un Comité de la liberté syndicale (CLS), spécialement chargé d'examiner les plaintes se référant aux conventions 87 et 98 sur la liberté d'association et les négociations collectives.

Le CLS est composé de 10 membres, dont 3 pour chacune des parties (travailleurs, employeurs et gouvernements), plus un président indépendant. Il se réunit deux fois par an et examine les éléments probants soumis par toutes les parties en cause.

Les éléments fournis au Comité ne sont pas communiqués au public et ne sont pas non plus accessibles aux autres parties au litige.

Il est possible de déposer des plaintes indépendamment des mesures prises au niveau national. Le syndicat n'est pas tenu d'attendre que tous les recours nationaux aient été épuisés, en dépit des employeurs qui tentent depuis quelques années d'imposer une telle condition. Néanmoins, la résistance des gouvernements s'appuie le plus souvent sur la législation nationale, jugée suffisante pour protéger les droits du travail.

Statut juridique

Contrairement aux conventions de l'OIT qui, une fois ratifiées par un État membre sont légalement contraignantes, l'application des clauses de la Déclaration ne peut être décidée par un tribunal. En effet, l'une des raisons ayant motivé l'adoption de la Déclaration provenait de l'absence de consensus entre les membres de l'OIT quant à l'aspect contraignant des normes fondamentales. Cependant, comme le souligne la Déclaration, l'ensemble des Membres, « même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation [OIT], de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution », les principes concernant les normes fondamentales du travail.

Teneur

La Déclaration comporte un préambule, le corps du texte et une annexe, décrite comme « faisant partie intégrante de la présente Déclaration », abordant le suivi de la Déclaration. Pour les membres d'un Comité d'entreprise européen, les points essentiels concernent sans doute les normes fondamentales du travail elles-mêmes et la déclaration sans équivoque de leur application à tous les Membres de l'OIT.

Préambule

Le préambule expose les convictions et les objectifs généraux de l'OIT.

Corps du texte

Il est d'abord rappelé qu'en adhérant à l'OIT, les États ont accepté ses principes et droits et se sont engagés à travailler à la réalisation de ces objectifs.

Il est ensuite souligné que ces principes et droits ont été exprimés sous forme de conventions fondamentales ratifiées par certains États, mais que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation « de respecter, promouvoir et réaliser » les principes concernant les droits fondamentaux faisant l'objet desdites conventions, à savoir :

- « la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective [N° 87 et 98] ;

Statut juridique

Contrairement aux conventions de l'OIT qui, une fois ratifiées par un État membre sont légalement contraignantes, l'application des clauses de la Déclaration ne peut être décidée par un tribunal. En effet, l'une des raisons ayant motivé l'adoption de la Déclaration provenait de l'absence de consensus entre les membres de l'OIT quant à l'aspect contraignant des normes fondamentales. Cependant, comme le souligne la Déclaration, l'ensemble des Membres, « même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation [OIT], de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution », les principes concernant les normes fondamentales du travail.

Teneur

La Déclaration comporte un préambule, le corps du texte et une annexe, décrite comme « faisant partie intégrante de la présente Déclaration », abordant le suivi de la Déclaration. Pour les membres d'un Comité d'entreprise européen, les points essentiels concernent sans doute les normes fondamentales du travail elles-mêmes et la déclaration sans équivoque de leur application à tous les Membres de l'OIT.

Préambule

Le préambule expose les convictions et les objectifs généraux de l'OIT.

Corps du texte

Il est d'abord rappelé qu'en adhérant à l'OIT, les États ont accepté ses principes et droits et se sont engagés à travailler à la réalisation de ces objectifs.

Il est ensuite souligné que ces principes et droits ont été exprimés sous forme de conventions fondamentales ratifiées par certains États, mais que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation « de respecter, promouvoir et réaliser » les principes concernant les droits fondamentaux faisant l'objet desdites conventions, à savoir :

- « la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective [N° 87 et 98] ;

Statut juridique

Contrairement aux conventions de l'OIT qui, une fois ratifiées par un État membre sont légalement contraignantes, l'application des clauses de la Déclaration ne peut être décidée par un tribunal. En effet, l'une des raisons ayant motivé l'adoption de la Déclaration provenait de l'absence de consensus entre les membres de l'OIT quant à l'aspect contraignant des normes fondamentales. Cependant, comme le souligne la Déclaration, l'ensemble des Membres, « même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation [OIT], de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution », les principes concernant les normes fondamentales du travail.

Teneur

La Déclaration comporte un préambule, le corps du texte et une annexe, décrite comme « faisant partie intégrante de la présente Déclaration », abordant le suivi de la Déclaration. Pour les membres d'un Comité d'entreprise européen, les points essentiels concernent sans doute les normes fondamentales du travail elles-mêmes et la déclaration sans équivoque de leur application à tous les Membres de l'OIT.

Préambule

Le préambule expose les convictions et les objectifs généraux de l'OIT.

Corps du texte

Il est d'abord rappelé qu'en adhérant à l'OIT, les États ont accepté ses principes et droits et se sont engagés à travailler à la réalisation de ces objectifs.

Il est ensuite souligné que ces principes et droits ont été exprimés sous forme de conventions fondamentales ratifiées par certains États, mais que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation « de respecter, promouvoir et réaliser » les principes concernant les droits fondamentaux faisant l'objet desdites conventions, à savoir :

- « la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective [N° 87 et 98] ;

- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire [N° 29] ;
- l'abolition effective du travail des enfants [N° 182] ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession » [N° 111] ;

La Déclaration reconnaît alors l'obligation qui incombe à l'OIT d'aider ses Membres à respecter ces normes fondamentales du travail :

- En offrant une assistance et des conseils techniques ;
- En assistant les États membres qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes dans les efforts qu'ils déploient pour respecter les principes qui les sous-tendent ;
- En les aidant à instaurer un climat propice au développement économique et social.

L'OIT promet également d'encourager d'autres institutions internationales comme la Banque mondiale et le Fonds monétaire international à soutenir les efforts des États membres pour respecter ces normes.

Annexe

La Déclaration s'engage à mettre en œuvre un « mécanisme de suivi promotionnel » efficace dont les détails sont présentés en annexe ; un élément important est l'Examen annuel qui comporte également des informations provenant des gouvernements ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs.¹⁸

Enfin, la Déclaration souligne que les normes du travail et la Déclaration elle-même ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes ni à mettre en cause l'avantage comparatif d'un quelconque pays. En d'autres termes, la Déclaration ne devrait pas être utilisée pour remettre en question les salaires inférieurs des pays en voie de développement.

¹⁸ Pour consulter la base de données Examen annuel de la Déclaration : http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.ANNUALREVIEWDATABASE?var_language=FR

- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire [N° 29] ;
- l'abolition effective du travail des enfants [N° 182] ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession » [N° 111] ;

La Déclaration reconnaît alors l'obligation qui incombe à l'OIT d'aider ses Membres à respecter ces normes fondamentales du travail :

- En offrant une assistance et des conseils techniques ;
- En assistant les États membres qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes dans les efforts qu'ils déploient pour respecter les principes qui les sous-tendent ;
- En les aidant à instaurer un climat propice au développement économique et social.

L'OIT promet également d'encourager d'autres institutions internationales comme la Banque mondiale et le Fonds monétaire international à soutenir les efforts des États membres pour respecter ces normes.

Annexe

La Déclaration s'engage à mettre en œuvre un « mécanisme de suivi promotionnel » efficace dont les détails sont présentés en annexe ; un élément important est l'Examen annuel qui comporte également des informations provenant des gouvernements ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs.¹⁸

Enfin, la Déclaration souligne que les normes du travail et la Déclaration elle-même ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes ni à mettre en cause l'avantage comparatif d'un quelconque pays. En d'autres termes, la Déclaration ne devrait pas être utilisée pour remettre en question les salaires inférieurs des pays en voie de développement.

¹⁸ Pour consulter la base de données Examen annuel de la Déclaration : http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.ANNUALREVIEWDATABASE?var_language=FR

- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire [N° 29] ;
- l'abolition effective du travail des enfants [N° 182] ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession » [N° 111] ;

La Déclaration reconnaît alors l'obligation qui incombe à l'OIT d'aider ses Membres à respecter ces normes fondamentales du travail :

- En offrant une assistance et des conseils techniques ;
- En assistant les États membres qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes dans les efforts qu'ils déploient pour respecter les principes qui les sous-tendent ;
- En les aidant à instaurer un climat propice au développement économique et social.

L'OIT promet également d'encourager d'autres institutions internationales comme la Banque mondiale et le Fonds monétaire international à soutenir les efforts des États membres pour respecter ces normes.

Annexe

La Déclaration s'engage à mettre en œuvre un « mécanisme de suivi promotionnel » efficace dont les détails sont présentés en annexe ; un élément important est l'Examen annuel qui comporte également des informations provenant des gouvernements ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs.¹⁸

Enfin, la Déclaration souligne que les normes du travail et la Déclaration elle-même ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes ni à mettre en cause l'avantage comparatif d'un quelconque pays. En d'autres termes, la Déclaration ne devrait pas être utilisée pour remettre en question les salaires inférieurs des pays en voie de développement.

¹⁸ Pour consulter la base de données Examen annuel de la Déclaration : http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.ANNUALREVIEWDATABASE?var_language=FR

Pacte mondial (Global Compact)

Contexte et objectif

Le Pacte mondial a été proposé par l'ancien Secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan, en janvier 1999 lors du Forum économique mondial de Davos, en Suisse. S'adressant aux dirigeants de certaines des plus grandes multinationales mondiales, il les a exhortés à « conclure un 'pacte mondial' fondé sur des valeurs et des principes communs qui donneront un visage humain au marché mondial ». Il leur a plus particulièrement demandé « d'embrasser, de promouvoir et de faire respecter, au sein de leur sphère d'influence, une série de valeurs fondamentales touchant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement, et la lutte contre la corruption. »

UNI était l'un des trois organes syndicaux participant à la réunion de lancement de l'initiative à New York en 2000 et elle inclut invariablement les principes du Pacte mondial dans ses Accords-cadres mondiaux.

Statut juridique et champ d'application

Le Pacte mondial n'est pas un instrument de réglementation mais une initiative volontaire conjointe ou un réseau englobant tous les acteurs sociaux concernés, au cœur duquel se trouvent le Bureau du Pacte Mondial et six agences onusiennes.¹⁹ Les Nations Unies autorisent clairement les syndicats à jouer un rôle parce qu'ils « font partie tant de l'industrie que de la société civile » et « qu'ils offrent des connaissances considérables, une capacité à résoudre les problèmes et un soutien pratique ». En outre, ils apportent un système de contrôle mutuel et d'équilibre et donne de la crédibilité à l'initiative »²⁰.

À ce jour, le Pacte mondial compte plus de 4.000 parties prenantes dans 116 pays et comme l'indique l'Enquête 2007 sur les Participants : « nous sommes actuellement à l'aube d'une nouvelle ère dans l'innovation au sein des

¹⁹ Pour plus de détails sur les principes, les participants, les rapports d'avancement, les actualités, etc., voir : <http://www.unglobalcompact.org>

²⁰ Examen annuel 2007 du Pacte mondial de l'ONU, publié à l'occasion de Sommet 2007 des leaders du Pactes mondial, à Genève, les 5 et 6 juillet.

Pacte mondial (Global Compact)

Contexte et objectif

Le Pacte mondial a été proposé par l'ancien Secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan, en janvier 1999 lors du Forum économique mondial de Davos, en Suisse. S'adressant aux dirigeants de certaines des plus grandes multinationales mondiales, il les a exhortés à « conclure un 'pacte mondial' fondé sur des valeurs et des principes communs qui donneront un visage humain au marché mondial ». Il leur a plus particulièrement demandé « d'embrasser, de promouvoir et de faire respecter, au sein de leur sphère d'influence, une série de valeurs fondamentales touchant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement, et la lutte contre la corruption. »

UNI était l'un des trois organes syndicaux participant à la réunion de lancement de l'initiative à New York en 2000 et elle inclut invariablement les principes du Pacte mondial dans ses Accords-cadres mondiaux.

Statut juridique et champ d'application

Le Pacte mondial n'est pas un instrument de réglementation mais une initiative volontaire conjointe ou un réseau englobant tous les acteurs sociaux concernés, au cœur duquel se trouvent le Bureau du Pacte Mondial et six agences onusiennes.¹⁹ Les Nations Unies autorisent clairement les syndicats à jouer un rôle parce qu'ils « font partie tant de l'industrie que de la société civile » et « qu'ils offrent des connaissances considérables, une capacité à résoudre les problèmes et un soutien pratique ». En outre, ils apportent un système de contrôle mutuel et d'équilibre et donne de la crédibilité à l'initiative »²⁰.

À ce jour, le Pacte mondial compte plus de 4.000 parties prenantes dans 116 pays et comme l'indique l'Enquête 2007 sur les Participants : « nous sommes actuellement à l'aube d'une nouvelle ère dans l'innovation au sein des

¹⁹ Pour plus de détails sur les principes, les participants, les rapports d'avancement, les actualités, etc., voir : <http://www.unglobalcompact.org>

²⁰ Examen annuel 2007 du Pacte mondial de l'ONU, publié à l'occasion de Sommet 2007 des leaders du Pactes mondial, à Genève, les 5 et 6 juillet.

Pacte mondial (Global Compact)

Contexte et objectif

Le Pacte mondial a été proposé par l'ancien Secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan, en janvier 1999 lors du Forum économique mondial de Davos, en Suisse. S'adressant aux dirigeants de certaines des plus grandes multinationales mondiales, il les a exhortés à « conclure un 'pacte mondial' fondé sur des valeurs et des principes communs qui donneront un visage humain au marché mondial ». Il leur a plus particulièrement demandé « d'embrasser, de promouvoir et de faire respecter, au sein de leur sphère d'influence, une série de valeurs fondamentales touchant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement, et la lutte contre la corruption. »

UNI était l'un des trois organes syndicaux participant à la réunion de lancement de l'initiative à New York en 2000 et elle inclut invariablement les principes du Pacte mondial dans ses Accords-cadres mondiaux.

Statut juridique et champ d'application

Le Pacte mondial n'est pas un instrument de réglementation mais une initiative volontaire conjointe ou un réseau englobant tous les acteurs sociaux concernés, au cœur duquel se trouvent le Bureau du Pacte Mondial et six agences onusiennes.¹⁹ Les Nations Unies autorisent clairement les syndicats à jouer un rôle parce qu'ils « font partie tant de l'industrie que de la société civile » et « qu'ils offrent des connaissances considérables, une capacité à résoudre les problèmes et un soutien pratique ». En outre, ils apportent un système de contrôle mutuel et d'équilibre et donne de la crédibilité à l'initiative »²⁰.

À ce jour, le Pacte mondial compte plus de 4.000 parties prenantes dans 116 pays et comme l'indique l'Enquête 2007 sur les Participants : « nous sommes actuellement à l'aube d'une nouvelle ère dans l'innovation au sein des

¹⁹ Pour plus de détails sur les principes, les participants, les rapports d'avancement, les actualités, etc., voir : <http://www.unglobalcompact.org>

²⁰ Examen annuel 2007 du Pacte mondial de l'ONU, publié à l'occasion de Sommet 2007 des leaders du Pactes mondial, à Genève, les 5 et 6 juillet.

Pacte mondial

La société participe-t-elle au Pacte mondial ?

Le Pacte mondial produit une Communication annuelle sur le progrès relative à l'application des dix principes par les entreprises.

Vous pouvez vérifier les informations fournies par votre société en examinant les rapports annuels du Pacte mondial à l'adresse suivante : <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>.

Si l'entreprise ne présente pas de compte rendu, elle sera classée comme inactive sur le site web du Pacte mondial.

Rappelez-lui son engagement.

Un réseau local du Pacte mondial existe-t-il ?

La société y participe-t-elle ?

Y êtes-vous impliqué ?

Les réseaux constituent une autre occasion de renforcer le dialogue ?

Pacte mondial

La société participe-t-elle au Pacte mondial ?

Le Pacte mondial produit une Communication annuelle sur le progrès relative à l'application des dix principes par les entreprises.

Vous pouvez vérifier les informations fournies par votre société en examinant les rapports annuels du Pacte mondial à l'adresse suivante : <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>.

Si l'entreprise ne présente pas de compte rendu, elle sera classée comme inactive sur le site web du Pacte mondial.

Rappelez-lui son engagement.

Un réseau local du Pacte mondial existe-t-il ?

La société y participe-t-elle ?

Y êtes-vous impliqué ?

Les réseaux constituent une autre occasion de renforcer le dialogue ?

Pacte mondial

La société participe-t-elle au Pacte mondial ?

Le Pacte mondial produit une Communication annuelle sur le progrès relative à l'application des dix principes par les entreprises.

Vous pouvez vérifier les informations fournies par votre société en examinant les rapports annuels du Pacte mondial à l'adresse suivante : <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>.

Si l'entreprise ne présente pas de compte rendu, elle sera classée comme inactive sur le site web du Pacte mondial.

Rappelez-lui son engagement.

Un réseau local du Pacte mondial existe-t-il ?

La société y participe-t-elle ?

Y êtes-vous impliqué ?

Les réseaux constituent une autre occasion de renforcer le dialogue ?

entreprises... l'on reconnaît de plus en plus que le marché et les entreprises privées peuvent et doivent aider à trouver des solutions aux problèmes mondiaux ». ²¹

Teneur

Les dix principes du Pacte mondial identifiés par les Nations Unies et que les entreprises sont invitées à mettre en œuvre sont :

En matière de droits de l'homme :

1. Soutenir et respecter la protection des droits de l'homme proclamés au niveau international ;
2. Veiller à ce que leurs propres sociétés ne se rendent pas coupables de violations des droits de l'homme ;

En matière de normes du travail :

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ;
6. L'éradication de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;

En matière d'environnement :

7. Soutenir une approche prudente des défis posés par l'environnement ;
8. Entreprendre des initiatives destinées à promouvoir une responsabilité environnementale accrue ;
9. Encourager l'élaboration et la diffusion de technologies écologiques.

En matière de lutte contre la corruption :

10. Lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et la subornation.

En fait, tous ces principes s'inspirent de déclarations existantes. Les principes portant sur le travail sont tirés de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Les principes relatifs aux droits de l'homme émanent de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Les points liés à l'environnement procèdent de la Déclaration sur l'environnement et le développement

²¹ McKinsey, Enquête 2007 sur les PDG participants, Pacte mondial de l'ONU

entreprises... l'on reconnaît de plus en plus que le marché et les entreprises privées peuvent et doivent aider à trouver des solutions aux problèmes mondiaux ». ²¹

Teneur

Les dix principes du Pacte mondial identifiés par les Nations Unies et que les entreprises sont invitées à mettre en œuvre sont :

En matière de droits de l'homme :

1. Soutenir et respecter la protection des droits de l'homme proclamés au niveau international ;
2. Veiller à ce que leurs propres sociétés ne se rendent pas coupables de violations des droits de l'homme ;

En matière de normes du travail :

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ;
6. L'éradication de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;

En matière d'environnement :

7. Soutenir une approche prudente des défis posés par l'environnement ;
8. Entreprendre des initiatives destinées à promouvoir une responsabilité environnementale accrue ;
9. Encourager l'élaboration et la diffusion de technologies écologiques.

En matière de lutte contre la corruption :

10. Lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et la subornation.

En fait, tous ces principes s'inspirent de déclarations existantes. Les principes portant sur le travail sont tirés de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Les principes relatifs aux droits de l'homme émanent de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Les points liés à l'environnement procèdent de la Déclaration sur l'environnement et le développement

²¹ McKinsey, Enquête 2007 sur les PDG participants, Pacte mondial de l'ONU

entreprises... l'on reconnaît de plus en plus que le marché et les entreprises privées peuvent et doivent aider à trouver des solutions aux problèmes mondiaux ». ²¹

Teneur

Les dix principes du Pacte mondial identifiés par les Nations Unies et que les entreprises sont invitées à mettre en œuvre sont :

En matière de droits de l'homme :

1. Soutenir et respecter la protection des droits de l'homme proclamés au niveau international ;
2. Veiller à ce que leurs propres sociétés ne se rendent pas coupables de violations des droits de l'homme ;

En matière de normes du travail :

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ;
6. L'éradication de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;

En matière d'environnement :

7. Soutenir une approche prudente des défis posés par l'environnement ;
8. Entreprendre des initiatives destinées à promouvoir une responsabilité environnementale accrue ;
9. Encourager l'élaboration et la diffusion de technologies écologiques.

En matière de lutte contre la corruption :

10. Lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et la subornation.

En fait, tous ces principes s'inspirent de déclarations existantes. Les principes portant sur le travail sont tirés de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Les principes relatifs aux droits de l'homme émanent de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Les points liés à l'environnement procèdent de la Déclaration sur l'environnement et le développement

²¹ McKinsey, Enquête 2007 sur les PDG participants, Pacte mondial de l'ONU

adoptée lors du Sommet de Rio et ceux concernant la lutte contre la corruption viennent de la Convention des Nations Unies contre la corruption. Cette inspiration reflète l'objectif général de ce Pacte mondial (Global compact) consistant non pas à formuler de nouvelles revendications détaillées, mais plutôt à renforcer les pressions politiques et morales exercées sur les multinationales pour qu'elles respectent les principes directeurs internationaux existants.

Mise en œuvre

Aucune modalité spécifique de mise en œuvre des principes du Pacte mondial n'a donc été établie. En revanche, des suggestions sont soumises aux entreprises. Sur le plan du travail, celles-ci incluent l'acceptation d'engagements spécifiques : garantir des embauches et procédures d'avancement indépendantes de l'appartenance à un syndicat, permettre le déroulement des activités syndicales par exemple en fournissant du matériel comme des tableaux d'affichage ou du temps libre payé pour l'exercice des activités syndicales. Il est également suggéré que les entreprises informent les médias de leur adhésion au Pacte mondial et de leur intention de le respecter.

Un des engagements principaux d'une entreprise est de rendre compte chaque année aux parties prenantes des progrès réalisés dans l'application des dix principes. Ce que l'on nomme les Communications sur le progrès sont accessibles à tous.

Depuis novembre 2003, environ 70 réseaux locaux ont été créés dans le cadre de la gestion et de l'administration du Pacte. Chaque réseau est composé d'un groupe de participants dans un contexte géographique particulier. Il existe des critères minima clairement définis pour mettre sur pied un réseau et depuis 2005, le Centre de Barcelone pour le soutien du Pacte mondial des Nations Unies coordonne et organise leurs réunions annuelles. Les rapports de réunions sont accessibles à tous.²²

Un des engagements principaux d'une entreprise est de rendre compte chaque année aux parties prenantes des progrès réalisés dans l'application des dix principes. Ce que l'on nomme les Communications sur le progrès sont accessibles à tous.²³

²² Consultez la base de données des Communication sur le progrès à l'adresse suivante : <http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/francais3.html>

²³ Pour plus d'informations sur le réseau, voir : <http://www.unglobalcompact.org/NetworksAroundTheWorld/index.html>.

adoptée lors du Sommet de Rio et ceux concernant la lutte contre la corruption viennent de la Convention des Nations Unies contre la corruption. Cette inspiration reflète l'objectif général de ce Pacte mondial (Global compact) consistant non pas à formuler de nouvelles revendications détaillées, mais plutôt à renforcer les pressions politiques et morales exercées sur les multinationales pour qu'elles respectent les principes directeurs internationaux existants.

Mise en œuvre

Aucune modalité spécifique de mise en œuvre des principes du Pacte mondial n'a donc été établie. En revanche, des suggestions sont soumises aux entreprises. Sur le plan du travail, celles-ci incluent l'acceptation d'engagements spécifiques : garantir des embauches et procédures d'avancement indépendantes de l'appartenance à un syndicat, permettre le déroulement des activités syndicales par exemple en fournissant du matériel comme des tableaux d'affichage ou du temps libre payé pour l'exercice des activités syndicales. Il est également suggéré que les entreprises informent les médias de leur adhésion au Pacte mondial et de leur intention de le respecter.

Un des engagements principaux d'une entreprise est de rendre compte chaque année aux parties prenantes des progrès réalisés dans l'application des dix principes. Ce que l'on nomme les Communications sur le progrès sont accessibles à tous.

Depuis novembre 2003, environ 70 réseaux locaux ont été créés dans le cadre de la gestion et de l'administration du Pacte. Chaque réseau est composé d'un groupe de participants dans un contexte géographique particulier. Il existe des critères minima clairement définis pour mettre sur pied un réseau et depuis 2005, le Centre de Barcelone pour le soutien du Pacte mondial des Nations Unies coordonne et organise leurs réunions annuelles. Les rapports de réunions sont accessibles à tous.²²

Un des engagements principaux d'une entreprise est de rendre compte chaque année aux parties prenantes des progrès réalisés dans l'application des dix principes. Ce que l'on nomme les Communications sur le progrès sont accessibles à tous.²³

²² Consultez la base de données des Communication sur le progrès à l'adresse suivante : <http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/francais3.html>

²³ Pour plus d'informations sur le réseau, voir : <http://www.unglobalcompact.org/NetworksAroundTheWorld/index.html>.

adoptée lors du Sommet de Rio et ceux concernant la lutte contre la corruption viennent de la Convention des Nations Unies contre la corruption. Cette inspiration reflète l'objectif général de ce Pacte mondial (Global compact) consistant non pas à formuler de nouvelles revendications détaillées, mais plutôt à renforcer les pressions politiques et morales exercées sur les multinationales pour qu'elles respectent les principes directeurs internationaux existants.

Mise en œuvre

Aucune modalité spécifique de mise en œuvre des principes du Pacte mondial n'a donc été établie. En revanche, des suggestions sont soumises aux entreprises. Sur le plan du travail, celles-ci incluent l'acceptation d'engagements spécifiques : garantir des embauches et procédures d'avancement indépendantes de l'appartenance à un syndicat, permettre le déroulement des activités syndicales par exemple en fournissant du matériel comme des tableaux d'affichage ou du temps libre payé pour l'exercice des activités syndicales. Il est également suggéré que les entreprises informent les médias de leur adhésion au Pacte mondial et de leur intention de le respecter.

Un des engagements principaux d'une entreprise est de rendre compte chaque année aux parties prenantes des progrès réalisés dans l'application des dix principes. Ce que l'on nomme les Communications sur le progrès sont accessibles à tous.

Depuis novembre 2003, environ 70 réseaux locaux ont été créés dans le cadre de la gestion et de l'administration du Pacte. Chaque réseau est composé d'un groupe de participants dans un contexte géographique particulier. Il existe des critères minima clairement définis pour mettre sur pied un réseau et depuis 2005, le Centre de Barcelone pour le soutien du Pacte mondial des Nations Unies coordonne et organise leurs réunions annuelles. Les rapports de réunions sont accessibles à tous.²²

Un des engagements principaux d'une entreprise est de rendre compte chaque année aux parties prenantes des progrès réalisés dans l'application des dix principes. Ce que l'on nomme les Communications sur le progrès sont accessibles à tous.²³

²² Consultez la base de données des Communication sur le progrès à l'adresse suivante : <http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/francais3.html>

²³ Pour plus d'informations sur le réseau, voir : <http://www.unglobalcompact.org/NetworksAroundTheWorld/index.html>.

En 2006 et 2007, UNI Finance a mené une enquête sectorielle sur l'application du Principe trois du Pacte mondial des Nations Unies. Cette enquête a permis à UNI Finance de déterminer les grandes tendances dans la mise en œuvre et le contrôle des droits du travail au sein du secteur. Trois tendances dominantes ont pu être identifiées. Premièrement, les réponses des entreprises manquaient en général cruellement d'une perspective globale. Deuxièmement, plutôt que de s'engager directement en faveur des droits du travail, de nombreuses sociétés choisissent d'exprimer leur adhésion à des droits de l'homme plus larges. Troisièmement, l'utilisation de mécanismes externes de contrôle est très répandue mais les entreprises qui y recourent s'adressent rarement à des syndicats ou à des organes de représentation des travailleurs. Cela malgré la Déclaration de Genève qui a suivi le Sommet des dirigeants du Pacte mondial de juin 2007, où les chefs d'entreprises étaient d'accord pour dire « qu'un partenariat et une coopération avec les parties prenantes – y compris les gouvernements, la société civile et la population active – sont essentielles, dans la mesure où les dilemmes, les défis et les perspectives tant au niveau mondial que local sont parfois trop complexes pour qu'un seul isolé s'en occupe ou trouve une solution seul ».²⁴

²⁴ Enquête d'UNI Finance sur le Pacte mondial d'UNI, Analyse des résultats, août 2007.

En 2006 et 2007, UNI Finance a mené une enquête sectorielle sur l'application du Principe trois du Pacte mondial des Nations Unies. Cette enquête a permis à UNI Finance de déterminer les grandes tendances dans la mise en œuvre et le contrôle des droits du travail au sein du secteur. Trois tendances dominantes ont pu être identifiées. Premièrement, les réponses des entreprises manquaient en général cruellement d'une perspective globale. Deuxièmement, plutôt que de s'engager directement en faveur des droits du travail, de nombreuses sociétés choisissent d'exprimer leur adhésion à des droits de l'homme plus larges. Troisièmement, l'utilisation de mécanismes externes de contrôle est très répandue mais les entreprises qui y recourent s'adressent rarement à des syndicats ou à des organes de représentation des travailleurs. Cela malgré la Déclaration de Genève qui a suivi le Sommet des dirigeants du Pacte mondial de juin 2007, où les chefs d'entreprises étaient d'accord pour dire « qu'un partenariat et une coopération avec les parties prenantes – y compris les gouvernements, la société civile et la population active – sont essentielles, dans la mesure où les dilemmes, les défis et les perspectives tant au niveau mondial que local sont parfois trop complexes pour qu'un seul isolé s'en occupe ou trouve une solution seul ».²⁴

²⁴ Enquête d'UNI Finance sur le Pacte mondial d'UNI, Analyse des résultats, août 2007.

En 2006 et 2007, UNI Finance a mené une enquête sectorielle sur l'application du Principe trois du Pacte mondial des Nations Unies. Cette enquête a permis à UNI Finance de déterminer les grandes tendances dans la mise en œuvre et le contrôle des droits du travail au sein du secteur. Trois tendances dominantes ont pu être identifiées. Premièrement, les réponses des entreprises manquaient en général cruellement d'une perspective globale. Deuxièmement, plutôt que de s'engager directement en faveur des droits du travail, de nombreuses sociétés choisissent d'exprimer leur adhésion à des droits de l'homme plus larges. Troisièmement, l'utilisation de mécanismes externes de contrôle est très répandue mais les entreprises qui y recourent s'adressent rarement à des syndicats ou à des organes de représentation des travailleurs. Cela malgré la Déclaration de Genève qui a suivi le Sommet des dirigeants du Pacte mondial de juin 2007, où les chefs d'entreprises étaient d'accord pour dire « qu'un partenariat et une coopération avec les parties prenantes – y compris les gouvernements, la société civile et la population active – sont essentielles, dans la mesure où les dilemmes, les défis et les perspectives tant au niveau mondial que local sont parfois trop complexes pour qu'un seul isolé s'en occupe ou trouve une solution seul ».²⁴

²⁴ Enquête d'UNI Finance sur le Pacte mondial d'UNI, Analyse des résultats, août 2007.

Principes pour l'investissement responsable

Le gestionnaire de fonds de votre plan de pension n'intègre pas l'analyse RI/ESG dans le processus décisionnel d'investissement ? Une entreprise ne communique pas suffisamment d'informations sur son exposition aux grands risques environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise ni sur sa gestion de ces risques ? La direction n'observe pas les Conventions et les normes de l'OIT sur les droits des travailleurs ?

Dans ce cas, alertez le projet des PRI (voir à l'Appendice sept pour les coordonnées).

"Engagement Clearinghouse"

"Engagement Clearinghouse PRI" (Principes pour l'Investissement Responsable) est le titre d'un forum en-ligne rassemblant les signataires d'un engagement visant à partager l'information sur la mise en application des Principes et faciliter le regroupement des ressources et des moyens d'influence, de façon à promouvoir un changement des comportements et des politiques.

S'agissant de questions environnementales, sociales ou de gouvernance ("questions ESG") il est relativement rare que les investisseurs institutionnels détiennent des participations suffisantes pour peser sur les décisions des entreprises dans lesquelles ils investissent. Théoriquement, le Forum confère plus de poids à l'engagement des investisseurs soucieux de promouvoir les PRI en facilitant l'action collective des signataires. (Pour autant, le Forum n'a pas encore été utilisé pour organiser l'approche d'une multinationale ciblée et s'est davantage concentré sur les politiques générales ou les problèmes).

Voici comment fonctionne le Forum PRI Engagement Clearinghouse: les signataires élaborent une proposition d'engagement et indiquent de façon détaillée comment cet engagement sera mis en pratique et pour quels résultats, apportent des informations utiles et communiquent les documents pertinents.

Principes pour l'investissement responsable

Le gestionnaire de fonds de votre plan de pension n'intègre pas l'analyse RI/ESG dans le processus décisionnel d'investissement ? Une entreprise ne communique pas suffisamment d'informations sur son exposition aux grands risques environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise ni sur sa gestion de ces risques ? La direction n'observe pas les Conventions et les normes de l'OIT sur les droits des travailleurs ?

Dans ce cas, alertez le projet des PRI (voir à l'Appendice sept pour les coordonnées).

"Engagement Clearinghouse"

"Engagement Clearinghouse PRI" (Principes pour l'Investissement Responsable) est le titre d'un forum en-ligne rassemblant les signataires d'un engagement visant à partager l'information sur la mise en application des Principes et faciliter le regroupement des ressources et des moyens d'influence, de façon à promouvoir un changement des comportements et des politiques.

S'agissant de questions environnementales, sociales ou de gouvernance ("questions ESG") il est relativement rare que les investisseurs institutionnels détiennent des participations suffisantes pour peser sur les décisions des entreprises dans lesquelles ils investissent. Théoriquement, le Forum confère plus de poids à l'engagement des investisseurs soucieux de promouvoir les PRI en facilitant l'action collective des signataires. (Pour autant, le Forum n'a pas encore été utilisé pour organiser l'approche d'une multinationale ciblée et s'est davantage concentré sur les politiques générales ou les problèmes).

Voici comment fonctionne le Forum PRI Engagement Clearinghouse: les signataires élaborent une proposition d'engagement et indiquent de façon détaillée comment cet engagement sera mis en pratique et pour quels résultats, apportent des informations utiles et communiquent les documents pertinents.

Principes pour l'investissement responsable

Le gestionnaire de fonds de votre plan de pension n'intègre pas l'analyse RI/ESG dans le processus décisionnel d'investissement ? Une entreprise ne communique pas suffisamment d'informations sur son exposition aux grands risques environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise ni sur sa gestion de ces risques ? La direction n'observe pas les Conventions et les normes de l'OIT sur les droits des travailleurs ?

Dans ce cas, alertez le projet des PRI (voir à l'Appendice sept pour les coordonnées).

"Engagement Clearinghouse"

"Engagement Clearinghouse PRI" (Principes pour l'Investissement Responsable) est le titre d'un forum en-ligne rassemblant les signataires d'un engagement visant à partager l'information sur la mise en application des Principes et faciliter le regroupement des ressources et des moyens d'influence, de façon à promouvoir un changement des comportements et des politiques.

S'agissant de questions environnementales, sociales ou de gouvernance ("questions ESG") il est relativement rare que les investisseurs institutionnels détiennent des participations suffisantes pour peser sur les décisions des entreprises dans lesquelles ils investissent. Théoriquement, le Forum confère plus de poids à l'engagement des investisseurs soucieux de promouvoir les PRI en facilitant l'action collective des signataires. (Pour autant, le Forum n'a pas encore été utilisé pour organiser l'approche d'une multinationale ciblée et s'est davantage concentré sur les politiques générales ou les problèmes).

Voici comment fonctionne le Forum PRI Engagement Clearinghouse: les signataires élaborent une proposition d'engagement et indiquent de façon détaillée comment cet engagement sera mis en pratique et pour quels résultats, apportent des informations utiles et communiquent les documents pertinents.

Principes pour l'investissement responsable

Contexte et objectif

Nous avons inclus ce chapitre pour montrer qu'il n'existe pas seulement des outils pouvant être utilisés directement par les syndicats mais aussi d'autres dont ils peuvent se servir pour faire pression sur les entreprises afin qu'elles soient socialement responsables, en agissant sur les décisions des investisseurs institutionnels. Les syndicats ont souvent beaucoup d'influence sur ces investisseurs, et donc sur les fonds de pension et les fonds fiduciaires, par le biais des fiduciaires des syndicats. Pour garantir l'efficacité de cette influence, les syndicats devraient sensibiliser aux Principes pour l'investissement responsable (PRI) les sociétés qui ne sont pas socialement responsables et pour lesquelles les syndicats estiment que les investisseurs institutionnels devraient être avertis de leurs agissements. Après tout, l'argent des fonds de pension est celui des travailleurs et il devrait être investi dans des entreprises socialement responsables.

Lancés en avril 2006, les Principes sont par nature une série de bonnes pratiques mondiales touchant à l'investissement responsable. De plus en plus d'investisseurs institutionnels ont voulu s'assurer que leurs investissements profitaient à des sociétés respectant certaines normes. Les PRI visent à garantir que les investisseurs institutionnels incorporent les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise (ESG) dans leur processus décisionnel d'investissement et dans leurs pratiques relatives aux biens de sorte que les signataires des Principes pour l'investissement responsable influencent directement les entreprises pour qu'elles améliorent leurs performances dans ces domaines.

Les Principes complètent le Pacte mondial des Nations Unies et constituent également un prolongement du Programme des Nations Unies pour l'Environnement Initiative Financière dont l'un des rôles est de sensibiliser les marchés des capitaux à l'importance des questions environnementales et sociales.

Principes pour l'investissement responsable

Contexte et objectif

Nous avons inclus ce chapitre pour montrer qu'il n'existe pas seulement des outils pouvant être utilisés directement par les syndicats mais aussi d'autres dont ils peuvent se servir pour faire pression sur les entreprises afin qu'elles soient socialement responsables, en agissant sur les décisions des investisseurs institutionnels. Les syndicats ont souvent beaucoup d'influence sur ces investisseurs, et donc sur les fonds de pension et les fonds fiduciaires, par le biais des fiduciaires des syndicats. Pour garantir l'efficacité de cette influence, les syndicats devraient sensibiliser aux Principes pour l'investissement responsable (PRI) les sociétés qui ne sont pas socialement responsables et pour lesquelles les syndicats estiment que les investisseurs institutionnels devraient être avertis de leurs agissements. Après tout, l'argent des fonds de pension est celui des travailleurs et il devrait être investi dans des entreprises socialement responsables.

Lancés en avril 2006, les Principes sont par nature une série de bonnes pratiques mondiales touchant à l'investissement responsable. De plus en plus d'investisseurs institutionnels ont voulu s'assurer que leurs investissements profitaient à des sociétés respectant certaines normes. Les PRI visent à garantir que les investisseurs institutionnels incorporent les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise (ESG) dans leur processus décisionnel d'investissement et dans leurs pratiques relatives aux biens de sorte que les signataires des Principes pour l'investissement responsable influencent directement les entreprises pour qu'elles améliorent leurs performances dans ces domaines.

Les Principes complètent le Pacte mondial des Nations Unies et constituent également un prolongement du Programme des Nations Unies pour l'Environnement Initiative Financière dont l'un des rôles est de sensibiliser les marchés des capitaux à l'importance des questions environnementales et sociales.

Principes pour l'investissement responsable

Contexte et objectif

Nous avons inclus ce chapitre pour montrer qu'il n'existe pas seulement des outils pouvant être utilisés directement par les syndicats mais aussi d'autres dont ils peuvent se servir pour faire pression sur les entreprises afin qu'elles soient socialement responsables, en agissant sur les décisions des investisseurs institutionnels. Les syndicats ont souvent beaucoup d'influence sur ces investisseurs, et donc sur les fonds de pension et les fonds fiduciaires, par le biais des fiduciaires des syndicats. Pour garantir l'efficacité de cette influence, les syndicats devraient sensibiliser aux Principes pour l'investissement responsable (PRI) les sociétés qui ne sont pas socialement responsables et pour lesquelles les syndicats estiment que les investisseurs institutionnels devraient être avertis de leurs agissements. Après tout, l'argent des fonds de pension est celui des travailleurs et il devrait être investi dans des entreprises socialement responsables.

Lancés en avril 2006, les Principes sont par nature une série de bonnes pratiques mondiales touchant à l'investissement responsable. De plus en plus d'investisseurs institutionnels ont voulu s'assurer que leurs investissements profitaient à des sociétés respectant certaines normes. Les PRI visent à garantir que les investisseurs institutionnels incorporent les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise (ESG) dans leur processus décisionnel d'investissement et dans leurs pratiques relatives aux biens de sorte que les signataires des Principes pour l'investissement responsable influencent directement les entreprises pour qu'elles améliorent leurs performances dans ces domaines.

Les Principes complètent le Pacte mondial des Nations Unies et constituent également un prolongement du Programme des Nations Unies pour l'Environnement Initiative Financière dont l'un des rôles est de sensibiliser les marchés des capitaux à l'importance des questions environnementales et sociales.

Le projet des PRI est dirigé par un conseil de 13 personnes constitué de 11 représentants élus signataires et propriétaires d'actifs et de deux représentants onusiens du Programme des Nations Unies pour l'Environnement et du Pacte mondial des Nations Unies. Actuellement, la présidence des PRI est occupée par la fiduciaire d'un important fonds de pension, désignée par un syndicat.

Statut juridique et champ d'application

Aucune sanction légale ou réglementaire n'est associée à ces principes universels. Ils ont été créés en vue d'être volontaires et suggestifs. Les PRI déclarent que des risques liés à la réputation peuvent exister lorsque l'on signe et que l'on échoue ensuite dans la mise en pratique des Principes. Cependant, ce risque ne se vérifiera peut-être pas et la situation dépendra du fait que les syndicats fournissent ou non des informations et des preuves concernant les sociétés et les fonds d'investissement ne remplissant pas les normes dont ils sont signataires. Les engagements sont encouragés par les PRI comme étant une direction à suivre plutôt qu'une liste prescriptive à appliquer à la lettre.

Sur base d'une vaste enquête menée auprès de plus de 200 investisseurs institutionnels signataires représentant plus de 9 billions de dollars US en actifs pour 2007, James Gifford, Directeur exécutif de l'initiative des PRI, a conclu qu'ils « comprenaient que les questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise pouvaient mener à des résultats à long terme et devaient donc être intégrées dans des processus d'investissement. »²⁵

Teneur

Le document intitulé « PRI » se compose d'une note introductive expliquant l'historique et les principaux avantages à être signataire de ces Principes, suivie d'un chapitre sur les quatre grandes activités de soutien à la mise en œuvre offertes aux signataires : fournir des conseils, créer des réseaux, accroître la coopération, évaluer les progrès. Le corps principal du texte contient les six Principes, avec pour chacun d'eux, des suggestions pour d'éventuelles actions.

²⁵ Voir également le rapport 2007 sur les progrès en matière de PRI avec quelques exemples de bonnes pratiques sur : <http://www.unpri.org/report07/media-release-July07.php> ; ou le rapport « Investissement responsable en point de mire : comment les grands fonds de pension d'État relèvent le défi » avec 15 études de cas, dont la plupart se concentrent sur les signataires des PRI : <http://www.unepfi.org/fileadmin/documents/infocus.pdf>

Le projet des PRI est dirigé par un conseil de 13 personnes constitué de 11 représentants élus signataires et propriétaires d'actifs et de deux représentants onusiens du Programme des Nations Unies pour l'Environnement et du Pacte mondial des Nations Unies. Actuellement, la présidence des PRI est occupée par la fiduciaire d'un important fonds de pension, désignée par un syndicat.

Statut juridique et champ d'application

Aucune sanction légale ou réglementaire n'est associée à ces principes universels. Ils ont été créés en vue d'être volontaires et suggestifs. Les PRI déclarent que des risques liés à la réputation peuvent exister lorsque l'on signe et que l'on échoue ensuite dans la mise en pratique des Principes. Cependant, ce risque ne se vérifiera peut-être pas et la situation dépendra du fait que les syndicats fournissent ou non des informations et des preuves concernant les sociétés et les fonds d'investissement ne remplissant pas les normes dont ils sont signataires. Les engagements sont encouragés par les PRI comme étant une direction à suivre plutôt qu'une liste prescriptive à appliquer à la lettre.

Sur base d'une vaste enquête menée auprès de plus de 200 investisseurs institutionnels signataires représentant plus de 9 billions de dollars US en actifs pour 2007, James Gifford, Directeur exécutif de l'initiative des PRI, a conclu qu'ils « comprenaient que les questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise pouvaient mener à des résultats à long terme et devaient donc être intégrées dans des processus d'investissement. »²⁵

Teneur

Le document intitulé « PRI » se compose d'une note introductive expliquant l'historique et les principaux avantages à être signataire de ces Principes, suivie d'un chapitre sur les quatre grandes activités de soutien à la mise en œuvre offertes aux signataires : fournir des conseils, créer des réseaux, accroître la coopération, évaluer les progrès. Le corps principal du texte contient les six Principes, avec pour chacun d'eux, des suggestions pour d'éventuelles actions.

²⁵ Voir également le rapport 2007 sur les progrès en matière de PRI avec quelques exemples de bonnes pratiques sur : <http://www.unpri.org/report07/media-release-July07.php> ; ou le rapport « Investissement responsable en point de mire : comment les grands fonds de pension d'État relèvent le défi » avec 15 études de cas, dont la plupart se concentrent sur les signataires des PRI : <http://www.unepfi.org/fileadmin/documents/infocus.pdf>

Le projet des PRI est dirigé par un conseil de 13 personnes constitué de 11 représentants élus signataires et propriétaires d'actifs et de deux représentants onusiens du Programme des Nations Unies pour l'Environnement et du Pacte mondial des Nations Unies. Actuellement, la présidence des PRI est occupée par la fiduciaire d'un important fonds de pension, désignée par un syndicat.

Statut juridique et champ d'application

Aucune sanction légale ou réglementaire n'est associée à ces principes universels. Ils ont été créés en vue d'être volontaires et suggestifs. Les PRI déclarent que des risques liés à la réputation peuvent exister lorsque l'on signe et que l'on échoue ensuite dans la mise en pratique des Principes. Cependant, ce risque ne se vérifiera peut-être pas et la situation dépendra du fait que les syndicats fournissent ou non des informations et des preuves concernant les sociétés et les fonds d'investissement ne remplissant pas les normes dont ils sont signataires. Les engagements sont encouragés par les PRI comme étant une direction à suivre plutôt qu'une liste prescriptive à appliquer à la lettre.

Sur base d'une vaste enquête menée auprès de plus de 200 investisseurs institutionnels signataires représentant plus de 9 billions de dollars US en actifs pour 2007, James Gifford, Directeur exécutif de l'initiative des PRI, a conclu qu'ils « comprenaient que les questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise pouvaient mener à des résultats à long terme et devaient donc être intégrées dans des processus d'investissement. »²⁵

Teneur

Le document intitulé « PRI » se compose d'une note introductive expliquant l'historique et les principaux avantages à être signataire de ces Principes, suivie d'un chapitre sur les quatre grandes activités de soutien à la mise en œuvre offertes aux signataires : fournir des conseils, créer des réseaux, accroître la coopération, évaluer les progrès. Le corps principal du texte contient les six Principes, avec pour chacun d'eux, des suggestions pour d'éventuelles actions.

²⁵ Voir également le rapport 2007 sur les progrès en matière de PRI avec quelques exemples de bonnes pratiques sur : <http://www.unpri.org/report07/media-release-July07.php> ; ou le rapport « Investissement responsable en point de mire : comment les grands fonds de pension d'État relèvent le défi » avec 15 études de cas, dont la plupart se concentrent sur les signataires des PRI : <http://www.unepfi.org/fileadmin/documents/infocus.pdf>

Le document se termine par les questions fréquemment posées et les coordonnées principales.

En adoptant les PRI, les investisseurs institutionnels s'engagent à suivre les six principes suivants :

1. Prendre en compte les questions ESG dans les processus d'analyse et de décision en matière d'investissements ;
2. Être des investisseurs actifs et prendre en compte les questions ESG dans leurs politiques et pratiques d'actionnaires ;
3. Demander aux entités dans lesquelles ils investissent de publier des informations appropriées sur les questions ESG ;
4. Favoriser l'acceptation et l'application des Principes auprès des acteurs de la gestion d'actifs ;
5. Travailler ensemble pour accroître leur efficacité dans l'application des Principes ;
6. Rendre compte individuellement de leurs activités et de leurs progrès dans l'application des Principes.

Catégories et exigences relatives aux signataires

Il existe trois grandes catégories de signataires.

Les propriétaires d'actifs : organisations représentant les propriétaires d'actifs finaux qui possèdent des épargnes retraites, assurances et autres actifs sur le long terme. À titre d'exemple, citons les fonds de pensions, les fonds de réserve gouvernementaux, les fondations, les compagnies d'assurance et de réassurance et les organisations dépositaires. Il s'agit de la principale catégorie de signataires.

Les gestionnaires de portefeuilles d'investissement : sociétés de gestion d'investissement qui servent un marché institutionnel et/ou de vente et qui gèrent des actifs en tant que fournisseurs de parties tierces.

Les services professionnels partenaires : organisations qui proposent des produits ou des services aux propriétaires d'actifs et/ou aux gestionnaires d'investissement.

La condition minimale pour rester signataire des PRI est de participer chaque année à l'enquête sur le compte rendu et l'évaluation des PRI. Les signataires des PRI font également partie d'un réseau offrant des possibilités de mettre en commun leurs ressources et leur influence et d'augmenter l'efficacité de la recherche des sociétés dans lesquelles ils devraient promouvoir l'investissement. Les PRI aident également les investisseurs à travailler ensemble pour résoudre les problèmes systémiques.

Le document se termine par les questions fréquemment posées et les coordonnées principales.

En adoptant les PRI, les investisseurs institutionnels s'engagent à suivre les six principes suivants :

1. Prendre en compte les questions ESG dans les processus d'analyse et de décision en matière d'investissements ;
2. Être des investisseurs actifs et prendre en compte les questions ESG dans leurs politiques et pratiques d'actionnaires ;
3. Demander aux entités dans lesquelles ils investissent de publier des informations appropriées sur les questions ESG ;
4. Favoriser l'acceptation et l'application des Principes auprès des acteurs de la gestion d'actifs ;
5. Travailler ensemble pour accroître leur efficacité dans l'application des Principes ;
6. Rendre compte individuellement de leurs activités et de leurs progrès dans l'application des Principes.

Catégories et exigences relatives aux signataires

Il existe trois grandes catégories de signataires.

Les propriétaires d'actifs : organisations représentant les propriétaires d'actifs finaux qui possèdent des épargnes retraites, assurances et autres actifs sur le long terme. À titre d'exemple, citons les fonds de pensions, les fonds de réserve gouvernementaux, les fondations, les compagnies d'assurance et de réassurance et les organisations dépositaires. Il s'agit de la principale catégorie de signataires.

Les gestionnaires de portefeuilles d'investissement : sociétés de gestion d'investissement qui servent un marché institutionnel et/ou de vente et qui gèrent des actifs en tant que fournisseurs de parties tierces.

Les services professionnels partenaires : organisations qui proposent des produits ou des services aux propriétaires d'actifs et/ou aux gestionnaires d'investissement.

La condition minimale pour rester signataire des PRI est de participer chaque année à l'enquête sur le compte rendu et l'évaluation des PRI. Les signataires des PRI font également partie d'un réseau offrant des possibilités de mettre en commun leurs ressources et leur influence et d'augmenter l'efficacité de la recherche des sociétés dans lesquelles ils devraient promouvoir l'investissement. Les PRI aident également les investisseurs à travailler ensemble pour résoudre les problèmes systémiques.

Le document se termine par les questions fréquemment posées et les coordonnées principales.

En adoptant les PRI, les investisseurs institutionnels s'engagent à suivre les six principes suivants :

1. Prendre en compte les questions ESG dans les processus d'analyse et de décision en matière d'investissements ;
2. Être des investisseurs actifs et prendre en compte les questions ESG dans leurs politiques et pratiques d'actionnaires ;
3. Demander aux entités dans lesquelles ils investissent de publier des informations appropriées sur les questions ESG ;
4. Favoriser l'acceptation et l'application des Principes auprès des acteurs de la gestion d'actifs ;
5. Travailler ensemble pour accroître leur efficacité dans l'application des Principes ;
6. Rendre compte individuellement de leurs activités et de leurs progrès dans l'application des Principes.

Catégories et exigences relatives aux signataires

Il existe trois grandes catégories de signataires.

Les propriétaires d'actifs : organisations représentant les propriétaires d'actifs finaux qui possèdent des épargnes retraites, assurances et autres actifs sur le long terme. À titre d'exemple, citons les fonds de pensions, les fonds de réserve gouvernementaux, les fondations, les compagnies d'assurance et de réassurance et les organisations dépositaires. Il s'agit de la principale catégorie de signataires.

Les gestionnaires de portefeuilles d'investissement : sociétés de gestion d'investissement qui servent un marché institutionnel et/ou de vente et qui gèrent des actifs en tant que fournisseurs de parties tierces.

Les services professionnels partenaires : organisations qui proposent des produits ou des services aux propriétaires d'actifs et/ou aux gestionnaires d'investissement.

La condition minimale pour rester signataire des PRI est de participer chaque année à l'enquête sur le compte rendu et l'évaluation des PRI. Les signataires des PRI font également partie d'un réseau offrant des possibilités de mettre en commun leurs ressources et leur influence et d'augmenter l'efficacité de la recherche des sociétés dans lesquelles ils devraient promouvoir l'investissement. Les PRI aident également les investisseurs à travailler ensemble pour résoudre les problèmes systémiques.



Droits syndicaux dans le cadre des prêts de la Banque Mondiale et de l'IFC

La banque mondiale et sa « branche secteur privé », la société financière internationale (IFI), accordent des prêts à divers entreprises et gouvernements pour un large éventail de projets. Les conditions pour l'octroi de ces prêts est que les entreprises doivent respecter des critères de performance parmi lesquels on trouve le respect des normes de travail fondamentales telles que l'interdiction du travail forcé, l'interdiction du travail des enfants ou encore la liberté d'association. Les syndicats ont le droit de faire des commentaires sur les prêts proposés et de demander que la banque garantisse que les entreprises concernées respectent les critères de performance.

Il s'agit d'un instrument puissant pour les syndicats. L'accord que les syndicats ont avec la banque mondiale et la société financière internationale stipule que si la confédération internationale syndicale (CIS) est informée d'un prêt imminent, à son tour la confédération internationale syndicale informera l'UNI de telle sorte qu'UNI puisse consulter ses affiliés concernés afin de vérifier que les critères de performance en ce qui concerne le travail sont respectés. Les syndicats peuvent également trouver sur les pages internet de la banque mondiale et de la société financière internationale quels sont les prêts en cours et les projets soutenus et ils ont le droit de faire des observations sur les critères de performance et leur respect.

Le bureau de la Confédération internationale syndicale à Washington est avisé que l'octroi d'un prêt fait l'objet d'une étude, 30 jours avant que le contrat de prêt ne soit signé. A ce stade les syndicats ont la capacité d'entamer des actions pour s'assurer que les critères de performance sont respectés. Dans la plupart des cas, il s'agira seulement de noter qu'un prêt a été accordé pour un certain projet et de le surveiller afin de garantir que les droits syndicaux sont respectés dans le cadre du projet mais il y a également bien sûr la possibilité de contester la validité du prêt et de demander si les critères de performance sont respectés.

Les informations relatives aux critères de performance de la société financière internationale et la manière dont ils peuvent être utilisés sont disponibles aux adresses internet suivantes :

Droits syndicaux dans le cadre des prêts de la Banque Mondiale et de l'IFC

La banque mondiale et sa « branche secteur privé », la société financière internationale (IFI), accordent des prêts à divers entreprises et gouvernements pour un large éventail de projets. Les conditions pour l'octroi de ces prêts est que les entreprises doivent respecter des critères de performance parmi lesquels on trouve le respect des normes de travail fondamentales telles que l'interdiction du travail forcé, l'interdiction du travail des enfants ou encore la liberté d'association. Les syndicats ont le droit de faire des commentaires sur les prêts proposés et de demander que la banque garantisse que les entreprises concernées respectent les critères de performance.

Il s'agit d'un instrument puissant pour les syndicats. L'accord que les syndicats ont avec la banque mondiale et la société financière internationale stipule que si la confédération internationale syndicale (CIS) est informée d'un prêt imminent, à son tour la confédération internationale syndicale informera l'UNI de telle sorte qu'UNI puisse consulter ses affiliés concernés afin de vérifier que les critères de performance en ce qui concerne le travail sont respectés. Les syndicats peuvent également trouver sur les pages internet de la banque mondiale et de la société financière internationale quels sont les prêts en cours et les projets soutenus et ils ont le droit de faire des observations sur les critères de performance et leur respect.

Le bureau de la Confédération internationale syndicale à Washington est avisé que l'octroi d'un prêt fait l'objet d'une étude, 30 jours avant que le contrat de prêt ne soit signé. A ce stade les syndicats ont la capacité d'entamer des actions pour s'assurer que les critères de performance sont respectés. Dans la plupart des cas, il s'agira seulement de noter qu'un prêt a été accordé pour un certain projet et de le surveiller afin de garantir que les droits syndicaux sont respectés dans le cadre du projet mais il y a également bien sûr la possibilité de contester la validité du prêt et de demander si les critères de performance sont respectés.

Les informations relatives aux critères de performance de la société financière internationale et la manière dont ils peuvent être utilisés sont disponibles aux adresses internet suivantes :

Droits syndicaux dans le cadre des prêts de la Banque Mondiale et de l'IFC

La banque mondiale et sa « branche secteur privé », la société financière internationale (IFI), accordent des prêts à divers entreprises et gouvernements pour un large éventail de projets. Les conditions pour l'octroi de ces prêts est que les entreprises doivent respecter des critères de performance parmi lesquels on trouve le respect des normes de travail fondamentales telles que l'interdiction du travail forcé, l'interdiction du travail des enfants ou encore la liberté d'association. Les syndicats ont le droit de faire des commentaires sur les prêts proposés et de demander que la banque garantisse que les entreprises concernées respectent les critères de performance.

Il s'agit d'un instrument puissant pour les syndicats. L'accord que les syndicats ont avec la banque mondiale et la société financière internationale stipule que si la confédération internationale syndicale (CIS) est informée d'un prêt imminent, à son tour la confédération internationale syndicale informera l'UNI de telle sorte qu'UNI puisse consulter ses affiliés concernés afin de vérifier que les critères de performance en ce qui concerne le travail sont respectés. Les syndicats peuvent également trouver sur les pages internet de la banque mondiale et de la société financière internationale quels sont les prêts en cours et les projets soutenus et ils ont le droit de faire des observations sur les critères de performance et leur respect.

Le bureau de la Confédération internationale syndicale à Washington est avisé que l'octroi d'un prêt fait l'objet d'une étude, 30 jours avant que le contrat de prêt ne soit signé. A ce stade les syndicats ont la capacité d'entamer des actions pour s'assurer que les critères de performance sont respectés. Dans la plupart des cas, il s'agira seulement de noter qu'un prêt a été accordé pour un certain projet et de le surveiller afin de garantir que les droits syndicaux sont respectés dans le cadre du projet mais il y a également bien sûr la possibilité de contester la validité du prêt et de demander si les critères de performance sont respectés.

Les informations relatives aux critères de performance de la société financière internationale et la manière dont ils peuvent être utilisés sont disponibles aux adresses internet suivantes :

Les critères de performance portant sur les normes de travail de l'IFC : [http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS2/\\$FILE/PS_2_LaborWorkingConditions.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS2/$FILE/PS_2_LaborWorkingConditions.pdf)

Les notes d'interprétation des critères de performance portant sur les normes du travail : [http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote2007_2/\\$FILE/2007+Updated+Guidance+Note_2.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote2007_2/$FILE/2007+Updated+Guidance+Note_2.pdf)

Le guide de la CIS sur les institutions financières internationales (IFI), "Les syndicats face aux IFI" (pages 46-52), qui donnent des instructions sur la manière d'utiliser les critères de la SFI : <http://www.icftu.org/www/PDF/IFIFR.pdf>

Les critères de performance portant sur les normes de travail de l'IFC : [http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS2/\\$FILE/PS_2_LaborWorkingConditions.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS2/$FILE/PS_2_LaborWorkingConditions.pdf)

Les notes d'interprétation des critères de performance portant sur les normes du travail : [http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote2007_2/\\$FILE/2007+Updated+Guidance+Note_2.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote2007_2/$FILE/2007+Updated+Guidance+Note_2.pdf)

Le guide de la CIS sur les institutions financières internationales (IFI), "Les syndicats face aux IFI" (pages 46-52), qui donnent des instructions sur la manière d'utiliser les critères de la SFI : <http://www.icftu.org/www/PDF/IFIFR.pdf>

Les critères de performance portant sur les normes de travail de l'IFC : [http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS2/\\$FILE/PS_2_LaborWorkingConditions.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_PS2/$FILE/PS_2_LaborWorkingConditions.pdf)

Les notes d'interprétation des critères de performance portant sur les normes du travail : [http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote2007_2/\\$FILE/2007+Updated+Guidance+Note_2.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote2007_2/$FILE/2007+Updated+Guidance+Note_2.pdf)

Le guide de la CIS sur les institutions financières internationales (IFI), "Les syndicats face aux IFI" (pages 46-52), qui donnent des instructions sur la manière d'utiliser les critères de la SFI : <http://www.icftu.org/www/PDF/IFIFR.pdf>

Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative)

Objectif et statut juridique

L'Initiative « Global Reporting » (GRI) date de 1997 et constitue « une application pratique du Pacte mondial ». Il s'agit de deux initiatives volontaires censées se compléter. L'idée qui sous-tend la GRI est d'élaborer des normes communes de présentation des performances économiques, environnementales et sociales des entreprises, tout comme il existe des normes communes de présentation des résultats financiers, sans considération de taille, de type ou de lieu. L'objectif est de développer un « cadre commun largement accepté de principes et pratiques en ce qui concerne les informations à diffuser... comment, quand et où ».

Champ d'application

L'Initiative « Global Reporting » est un « centre de collaboration » du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et dispose d'une structure de gouvernance multipartite. En 2007, quelque 14.600 rapports provenant de 3910 entreprises ont été enregistrés et plus de 1.000 organisations de presque 60 pays ont formellement déclaré utiliser les Lignes directrices de la GRI.²⁶

Teneur

Le Cadre pour l'élaboration des rapports se compose des Lignes directrices pour la production de rapports sur le développement durable, soutenues par des protocoles et des compléments sectoriels.²⁷

Lignes directrices pour la production de rapports sur le développement durable

La troisième génération des Lignes directrices, document clé pour l'élaboration des rapports, a été publiée en octobre 2006. Celles que l'on appelle les « Lignes directrices G3 »

²⁶ Consultez la base de données des rapports GRI à l'adresse suivante : <http://www.corporateregister.com>.

²⁷ Pour plus de détails sur le cadre d'élaboration des rapports : <http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/ReportingFrameworkOverview>.

Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative)

Objectif et statut juridique

L'Initiative « Global Reporting » (GRI) date de 1997 et constitue « une application pratique du Pacte mondial ». Il s'agit de deux initiatives volontaires censées se compléter. L'idée qui sous-tend la GRI est d'élaborer des normes communes de présentation des performances économiques, environnementales et sociales des entreprises, tout comme il existe des normes communes de présentation des résultats financiers, sans considération de taille, de type ou de lieu. L'objectif est de développer un « cadre commun largement accepté de principes et pratiques en ce qui concerne les informations à diffuser... comment, quand et où ».

Champ d'application

L'Initiative « Global Reporting » est un « centre de collaboration » du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et dispose d'une structure de gouvernance multipartite. En 2007, quelque 14.600 rapports provenant de 3910 entreprises ont été enregistrés et plus de 1.000 organisations de presque 60 pays ont formellement déclaré utiliser les Lignes directrices de la GRI.²⁶

Teneur

Le Cadre pour l'élaboration des rapports se compose des Lignes directrices pour la production de rapports sur le développement durable, soutenues par des protocoles et des compléments sectoriels.²⁷

Lignes directrices pour la production de rapports sur le développement durable

La troisième génération des Lignes directrices, document clé pour l'élaboration des rapports, a été publiée en octobre 2006. Celles que l'on appelle les « Lignes directrices G3 »

²⁶ Consultez la base de données des rapports GRI à l'adresse suivante : <http://www.corporateregister.com>.

²⁷ Pour plus de détails sur le cadre d'élaboration des rapports : <http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/ReportingFrameworkOverview>.

Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative)

Objectif et statut juridique

L'Initiative « Global Reporting » (GRI) date de 1997 et constitue « une application pratique du Pacte mondial ». Il s'agit de deux initiatives volontaires censées se compléter. L'idée qui sous-tend la GRI est d'élaborer des normes communes de présentation des performances économiques, environnementales et sociales des entreprises, tout comme il existe des normes communes de présentation des résultats financiers, sans considération de taille, de type ou de lieu. L'objectif est de développer un « cadre commun largement accepté de principes et pratiques en ce qui concerne les informations à diffuser... comment, quand et où ».

Champ d'application

L'Initiative « Global Reporting » est un « centre de collaboration » du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et dispose d'une structure de gouvernance multipartite. En 2007, quelque 14.600 rapports provenant de 3910 entreprises ont été enregistrés et plus de 1.000 organisations de presque 60 pays ont formellement déclaré utiliser les Lignes directrices de la GRI.²⁶

Teneur

Le Cadre pour l'élaboration des rapports se compose des Lignes directrices pour la production de rapports sur le développement durable, soutenues par des protocoles et des compléments sectoriels.²⁷

Lignes directrices pour la production de rapports sur le développement durable

La troisième génération des Lignes directrices, document clé pour l'élaboration des rapports, a été publiée en octobre 2006. Celles que l'on appelle les « Lignes directrices G3 »

²⁶ Consultez la base de données des rapports GRI à l'adresse suivante : <http://www.corporateregister.com>.

²⁷ Pour plus de détails sur le cadre d'élaboration des rapports : <http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/ReportingFrameworkOverview>.

L'Initiative mondiale sur les rapports
de performance
(Global Reporting Initiative)

Une société rend compte, par exemple, de ses performances sociales positives :

« Notre entreprise est peut-être une des seules de notre pays dont presque tous les membres du personnel sont salariés et qui offre à ses ressources humaines tous les concepts exigés par la législation... ». « L'entreprise encourage ses salariés et leur alloue une aide financière pour des programmes de formation et des cours professionnels à tous les niveaux de hiérarchie de la société et pour tous les niveaux de formation. »
« Il existe des politiques explicites de non-discrimination (sur base de la race, du sexe, de l'âge, de la religion et de l'orientation sexuelle) au sein des politiques de salaire, d'admission, de promotion, de formation et de licenciement des salariés. »

Vérifiez ces déclarations avec l'aide de collègues, de syndicats ou d'experts et si elles ne sont pas exactes, vous devriez en avertir la GRI (les coordonnées se trouvent à l'Appendice sept).

L'Initiative mondiale sur les rapports
de performance
(Global Reporting Initiative)

Une société rend compte, par exemple, de ses performances sociales positives :

« Notre entreprise est peut-être une des seules de notre pays dont presque tous les membres du personnel sont salariés et qui offre à ses ressources humaines tous les concepts exigés par la législation... ». « L'entreprise encourage ses salariés et leur alloue une aide financière pour des programmes de formation et des cours professionnels à tous les niveaux de hiérarchie de la société et pour tous les niveaux de formation. »
« Il existe des politiques explicites de non-discrimination (sur base de la race, du sexe, de l'âge, de la religion et de l'orientation sexuelle) au sein des politiques de salaire, d'admission, de promotion, de formation et de licenciement des salariés. »

Vérifiez ces déclarations avec l'aide de collègues, de syndicats ou d'experts et si elles ne sont pas exactes, vous devriez en avertir la GRI (les coordonnées se trouvent à l'Appendice sept).

L'Initiative mondiale sur les rapports
de performance
(Global Reporting Initiative)

Une société rend compte, par exemple, de ses performances sociales positives :

« Notre entreprise est peut-être une des seules de notre pays dont presque tous les membres du personnel sont salariés et qui offre à ses ressources humaines tous les concepts exigés par la législation... ». « L'entreprise encourage ses salariés et leur alloue une aide financière pour des programmes de formation et des cours professionnels à tous les niveaux de hiérarchie de la société et pour tous les niveaux de formation. »
« Il existe des politiques explicites de non-discrimination (sur base de la race, du sexe, de l'âge, de la religion et de l'orientation sexuelle) au sein des politiques de salaire, d'admission, de promotion, de formation et de licenciement des salariés. »

Vérifiez ces déclarations avec l'aide de collègues, de syndicats ou d'experts et si elles ne sont pas exactes, vous devriez en avertir la GRI (les coordonnées se trouvent à l'Appendice sept).

se composent de deux parties. La première partie contient les principes qui définissent le contenu d'un rapport : substance, inclusion des parties prenantes, contexte de durabilité et exhaustivité. En outre, elles fixent les principes garantissant la qualité des renseignements fournis : équilibre, comparabilité, précision, caractère actuel, clarté et fiabilité. La seconde partie établit les informations standard, qui sont de trois types : profil, méthode de gestion et indicateurs de performance.

Protocoles

Ils définissent les éléments clés de tous les indicateurs cités dans les Lignes directrices et expliquent comment les utiliser.

Compléments sectoriels

Ils ne remplacent pas les Lignes directrices mais permettent des ajouts spécifiques à un secteur donné.

Indicateurs de performance

Les indicateurs de performance sont très détaillés. En matière de performance économique, la GRI propose par exemple un compte rendu sur la rémunération des employés, à savoir le paiement total des salaires, y compris les taxes patronales, les prélèvements et les caisses de chômage ainsi que des avantages comme les contributions aux pension, l'assurance, les véhicules de société et la santé privée (EC1).

Quant à la performance environnementale, l'entreprise devrait spécifier, entre autres choses, l'étendue de ses émissions de gaz à effet de serre en unité de poids (EN16).

En ce qui concerne la performance sociale, la GRI identifie les principaux aspects des pratiques de travail et du travail décent, des droits de l'homme, de la société et de la responsabilité des produits. Parmi les 14 indicateurs pour les pratiques de travail et le travail décent, ceux qui suivent pourraient être particulièrement intéressants :

Emploi

- Main d'œuvre par type, contrat et région (LA1) ;
- Roulement du personnel par groupe d'âge, sexe et région (LA2) ;

Relations employés/employeurs ;

se composent de deux parties. La première partie contient les principes qui définissent le contenu d'un rapport : substance, inclusion des parties prenantes, contexte de durabilité et exhaustivité. En outre, elles fixent les principes garantissant la qualité des renseignements fournis : équilibre, comparabilité, précision, caractère actuel, clarté et fiabilité. La seconde partie établit les informations standard, qui sont de trois types : profil, méthode de gestion et indicateurs de performance.

Protocoles

Ils définissent les éléments clés de tous les indicateurs cités dans les Lignes directrices et expliquent comment les utiliser.

Compléments sectoriels

Ils ne remplacent pas les Lignes directrices mais permettent des ajouts spécifiques à un secteur donné.

Indicateurs de performance

Les indicateurs de performance sont très détaillés. En matière de performance économique, la GRI propose par exemple un compte rendu sur la rémunération des employés, à savoir le paiement total des salaires, y compris les taxes patronales, les prélèvements et les caisses de chômage ainsi que des avantages comme les contributions aux pension, l'assurance, les véhicules de société et la santé privée (EC1).

Quant à la performance environnementale, l'entreprise devrait spécifier, entre autres choses, l'étendue de ses émissions de gaz à effet de serre en unité de poids (EN16).

En ce qui concerne la performance sociale, la GRI identifie les principaux aspects des pratiques de travail et du travail décent, des droits de l'homme, de la société et de la responsabilité des produits. Parmi les 14 indicateurs pour les pratiques de travail et le travail décent, ceux qui suivent pourraient être particulièrement intéressants :

Emploi

- Main d'œuvre par type, contrat et région (LA1) ;
- Roulement du personnel par groupe d'âge, sexe et région (LA2) ;

Relations employés/employeurs ;

se composent de deux parties. La première partie contient les principes qui définissent le contenu d'un rapport : substance, inclusion des parties prenantes, contexte de durabilité et exhaustivité. En outre, elles fixent les principes garantissant la qualité des renseignements fournis : équilibre, comparabilité, précision, caractère actuel, clarté et fiabilité. La seconde partie établit les informations standard, qui sont de trois types : profil, méthode de gestion et indicateurs de performance.

Protocoles

Ils définissent les éléments clés de tous les indicateurs cités dans les Lignes directrices et expliquent comment les utiliser.

Compléments sectoriels

Ils ne remplacent pas les Lignes directrices mais permettent des ajouts spécifiques à un secteur donné.

Indicateurs de performance

Les indicateurs de performance sont très détaillés. En matière de performance économique, la GRI propose par exemple un compte rendu sur la rémunération des employés, à savoir le paiement total des salaires, y compris les taxes patronales, les prélèvements et les caisses de chômage ainsi que des avantages comme les contributions aux pension, l'assurance, les véhicules de société et la santé privée (EC1).

Quant à la performance environnementale, l'entreprise devrait spécifier, entre autres choses, l'étendue de ses émissions de gaz à effet de serre en unité de poids (EN16).

En ce qui concerne la performance sociale, la GRI identifie les principaux aspects des pratiques de travail et du travail décent, des droits de l'homme, de la société et de la responsabilité des produits. Parmi les 14 indicateurs pour les pratiques de travail et le travail décent, ceux qui suivent pourraient être particulièrement intéressants :

Emploi

- Main d'œuvre par type, contrat et région (LA1) ;
- Roulement du personnel par groupe d'âge, sexe et région (LA2) ;

Relations employés/employeurs ;

- Employés couverts par des négociations collectives (LA4) ;

Santé et sécurité au travail ;

- Taux d'accidents, de maladies professionnelles, etc. (LA7) ;
- Thèmes relatifs à la santé et à la sécurité couverts par des accords officiels avec les syndicats (LA9) ;

Formation et éducation

- Moyenne des heures de formation par an (LA10) ;
- Programmes de gestion des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie soutenant l'employabilité continue (LA11) ;

Diversité et égalité des chances

- Composition des organes de gouvernance (LA13) ;
- Salaire de base des hommes par rapport à celui des femmes (LA14) ;

L'Initiative « Global Reporting » comprend que les entreprises ne soient pas d'entrée de jeu à même de remplir tous ces critères pour toutes leurs activités. Elle recommande donc que, le cas échéant, les entreprises adoptent une approche progressive, soit sur le plan des activités (en couvrant de plus en plus de centres de production) soit sur le plan des volets, en commençant peut-être par les questions environnementales pour passer ensuite aux volets économiques et sociaux. Cependant, il est souligné que si les entreprises ne fournissent qu'un rapport partiel, elles devraient préciser clairement les points couverts et les points exclus.

- Employés couverts par des négociations collectives (LA4) ;

Santé et sécurité au travail ;

- Taux d'accidents, de maladies professionnelles, etc. (LA7) ;
- Thèmes relatifs à la santé et à la sécurité couverts par des accords officiels avec les syndicats (LA9) ;

Formation et éducation

- Moyenne des heures de formation par an (LA10) ;
- Programmes de gestion des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie soutenant l'employabilité continue (LA11) ;

Diversité et égalité des chances

- Composition des organes de gouvernance (LA13) ;
- Salaire de base des hommes par rapport à celui des femmes (LA14) ;

L'Initiative « Global Reporting » comprend que les entreprises ne soient pas d'entrée de jeu à même de remplir tous ces critères pour toutes leurs activités. Elle recommande donc que, le cas échéant, les entreprises adoptent une approche progressive, soit sur le plan des activités (en couvrant de plus en plus de centres de production) soit sur le plan des volets, en commençant peut-être par les questions environnementales pour passer ensuite aux volets économiques et sociaux. Cependant, il est souligné que si les entreprises ne fournissent qu'un rapport partiel, elles devraient préciser clairement les points couverts et les points exclus.

- Employés couverts par des négociations collectives (LA4) ;

Santé et sécurité au travail ;

- Taux d'accidents, de maladies professionnelles, etc. (LA7) ;
- Thèmes relatifs à la santé et à la sécurité couverts par des accords officiels avec les syndicats (LA9) ;

Formation et éducation

- Moyenne des heures de formation par an (LA10) ;
- Programmes de gestion des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie soutenant l'employabilité continue (LA11) ;

Diversité et égalité des chances

- Composition des organes de gouvernance (LA13) ;
- Salaire de base des hommes par rapport à celui des femmes (LA14) ;

L'Initiative « Global Reporting » comprend que les entreprises ne soient pas d'entrée de jeu à même de remplir tous ces critères pour toutes leurs activités. Elle recommande donc que, le cas échéant, les entreprises adoptent une approche progressive, soit sur le plan des activités (en couvrant de plus en plus de centres de production) soit sur le plan des volets, en commençant peut-être par les questions environnementales pour passer ensuite aux volets économiques et sociaux. Cependant, il est souligné que si les entreprises ne fournissent qu'un rapport partiel, elles devraient préciser clairement les points couverts et les points exclus.

Norme de responsabilité sociale 8000 (SA8000)

Objectif et statut juridique

L'approche de la norme de responsabilité sociale 8000 (SA8000) est très différente, même si elle est liée au Pacte mondial dans le sens où elle fournit un mécanisme grâce auquel les entreprises peuvent vérifier qu'elles appliquent les principes du Pacte mondial. SA8000 est une norme internationale qui constitue un instrument d'étalonnage des conditions de travail. La devise est *Human Rights @ Work-TM*.

Social Accountability International (SAI), l'organe responsable de SA8000, établit un parallèle entre la fixation de normes des conditions de travail et la fixation de normes de qualité et souhaiterait que la norme SA8000 relative aux conditions de travail devienne l'équivalent de la norme ISO 9000, garante de qualité. À l'instar de la norme ISO 9000, la norme SA8000 comporte également un système d'audit indépendant garantissant le respect des normes.

La SAI est indépendante mais possède un conseil consultatif. Parmi ses membres figurent des chefs d'entreprise, notamment les directeurs de la société allemande de vente par correspondance Otto-Versand et du magasin de jouets américain Toys 'R' Us, ainsi que des leaders syndicaux, dont Philip Jennings, le Secrétaire général d'UNI.

Champ d'application

Des organes indépendants, devant eux-mêmes être évalués et reconnus par la SAI, vérifient si les entreprises répondent aux critères SA8000. Dans l'affirmative, celles-ci pourront afficher un certificat SA8000 qui pourra servir d'argument de vente, vis-à-vis soit des consommateurs, soit d'autres sociétés. Depuis sa création en 1997, elle a été revue une fois en 2001 et quelque 1.300 sites ont été certi-

²⁸ Le texte de la SA8000 est disponible sur : <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=710>. Pour consulter la liste complète des entreprises certifiées, voir : <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=745>.

Norme de responsabilité sociale 8000 (SA8000)

Objectif et statut juridique

L'approche de la norme de responsabilité sociale 8000 (SA8000) est très différente, même si elle est liée au Pacte mondial dans le sens où elle fournit un mécanisme grâce auquel les entreprises peuvent vérifier qu'elles appliquent les principes du Pacte mondial. SA8000 est une norme internationale qui constitue un instrument d'étalonnage des conditions de travail. La devise est *Human Rights @ Work-TM*.

Social Accountability International (SAI), l'organe responsable de SA8000, établit un parallèle entre la fixation de normes des conditions de travail et la fixation de normes de qualité et souhaiterait que la norme SA8000 relative aux conditions de travail devienne l'équivalent de la norme ISO 9000, garante de qualité. À l'instar de la norme ISO 9000, la norme SA8000 comporte également un système d'audit indépendant garantissant le respect des normes.

La SAI est indépendante mais possède un conseil consultatif. Parmi ses membres figurent des chefs d'entreprise, notamment les directeurs de la société allemande de vente par correspondance Otto-Versand et du magasin de jouets américain Toys 'R' Us, ainsi que des leaders syndicaux, dont Philip Jennings, le Secrétaire général d'UNI.

Champ d'application

Des organes indépendants, devant eux-mêmes être évalués et reconnus par la SAI, vérifient si les entreprises répondent aux critères SA8000. Dans l'affirmative, celles-ci pourront afficher un certificat SA8000 qui pourra servir d'argument de vente, vis-à-vis soit des consommateurs, soit d'autres sociétés. Depuis sa création en 1997, elle a été revue une fois en 2001 et quelque 1.300 sites ont été certi-

²⁸ Le texte de la SA8000 est disponible sur : <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=710>. Pour consulter la liste complète des entreprises certifiées, voir : <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=745>.

Norme de responsabilité sociale 8000 (SA8000)

Objectif et statut juridique

L'approche de la norme de responsabilité sociale 8000 (SA8000) est très différente, même si elle est liée au Pacte mondial dans le sens où elle fournit un mécanisme grâce auquel les entreprises peuvent vérifier qu'elles appliquent les principes du Pacte mondial. SA8000 est une norme internationale qui constitue un instrument d'étalonnage des conditions de travail. La devise est *Human Rights @ Work-TM*.

Social Accountability International (SAI), l'organe responsable de SA8000, établit un parallèle entre la fixation de normes des conditions de travail et la fixation de normes de qualité et souhaiterait que la norme SA8000 relative aux conditions de travail devienne l'équivalent de la norme ISO 9000, garante de qualité. À l'instar de la norme ISO 9000, la norme SA8000 comporte également un système d'audit indépendant garantissant le respect des normes.

La SAI est indépendante mais possède un conseil consultatif. Parmi ses membres figurent des chefs d'entreprise, notamment les directeurs de la société allemande de vente par correspondance Otto-Versand et du magasin de jouets américain Toys 'R' Us, ainsi que des leaders syndicaux, dont Philip Jennings, le Secrétaire général d'UNI.

Champ d'application

Des organes indépendants, devant eux-mêmes être évalués et reconnus par la SAI, vérifient si les entreprises répondent aux critères SA8000. Dans l'affirmative, celles-ci pourront afficher un certificat SA8000 qui pourra servir d'argument de vente, vis-à-vis soit des consommateurs, soit d'autres sociétés. Depuis sa création en 1997, elle a été revue une fois en 2001 et quelque 1.300 sites ont été certi-

²⁸ Le texte de la SA8000 est disponible sur : <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=710>. Pour consulter la liste complète des entreprises certifiées, voir : <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=745>.

La SA8000

Une société est-elle classée comme entreprise certifiée SA8000 ?

Si c'est le cas, ses représentants des travailleurs peuvent demander, en coopération avec leurs syndicats, une formation en SAI et des groupes de discussion au niveau de l'entreprise sur l'utilisation des codes de conduite des entreprises pour profiter de leur droits au travail et pour étayer, analyser et publier un rapport sur ce que pensent les travailleurs de ces codes du point de vue des principes et de la pratique.

La SA8000

Une société est-elle classée comme entreprise certifiée SA8000 ?

Si c'est le cas, ses représentants des travailleurs peuvent demander, en coopération avec leurs syndicats, une formation en SAI et des groupes de discussion au niveau de l'entreprise sur l'utilisation des codes de conduite des entreprises pour profiter de leur droits au travail et pour étayer, analyser et publier un rapport sur ce que pensent les travailleurs de ces codes du point de vue des principes et de la pratique.

La SA8000

Une société est-elle classée comme entreprise certifiée SA8000 ?

Si c'est le cas, ses représentants des travailleurs peuvent demander, en coopération avec leurs syndicats, une formation en SAI et des groupes de discussion au niveau de l'entreprise sur l'utilisation des codes de conduite des entreprises pour profiter de leur droits au travail et pour étayer, analyser et publier un rapport sur ce que pensent les travailleurs de ces codes du point de vue des principes et de la pratique.

fiés dans 63 pays et pour un total de presque 650.000 salariés.²⁸

Teneur

Les éléments principaux de la norme SA8000 sont les suivants :

- Absence de travail des enfants ;
- Absence de travail forcé ;
- Santé et sécurité des travailleurs ;
- Liberté d'association et droit de négociation collective ;
- Absence de discrimination ;
- Limitation des pratiques disciplinaires ;
- Temps de travail ;
- Rémunération couvrant les besoins vitaux ;
- Systèmes de gestion pour une amélioration continue.

Les critères SA8000 sont présentés de manière détaillée et les entreprises doivent respecter des normes très précises. Les dispositions relatives au temps de travail illustrent la précision de ces normes. En plus d'exiger des entreprises qu'elles respectent les « lois applicables et les normes de l'industrie », elles déclarent qu'une semaine de travail normal, « de manière régulière, ne doit pas dépasser 48 heures. Les salariés recevront au moins un jour de congé par période de sept jours. Les heures supplémentaires [celles dépassant les 48 heures de travail hebdomadaires] doivent toutes être rémunérées sous forme de primes et ne peuvent en aucun cas dépasser 12 heures par salarié et par semaine ». Les dispositions relatives à d'autres domaines couverts par la norme SA8000 sont tout aussi précises.

fiés dans 63 pays et pour un total de presque 650.000 salariés.²⁸

Teneur

Les éléments principaux de la norme SA8000 sont les suivants :

- Absence de travail des enfants ;
- Absence de travail forcé ;
- Santé et sécurité des travailleurs ;
- Liberté d'association et droit de négociation collective ;
- Absence de discrimination ;
- Limitation des pratiques disciplinaires ;
- Temps de travail ;
- Rémunération couvrant les besoins vitaux ;
- Systèmes de gestion pour une amélioration continue.

Les critères SA8000 sont présentés de manière détaillée et les entreprises doivent respecter des normes très précises. Les dispositions relatives au temps de travail illustrent la précision de ces normes. En plus d'exiger des entreprises qu'elles respectent les « lois applicables et les normes de l'industrie », elles déclarent qu'une semaine de travail normal, « de manière régulière, ne doit pas dépasser 48 heures. Les salariés recevront au moins un jour de congé par période de sept jours. Les heures supplémentaires [celles dépassant les 48 heures de travail hebdomadaires] doivent toutes être rémunérées sous forme de primes et ne peuvent en aucun cas dépasser 12 heures par salarié et par semaine ». Les dispositions relatives à d'autres domaines couverts par la norme SA8000 sont tout aussi précises.

fiés dans 63 pays et pour un total de presque 650.000 salariés.²⁸

Teneur

Les éléments principaux de la norme SA8000 sont les suivants :

- Absence de travail des enfants ;
- Absence de travail forcé ;
- Santé et sécurité des travailleurs ;
- Liberté d'association et droit de négociation collective ;
- Absence de discrimination ;
- Limitation des pratiques disciplinaires ;
- Temps de travail ;
- Rémunération couvrant les besoins vitaux ;
- Systèmes de gestion pour une amélioration continue.

Les critères SA8000 sont présentés de manière détaillée et les entreprises doivent respecter des normes très précises. Les dispositions relatives au temps de travail illustrent la précision de ces normes. En plus d'exiger des entreprises qu'elles respectent les « lois applicables et les normes de l'industrie », elles déclarent qu'une semaine de travail normal, « de manière régulière, ne doit pas dépasser 48 heures. Les salariés recevront au moins un jour de congé par période de sept jours. Les heures supplémentaires [celles dépassant les 48 heures de travail hebdomadaires] doivent toutes être rémunérées sous forme de primes et ne peuvent en aucun cas dépasser 12 heures par salarié et par semaine ». Les dispositions relatives à d'autres domaines couverts par la norme SA8000 sont tout aussi précises.



Principes mondiaux de Sullivan

Contexte et objectif

Le code de conduite proposé par les «Global Sullivan Principles of Corporate Social Responsibility» (Principes mondiaux Sullivan de responsabilité sociale des entreprises) est nettement moins détaillé. Il porte le nom du Révérend Leon Sullivan qui, en 1977, a élaboré un code de conduite pour les sociétés américaines opérant en Afrique du Sud.

Les Principes mondiaux de Sullivan ont vu le jour en novembre 1999. Le Révérend Sullivan, un pasteur afro-américain devenu membre du conseil de General Motors, n'a pas lui-même élaboré les principes. Ceux-ci sont l'œuvre de représentants de grandes multinationales, pendant trois ans de consultations. Ils ne visent pas à sanctionner les sociétés contrevenantes mais plutôt à récompenser les entreprises méritoires.

Champ d'application et statut juridique

Ces Principes sont mentionnés ici dans la mesure où quelque 200 entreprises y ont déjà adhéré mais du point de vue syndical, ces Principes présentent de sérieuses lacunes.

Ils ne font par exemple aucunement mention des négociations collectives et du droit à mener des actions collectives.

En outre, ils se réfèrent à la « liberté d'association volontaire », sans doute en vertu du principe philosophique selon lequel personne ne devrait se voir contraint de s'affilier à un syndicat. Cette clause perfide vient bien à point aux entreprises anti-syndicales, qui la mettent à profit pour jeter le discrédit sur les syndicats qui forceraient prétendument les salariés à s'affilier.

Les principes ne respectent pas les Conventions de l'OIT à certains égards (notamment celle relative à la liberté d'association), et sont souvent utilisés par les entreprises pour contourner d'autres instruments normatifs comme la SA8000, le Pacte mondial et les Principes directeurs de l'OCDE.

Principes mondiaux de Sullivan

Contexte et objectif

Le code de conduite proposé par les «Global Sullivan Principles of Corporate Social Responsibility» (Principes mondiaux Sullivan de responsabilité sociale des entreprises) est nettement moins détaillé. Il porte le nom du Révérend Leon Sullivan qui, en 1977, a élaboré un code de conduite pour les sociétés américaines opérant en Afrique du Sud.

Les Principes mondiaux de Sullivan ont vu le jour en novembre 1999. Le Révérend Sullivan, un pasteur afro-américain devenu membre du conseil de General Motors, n'a pas lui-même élaboré les principes. Ceux-ci sont l'œuvre de représentants de grandes multinationales, pendant trois ans de consultations. Ils ne visent pas à sanctionner les sociétés contrevenantes mais plutôt à récompenser les entreprises méritoires.

Champ d'application et statut juridique

Ces Principes sont mentionnés ici dans la mesure où quelque 200 entreprises y ont déjà adhéré mais du point de vue syndical, ces Principes présentent de sérieuses lacunes.

Ils ne font par exemple aucunement mention des négociations collectives et du droit à mener des actions collectives.

En outre, ils se réfèrent à la « liberté d'association volontaire », sans doute en vertu du principe philosophique selon lequel personne ne devrait se voir contraint de s'affilier à un syndicat. Cette clause perfide vient bien à point aux entreprises anti-syndicales, qui la mettent à profit pour jeter le discrédit sur les syndicats qui forceraient prétendument les salariés à s'affilier.

Les principes ne respectent pas les Conventions de l'OIT à certains égards (notamment celle relative à la liberté d'association), et sont souvent utilisés par les entreprises pour contourner d'autres instruments normatifs comme la SA8000, le Pacte mondial et les Principes directeurs de l'OCDE.

Principes mondiaux de Sullivan

Contexte et objectif

Le code de conduite proposé par les «Global Sullivan Principles of Corporate Social Responsibility» (Principes mondiaux Sullivan de responsabilité sociale des entreprises) est nettement moins détaillé. Il porte le nom du Révérend Leon Sullivan qui, en 1977, a élaboré un code de conduite pour les sociétés américaines opérant en Afrique du Sud.

Les Principes mondiaux de Sullivan ont vu le jour en novembre 1999. Le Révérend Sullivan, un pasteur afro-américain devenu membre du conseil de General Motors, n'a pas lui-même élaboré les principes. Ceux-ci sont l'œuvre de représentants de grandes multinationales, pendant trois ans de consultations. Ils ne visent pas à sanctionner les sociétés contrevenantes mais plutôt à récompenser les entreprises méritoires.

Champ d'application et statut juridique

Ces Principes sont mentionnés ici dans la mesure où quelque 200 entreprises y ont déjà adhéré mais du point de vue syndical, ces Principes présentent de sérieuses lacunes.

Ils ne font par exemple aucunement mention des négociations collectives et du droit à mener des actions collectives.

En outre, ils se réfèrent à la « liberté d'association volontaire », sans doute en vertu du principe philosophique selon lequel personne ne devrait se voir contraint de s'affilier à un syndicat. Cette clause perfide vient bien à point aux entreprises anti-syndicales, qui la mettent à profit pour jeter le discrédit sur les syndicats qui forceraient prétendument les salariés à s'affilier.

Les principes ne respectent pas les Conventions de l'OIT à certains égards (notamment celle relative à la liberté d'association), et sont souvent utilisés par les entreprises pour contourner d'autres instruments normatifs comme la SA8000, le Pacte mondial et les Principes directeurs de l'OCDE.

Teneur

Les Principes mondiaux de Sullivan établissent plusieurs grands principes que les multinationales sont instamment priées de respecter :

- Défendre les droits de l'homme universels, en particulier ceux des salariés, des communautés, des clients et des fournisseurs concernés ;
- Promouvoir l'égalité des chances et l'interdiction de « traitements inacceptables des travailleurs, comme l'exploitation des enfants, les châtiments corporels, les viols, la soumission involontaire » ;
- Respecter la liberté d'association des salariés (exprimée comme « volontaire ») ;
- Offrir une rémunération permettant au moins aux salariés de répondre à leurs besoins vitaux et d'avoir la possibilité d'améliorer leurs compétences ;
- Garantir un lieu de travail sûr et sain ;
- Pratiquer une concurrence loyale, dénuée de toute corruption, et le respect des droits de propriété intellectuelle et autres ;
- Collaborer avec les gouvernements pour améliorer la qualité de la vie ;
- Promouvoir les Principes mondiaux de Sullivan auprès de « ceux avec qui nous traitons ».

La mise en œuvre et le suivi des Principes mondiaux de Sullivan sont laissés au soin de chaque entreprise. Il n'est procédé à aucun audit ou contrôle externes. Cependant, tous les ans, les entreprises qui adhèrent aux Principes doivent fournir une mise à jour au Révérend Sullivan quant aux progrès accomplis en matière de respect des Principes et rencontrer d'autres sociétés participantes pour partager leurs expériences.

Teneur

Les Principes mondiaux de Sullivan établissent plusieurs grands principes que les multinationales sont instamment priées de respecter :

- Défendre les droits de l'homme universels, en particulier ceux des salariés, des communautés, des clients et des fournisseurs concernés ;
- Promouvoir l'égalité des chances et l'interdiction de « traitements inacceptables des travailleurs, comme l'exploitation des enfants, les châtiments corporels, les viols, la soumission involontaire » ;
- Respecter la liberté d'association des salariés (exprimée comme « volontaire ») ;
- Offrir une rémunération permettant au moins aux salariés de répondre à leurs besoins vitaux et d'avoir la possibilité d'améliorer leurs compétences ;
- Garantir un lieu de travail sûr et sain ;
- Pratiquer une concurrence loyale, dénuée de toute corruption, et le respect des droits de propriété intellectuelle et autres ;
- Collaborer avec les gouvernements pour améliorer la qualité de la vie ;
- Promouvoir les Principes mondiaux de Sullivan auprès de « ceux avec qui nous traitons ».

La mise en œuvre et le suivi des Principes mondiaux de Sullivan sont laissés au soin de chaque entreprise. Il n'est procédé à aucun audit ou contrôle externes. Cependant, tous les ans, les entreprises qui adhèrent aux Principes doivent fournir une mise à jour au Révérend Sullivan quant aux progrès accomplis en matière de respect des Principes et rencontrer d'autres sociétés participantes pour partager leurs expériences.

Teneur

Les Principes mondiaux de Sullivan établissent plusieurs grands principes que les multinationales sont instamment priées de respecter :

- Défendre les droits de l'homme universels, en particulier ceux des salariés, des communautés, des clients et des fournisseurs concernés ;
- Promouvoir l'égalité des chances et l'interdiction de « traitements inacceptables des travailleurs, comme l'exploitation des enfants, les châtiments corporels, les viols, la soumission involontaire » ;
- Respecter la liberté d'association des salariés (exprimée comme « volontaire ») ;
- Offrir une rémunération permettant au moins aux salariés de répondre à leurs besoins vitaux et d'avoir la possibilité d'améliorer leurs compétences ;
- Garantir un lieu de travail sûr et sain ;
- Pratiquer une concurrence loyale, dénuée de toute corruption, et le respect des droits de propriété intellectuelle et autres ;
- Collaborer avec les gouvernements pour améliorer la qualité de la vie ;
- Promouvoir les Principes mondiaux de Sullivan auprès de « ceux avec qui nous traitons ».

La mise en œuvre et le suivi des Principes mondiaux de Sullivan sont laissés au soin de chaque entreprise. Il n'est procédé à aucun audit ou contrôle externes. Cependant, tous les ans, les entreprises qui adhèrent aux Principes doivent fournir une mise à jour au Révérend Sullivan quant aux progrès accomplis en matière de respect des Principes et rencontrer d'autres sociétés participantes pour partager leurs expériences.

Charte des droits fondamentaux de l'UE

Contexte et objectif

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (l'UE) rassemble en un document unique un éventail de droits civiques, politiques, économiques et sociaux issus de multiples sources internationales, européennes et nationales. La décision de rédiger une Charte de l'Union européenne a été prise, afin « d'ancrer leur importance exceptionnelle et leur portée de manière visible pour les citoyens de l'Union ». Un groupe de rédaction, composé majoritairement de membres du Parlement européen et des parlements nationaux, a consulté plusieurs sources pertinentes, dont la Confédération européenne des syndicats (CES). Son projet de texte a été accepté par le Parlement européen et la Commission européenne et a été adopté lors du Sommet de Nice en décembre 2000.

Contrairement à d'autres codes et Principes directeurs, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ne s'adresse pas prioritairement aux entreprises multinationales. Cependant, certains des volets qu'elle aborde sont plus que pertinents pour leurs activités et vont souvent bien au-delà des normes fondamentales du travail énoncées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Statut juridique et champ d'application

En juin 2007, les chefs d'État et de gouvernement de l'Union européenne ont adopté un mandat pour une Conférence Intergouvernementale (CIG) afin de préparer un « Traité de réforme ». Le nouveau Traité destiné à réformer les institutions de l'UE aura pour effet de modifier les traités existants et annulera le Traité constitutionnel qui a été rejeté par la France et les Pays-Bas lors des référendums de 2005.³⁰

Dès lors, la Charte des droits fondamentaux deviendra légalement contraignante mais ne s'appliquera pas au

³⁰ Pour plus d'informations sur le Traité de réforme, voir : <http://www.euractiv.com/en/future-eu/eu-reform-treaty/article-163412?Ref=RSS>.

Charte des droits fondamentaux de l'UE

Contexte et objectif

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (l'UE) rassemble en un document unique un éventail de droits civiques, politiques, économiques et sociaux issus de multiples sources internationales, européennes et nationales. La décision de rédiger une Charte de l'Union européenne a été prise, afin « d'ancrer leur importance exceptionnelle et leur portée de manière visible pour les citoyens de l'Union ». Un groupe de rédaction, composé majoritairement de membres du Parlement européen et des parlements nationaux, a consulté plusieurs sources pertinentes, dont la Confédération européenne des syndicats (CES). Son projet de texte a été accepté par le Parlement européen et la Commission européenne et a été adopté lors du Sommet de Nice en décembre 2000.

Contrairement à d'autres codes et Principes directeurs, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ne s'adresse pas prioritairement aux entreprises multinationales. Cependant, certains des volets qu'elle aborde sont plus que pertinents pour leurs activités et vont souvent bien au-delà des normes fondamentales du travail énoncées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Statut juridique et champ d'application

En juin 2007, les chefs d'État et de gouvernement de l'Union européenne ont adopté un mandat pour une Conférence Intergouvernementale (CIG) afin de préparer un « Traité de réforme ». Le nouveau Traité destiné à réformer les institutions de l'UE aura pour effet de modifier les traités existants et annulera le Traité constitutionnel qui a été rejeté par la France et les Pays-Bas lors des référendums de 2005.³⁰

Dès lors, la Charte des droits fondamentaux deviendra légalement contraignante mais ne s'appliquera pas au

³⁰ Pour plus d'informations sur le Traité de réforme, voir : <http://www.euractiv.com/en/future-eu/eu-reform-treaty/article-163412?Ref=RSS>.

Charte des droits fondamentaux de l'UE

Contexte et objectif

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (l'UE) rassemble en un document unique un éventail de droits civiques, politiques, économiques et sociaux issus de multiples sources internationales, européennes et nationales. La décision de rédiger une Charte de l'Union européenne a été prise, afin « d'ancrer leur importance exceptionnelle et leur portée de manière visible pour les citoyens de l'Union ». Un groupe de rédaction, composé majoritairement de membres du Parlement européen et des parlements nationaux, a consulté plusieurs sources pertinentes, dont la Confédération européenne des syndicats (CES). Son projet de texte a été accepté par le Parlement européen et la Commission européenne et a été adopté lors du Sommet de Nice en décembre 2000.

Contrairement à d'autres codes et Principes directeurs, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ne s'adresse pas prioritairement aux entreprises multinationales. Cependant, certains des volets qu'elle aborde sont plus que pertinents pour leurs activités et vont souvent bien au-delà des normes fondamentales du travail énoncées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Statut juridique et champ d'application

En juin 2007, les chefs d'État et de gouvernement de l'Union européenne ont adopté un mandat pour une Conférence Intergouvernementale (CIG) afin de préparer un « Traité de réforme ». Le nouveau Traité destiné à réformer les institutions de l'UE aura pour effet de modifier les traités existants et annulera le Traité constitutionnel qui a été rejeté par la France et les Pays-Bas lors des référendums de 2005.³⁰

Dès lors, la Charte des droits fondamentaux deviendra légalement contraignante mais ne s'appliquera pas au

³⁰ Pour plus d'informations sur le Traité de réforme, voir : <http://www.euractiv.com/en/future-eu/eu-reform-treaty/article-163412?Ref=RSS>.

Charte de l'UE

Attention ! La Charte des droits fondamentaux est sur le point de devenir juridiquement contraignante pour les citoyens de l'UE !

Charte de l'UE

Attention ! La Charte des droits fondamentaux est sur le point de devenir juridiquement contraignante pour les citoyens de l'UE !

Charte de l'UE

Attention ! La Charte des droits fondamentaux est sur le point de devenir juridiquement contraignante pour les citoyens de l'UE !

Royaume-Uni. Elle ne sera pas incorporée au Traité lui-même mais dans les annexes. Cette Charte aura cependant valeur de traité et deviendra contraignante à dater de 2009.

Pour entrer en vigueur, le traité devra être ratifié par l'ensemble des 27 Etats membres: l'Irlande était le seul pays de l'UE tenu d'organiser un référendum national pour ratifier l'adoption du Traité de Lisbonne. Dans tous les autres Etats membres de l'UE, la ratification intervient par voie parlementaire. En juin 2008, l'Irlande a rejeté le texte par un vote majoritaire de 53% contre 37%. Lors d'un sommet européen tenu ensuite ce même mois, les dirigeants européens ont bien précisé qu'il n'y aurait pas de nouveau traité et ont décidé de laisser aux Irlandais le temps nécessaire pour réfléchir et commencer à explorer les possibilités de solution lors de leur réunion d'octobre 2008. Le processus de ratification se poursuit dans les autres pays de l'UE. C'est à la présidence française que reviendra en grande partie le soin de rechercher une issue. Le gouvernement irlandais présentera probablement une proposition de résolution visant à dénouer ce problème au Conseil européen du 15 octobre 2008.

D'ici là, ayant été approuvé par les dirigeants des Etats membres de l'UE en décembre 2000, il est entendu que le texte établit des "valeurs communes" qui s'appliquent à la fois aux 27 Etats membres et aux pays candidats à l'adhésion. La Cour de Justice européenne a déjà intégré la Charte des droits fondamentaux dans sa jurisprudence et notamment l'Article 28, qui dispose que les droits fondamentaux doivent être protégés, en vertu du droit communautaire et des lois et pratiques nationales.

Teneur

La Charte établit des droits répartis en six chapitres³¹ :

- Dignité - notamment le droit à la vie, l'interdiction de la torture et du travail forcé ou obligatoire ;
- Libertés - dont la liberté de pensée, d'expression et d'association, ainsi que le droit d'asile et de propriété
- Égalité - couvrant notamment la non-discrimination et les droits de l'enfant ;
- Solidarité - incluant les conditions de travail, l'interdiction du travail des enfants, le droit aux soins de santé et celui de mener des négociations collectives et des grèves ;

³¹ EU Charter text available at: http://www.europarl.europa.eu/charter/default_en.htm

Royaume-Uni. Elle ne sera pas incorporée au Traité lui-même mais dans les annexes. Cette Charte aura cependant valeur de traité et deviendra contraignante à dater de 2009.

Pour entrer en vigueur, le traité devra être ratifié par l'ensemble des 27 Etats membres: l'Irlande était le seul pays de l'UE tenu d'organiser un référendum national pour ratifier l'adoption du Traité de Lisbonne. Dans tous les autres Etats membres de l'UE, la ratification intervient par voie parlementaire. En juin 2008, l'Irlande a rejeté le texte par un vote majoritaire de 53% contre 37%. Lors d'un sommet européen tenu ensuite ce même mois, les dirigeants européens ont bien précisé qu'il n'y aurait pas de nouveau traité et ont décidé de laisser aux Irlandais le temps nécessaire pour réfléchir et commencer à explorer les possibilités de solution lors de leur réunion d'octobre 2008. Le processus de ratification se poursuit dans les autres pays de l'UE. C'est à la présidence française que reviendra en grande partie le soin de rechercher une issue. Le gouvernement irlandais présentera probablement une proposition de résolution visant à dénouer ce problème au Conseil européen du 15 octobre 2008.

D'ici là, ayant été approuvé par les dirigeants des Etats membres de l'UE en décembre 2000, il est entendu que le texte établit des "valeurs communes" qui s'appliquent à la fois aux 27 Etats membres et aux pays candidats à l'adhésion. La Cour de Justice européenne a déjà intégré la Charte des droits fondamentaux dans sa jurisprudence et notamment l'Article 28, qui dispose que les droits fondamentaux doivent être protégés, en vertu du droit communautaire et des lois et pratiques nationales.

Teneur

La Charte établit des droits répartis en six chapitres³¹ :

- Dignité - notamment le droit à la vie, l'interdiction de la torture et du travail forcé ou obligatoire ;
- Libertés - dont la liberté de pensée, d'expression et d'association, ainsi que le droit d'asile et de propriété
- Égalité - couvrant notamment la non-discrimination et les droits de l'enfant ;
- Solidarité - incluant les conditions de travail, l'interdiction du travail des enfants, le droit aux soins de santé et celui de mener des négociations collectives et des grèves ;

³¹ EU Charter text available at: http://www.europarl.europa.eu/charter/default_en.htm

Royaume-Uni. Elle ne sera pas incorporée au Traité lui-même mais dans les annexes. Cette Charte aura cependant valeur de traité et deviendra contraignante à dater de 2009.

Pour entrer en vigueur, le traité devra être ratifié par l'ensemble des 27 Etats membres: l'Irlande était le seul pays de l'UE tenu d'organiser un référendum national pour ratifier l'adoption du Traité de Lisbonne. Dans tous les autres Etats membres de l'UE, la ratification intervient par voie parlementaire. En juin 2008, l'Irlande a rejeté le texte par un vote majoritaire de 53% contre 37%. Lors d'un sommet européen tenu ensuite ce même mois, les dirigeants européens ont bien précisé qu'il n'y aurait pas de nouveau traité et ont décidé de laisser aux Irlandais le temps nécessaire pour réfléchir et commencer à explorer les possibilités de solution lors de leur réunion d'octobre 2008. Le processus de ratification se poursuit dans les autres pays de l'UE. C'est à la présidence française que reviendra en grande partie le soin de rechercher une issue. Le gouvernement irlandais présentera probablement une proposition de résolution visant à dénouer ce problème au Conseil européen du 15 octobre 2008.

D'ici là, ayant été approuvé par les dirigeants des Etats membres de l'UE en décembre 2000, il est entendu que le texte établit des "valeurs communes" qui s'appliquent à la fois aux 27 Etats membres et aux pays candidats à l'adhésion. La Cour de Justice européenne a déjà intégré la Charte des droits fondamentaux dans sa jurisprudence et notamment l'Article 28, qui dispose que les droits fondamentaux doivent être protégés, en vertu du droit communautaire et des lois et pratiques nationales.

Teneur

La Charte établit des droits répartis en six chapitres³¹ :

- Dignité - notamment le droit à la vie, l'interdiction de la torture et du travail forcé ou obligatoire ;
- Libertés - dont la liberté de pensée, d'expression et d'association, ainsi que le droit d'asile et de propriété
- Égalité - couvrant notamment la non-discrimination et les droits de l'enfant ;
- Solidarité - incluant les conditions de travail, l'interdiction du travail des enfants, le droit aux soins de santé et celui de mener des négociations collectives et des grèves ;

³¹ EU Charter text available at: http://www.europarl.europa.eu/charter/default_en.htm

- Citoyenneté - comme le droit de vote et la liberté de circulation ;
- Justice - concernant principalement le droit à un jugement équitable.

De nombreux pans de la Charte traitent des droits des salariés. Par exemple, outre l'interdiction du travail forcé au chapitre « Dignité », elle prévoit « le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts » au chapitre « Libertés ». Le chapitre « Égalité » de la Charte comprend une définition générale de la discrimination. Celle-ci doit être interdite lorsqu'elle se fonde « notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Cependant, la plupart des points se rapportant directement aux salariés se trouvent au chapitre « Solidarité » :

- Le droit à l'information et à la consultation, « les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales » ;
- Le droit de négociation et d'actions collectives pour « la défense de leurs intérêts, y compris la grève » ;
- La protection en cas de licenciement injustifié, « conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales » ;
- Le droit à des conditions de travail justes et équitables, dont la protection de la santé et de la sécurité, le droit à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire ainsi qu'à une période annuelle de congés payés ;
- L'interdiction du travail des enfants et la protection des jeunes au travail ;
- Le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental et la protection contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité.

- Citoyenneté - comme le droit de vote et la liberté de circulation ;
- Justice - concernant principalement le droit à un jugement équitable.

De nombreux pans de la Charte traitent des droits des salariés. Par exemple, outre l'interdiction du travail forcé au chapitre « Dignité », elle prévoit « le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts » au chapitre « Libertés ». Le chapitre « Égalité » de la Charte comprend une définition générale de la discrimination. Celle-ci doit être interdite lorsqu'elle se fonde « notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Cependant, la plupart des points se rapportant directement aux salariés se trouvent au chapitre « Solidarité » :

- Le droit à l'information et à la consultation, « les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales » ;
- Le droit de négociation et d'actions collectives pour « la défense de leurs intérêts, y compris la grève » ;
- La protection en cas de licenciement injustifié, « conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales » ;
- Le droit à des conditions de travail justes et équitables, dont la protection de la santé et de la sécurité, le droit à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire ainsi qu'à une période annuelle de congés payés ;
- L'interdiction du travail des enfants et la protection des jeunes au travail ;
- Le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental et la protection contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité.

- Citoyenneté - comme le droit de vote et la liberté de circulation ;
- Justice - concernant principalement le droit à un jugement équitable.

De nombreux pans de la Charte traitent des droits des salariés. Par exemple, outre l'interdiction du travail forcé au chapitre « Dignité », elle prévoit « le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts » au chapitre « Libertés ». Le chapitre « Égalité » de la Charte comprend une définition générale de la discrimination. Celle-ci doit être interdite lorsqu'elle se fonde « notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Cependant, la plupart des points se rapportant directement aux salariés se trouvent au chapitre « Solidarité » :

- Le droit à l'information et à la consultation, « les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales » ;
- Le droit de négociation et d'actions collectives pour « la défense de leurs intérêts, y compris la grève » ;
- La protection en cas de licenciement injustifié, « conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales » ;
- Le droit à des conditions de travail justes et équitables, dont la protection de la santé et de la sécurité, le droit à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire ainsi qu'à une période annuelle de congés payés ;
- L'interdiction du travail des enfants et la protection des jeunes au travail ;
- Le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental et la protection contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité.

Rapports sur la responsabilité sociale des entreprises

Aujourd'hui, de nombreuses sociétés rédigent des rapports sur la Responsabilité sociale des entreprises (RSE) et les publient comme elles le font de leurs rapports annuels. Bien que certains de ces rapports soient assez complets et abordent des questions intéressantes les syndicats comme les relations sociales, le respect des droits de l'homme, etc., le mieux que l'on puisse dire à leur sujet est qu'ils sont utiles pour comprendre ce que les entreprises ne font pas en matière de responsabilité sociale. Beaucoup d'entre elles se servent de ces rapports pour faire bonne figure et convaincre les investisseurs, les actionnaires, les gouvernements et les clients qu'elles sont socialement responsables.

Dans la plupart des cas, ces rapports se concentrent sur des thèmes environnementaux ; et, avec l'intensification du débat public sur le réchauffement de la planète, cette pratique est de plus en plus courante. Les sociétés ne veulent pas qu'on les considère comme nuisant à l'environnement et contribuant au réchauffement.

Toutefois, elles tentent également de répondre à plusieurs autres critères, comme d'une part leur rôle au sein de la communauté, par exemple avec des activités supplémentaires de promotion de leurs produits et services pour les handicapés et la sponsoring de projets communautaires, et d'autre part leur engagement envers différents instruments de RSE que nous détaillerons dans ce guide, comme le Pacte mondial de l'ONU.

De nombreuses entreprises tentent aussi d'inclure des informations concernant les relations sociales. Dans la plupart des cas dont nous avons connaissance, ces informations ne sont pas contrôlées auprès des syndicats et les organes de représentation des travailleurs comme les comités d'entreprises. On observe souvent des allusions aux enquêtes de satisfaction des salariés qui, d'après notre expérience, sont notoirement mauvaises car elles ne reflètent pas ce qu'ils pensent réellement de la société. En outre, la plupart des rapports RSE venant des entreprises ne recourent pas à une forme systématique de compte rendu sur les droits des travailleurs ou les droits de l'homme, comme les critères de l'Initiative Global Reporting (GRI). Mais bien

Rapports sur la responsabilité sociale des entreprises

Aujourd'hui, de nombreuses sociétés rédigent des rapports sur la Responsabilité sociale des entreprises (RSE) et les publient comme elles le font de leurs rapports annuels. Bien que certains de ces rapports soient assez complets et abordent des questions intéressantes les syndicats comme les relations sociales, le respect des droits de l'homme, etc., le mieux que l'on puisse dire à leur sujet est qu'ils sont utiles pour comprendre ce que les entreprises ne font pas en matière de responsabilité sociale. Beaucoup d'entre elles se servent de ces rapports pour faire bonne figure et convaincre les investisseurs, les actionnaires, les gouvernements et les clients qu'elles sont socialement responsables.

Dans la plupart des cas, ces rapports se concentrent sur des thèmes environnementaux ; et, avec l'intensification du débat public sur le réchauffement de la planète, cette pratique est de plus en plus courante. Les sociétés ne veulent pas qu'on les considère comme nuisant à l'environnement et contribuant au réchauffement.

Toutefois, elles tentent également de répondre à plusieurs autres critères, comme d'une part leur rôle au sein de la communauté, par exemple avec des activités supplémentaires de promotion de leurs produits et services pour les handicapés et la sponsoring de projets communautaires, et d'autre part leur engagement envers différents instruments de RSE que nous détaillerons dans ce guide, comme le Pacte mondial de l'ONU.

De nombreuses entreprises tentent aussi d'inclure des informations concernant les relations sociales. Dans la plupart des cas dont nous avons connaissance, ces informations ne sont pas contrôlées auprès des syndicats et les organes de représentation des travailleurs comme les comités d'entreprises. On observe souvent des allusions aux enquêtes de satisfaction des salariés qui, d'après notre expérience, sont notoirement mauvaises car elles ne reflètent pas ce qu'ils pensent réellement de la société. En outre, la plupart des rapports RSE venant des entreprises ne recourent pas à une forme systématique de compte rendu sur les droits des travailleurs ou les droits de l'homme, comme les critères de l'Initiative Global Reporting (GRI). Mais bien

Rapports sur la responsabilité sociale des entreprises

Aujourd'hui, de nombreuses sociétés rédigent des rapports sur la Responsabilité sociale des entreprises (RSE) et les publient comme elles le font de leurs rapports annuels. Bien que certains de ces rapports soient assez complets et abordent des questions intéressantes les syndicats comme les relations sociales, le respect des droits de l'homme, etc., le mieux que l'on puisse dire à leur sujet est qu'ils sont utiles pour comprendre ce que les entreprises ne font pas en matière de responsabilité sociale. Beaucoup d'entre elles se servent de ces rapports pour faire bonne figure et convaincre les investisseurs, les actionnaires, les gouvernements et les clients qu'elles sont socialement responsables.

Dans la plupart des cas, ces rapports se concentrent sur des thèmes environnementaux ; et, avec l'intensification du débat public sur le réchauffement de la planète, cette pratique est de plus en plus courante. Les sociétés ne veulent pas qu'on les considère comme nuisant à l'environnement et contribuant au réchauffement.

Toutefois, elles tentent également de répondre à plusieurs autres critères, comme d'une part leur rôle au sein de la communauté, par exemple avec des activités supplémentaires de promotion de leurs produits et services pour les handicapés et la sponsoring de projets communautaires, et d'autre part leur engagement envers différents instruments de RSE que nous détaillerons dans ce guide, comme le Pacte mondial de l'ONU.

De nombreuses entreprises tentent aussi d'inclure des informations concernant les relations sociales. Dans la plupart des cas dont nous avons connaissance, ces informations ne sont pas contrôlées auprès des syndicats et les organes de représentation des travailleurs comme les comités d'entreprises. On observe souvent des allusions aux enquêtes de satisfaction des salariés qui, d'après notre expérience, sont notoirement mauvaises car elles ne reflètent pas ce qu'ils pensent réellement de la société. En outre, la plupart des rapports RSE venant des entreprises ne recourent pas à une forme systématique de compte rendu sur les droits des travailleurs ou les droits de l'homme, comme les critères de l'Initiative Global Reporting (GRI). Mais bien

Rapports RSE

Vérifiez si la direction tient ses promesses et met en œuvre ses bonnes intentions... et rappelez-les leur si nécessaire.

Voyez si certains de vos membres ont des actions de l'entreprise (c'est souvent le cas) et servez-vous des Assemblées générales annuelles (AGA) pour poser des questions sur la validité du rapport RSE et pour exposer des cas où le rapport est imparfait ou ne réussit pas à communiquer des informations sur le respect des droits du travail.

Pour trouver quand l'Assemblée générale annuelle des actionnaires se tient, consultez le site web de la société sous « Relations avec les investisseurs ». Si l'AGA a lieu dans un autre pays, contactez UNI pour voir si un autre de ses affiliés peut vous aider en assistant à la réunion.

Rapports RSE

Vérifiez si la direction tient ses promesses et met en œuvre ses bonnes intentions... et rappelez-les leur si nécessaire.

Voyez si certains de vos membres ont des actions de l'entreprise (c'est souvent le cas) et servez-vous des Assemblées générales annuelles (AGA) pour poser des questions sur la validité du rapport RSE et pour exposer des cas où le rapport est imparfait ou ne réussit pas à communiquer des informations sur le respect des droits du travail.

Pour trouver quand l'Assemblée générale annuelle des actionnaires se tient, consultez le site web de la société sous « Relations avec les investisseurs ». Si l'AGA a lieu dans un autre pays, contactez UNI pour voir si un autre de ses affiliés peut vous aider en assistant à la réunion.

Rapports RSE

Vérifiez si la direction tient ses promesses et met en œuvre ses bonnes intentions... et rappelez-les leur si nécessaire.

Voyez si certains de vos membres ont des actions de l'entreprise (c'est souvent le cas) et servez-vous des Assemblées générales annuelles (AGA) pour poser des questions sur la validité du rapport RSE et pour exposer des cas où le rapport est imparfait ou ne réussit pas à communiquer des informations sur le respect des droits du travail.

Pour trouver quand l'Assemblée générale annuelle des actionnaires se tient, consultez le site web de la société sous « Relations avec les investisseurs ». Si l'AGA a lieu dans un autre pays, contactez UNI pour voir si un autre de ses affiliés peut vous aider en assistant à la réunion.

qu'il n'existe pas de critères systématiques de compte rendu (contrairement aux rapports financiers pour lesquels la bourse et les régulateurs financiers fixent un cahier des charges), les rapports RSE aussi sont généralement « vérifiés » et les sociétés essaient de leur donner de la légitimité en déclarant qu'ils ont été contrôlés par une des grandes agences de comptabilité et de notation des entreprises comme Deloitte's, Accenture, etc.

À moins qu'ils ne respectent ou ne fassent partie d'un rapport qui respecte la GRI, la SA8000 ou d'autres normes similaires vérifiables, prenez ces rapports RSE pour ce qu'ils sont réellement, à savoir des exercices de marketing et de publicité des entreprises.

Toutefois, pour la Commission européenne, la RSE couvre des questions sociales et environnementales et les entreprises en sont les acteurs principaux. En conséquence, depuis 2001, la Commission promeut un Cadre européen pour la RSE.³² La Confédération européenne des syndicats (CES) demande que la RSE « ne soit pas utilisée pour éviter le dialogue avec les travailleurs organisés en syndicats, ni considérée comme une alternative à la législation du travail ou à la négociation collective ».³³

³² Pour plus de détails sur la politique de la Commission européenne : http://ec.europa.eu/enterprise/csr/index_fr.htm

³³ Extrait du communiqué de presse de la CES disponible à l'adresse suivante : <http://www.etuc.org/r/314>

qu'il n'existe pas de critères systématiques de compte rendu (contrairement aux rapports financiers pour lesquels la bourse et les régulateurs financiers fixent un cahier des charges), les rapports RSE aussi sont généralement « vérifiés » et les sociétés essaient de leur donner de la légitimité en déclarant qu'ils ont été contrôlés par une des grandes agences de comptabilité et de notation des entreprises comme Deloitte's, Accenture, etc.

À moins qu'ils ne respectent ou ne fassent partie d'un rapport qui respecte la GRI, la SA8000 ou d'autres normes similaires vérifiables, prenez ces rapports RSE pour ce qu'ils sont réellement, à savoir des exercices de marketing et de publicité des entreprises.

Toutefois, pour la Commission européenne, la RSE couvre des questions sociales et environnementales et les entreprises en sont les acteurs principaux. En conséquence, depuis 2001, la Commission promeut un Cadre européen pour la RSE.³² La Confédération européenne des syndicats (CES) demande que la RSE « ne soit pas utilisée pour éviter le dialogue avec les travailleurs organisés en syndicats, ni considérée comme une alternative à la législation du travail ou à la négociation collective ».³³

³² Pour plus de détails sur la politique de la Commission européenne : http://ec.europa.eu/enterprise/csr/index_fr.htm

³³ Extrait du communiqué de presse de la CES disponible à l'adresse suivante : <http://www.etuc.org/r/314>

qu'il n'existe pas de critères systématiques de compte rendu (contrairement aux rapports financiers pour lesquels la bourse et les régulateurs financiers fixent un cahier des charges), les rapports RSE aussi sont généralement « vérifiés » et les sociétés essaient de leur donner de la légitimité en déclarant qu'ils ont été contrôlés par une des grandes agences de comptabilité et de notation des entreprises comme Deloitte's, Accenture, etc.

À moins qu'ils ne respectent ou ne fassent partie d'un rapport qui respecte la GRI, la SA8000 ou d'autres normes similaires vérifiables, prenez ces rapports RSE pour ce qu'ils sont réellement, à savoir des exercices de marketing et de publicité des entreprises.

Toutefois, pour la Commission européenne, la RSE couvre des questions sociales et environnementales et les entreprises en sont les acteurs principaux. En conséquence, depuis 2001, la Commission promeut un Cadre européen pour la RSE.³² La Confédération européenne des syndicats (CES) demande que la RSE « ne soit pas utilisée pour éviter le dialogue avec les travailleurs organisés en syndicats, ni considérée comme une alternative à la législation du travail ou à la négociation collective ».³³

³² Pour plus de détails sur la politique de la Commission européenne : http://ec.europa.eu/enterprise/csr/index_fr.htm

³³ Extrait du communiqué de presse de la CES disponible à l'adresse suivante : <http://www.etuc.org/r/314>

Accords Mondiaux

Inscrivez les accords mondiaux dans votre agenda syndical – qui ne demande rien n'a rien.

Mais il vaut mieux que plusieurs personnes demandent en même temps.

C'est pourquoi, chez UNI, nous encourageons d'abord la formation d'une alliance syndicale pour créer des liens entre les syndicats des différents pays avec des membres de la même société.

Ils décident ensemble quel genre d'accord ils veulent.

Ensuite, en tant qu'UNI, nous nous rendons dans l'entreprise et les négociations commencent.

Accords Mondiaux

Inscrivez les accords mondiaux dans votre agenda syndical – qui ne demande rien n'a rien.

Mais il vaut mieux que plusieurs personnes demandent en même temps.

C'est pourquoi, chez UNI, nous encourageons d'abord la formation d'une alliance syndicale pour créer des liens entre les syndicats des différents pays avec des membres de la même société.

Ils décident ensemble quel genre d'accord ils veulent.

Ensuite, en tant qu'UNI, nous nous rendons dans l'entreprise et les négociations commencent.

Accords Mondiaux

Inscrivez les accords mondiaux dans votre agenda syndical – qui ne demande rien n'a rien.

Mais il vaut mieux que plusieurs personnes demandent en même temps.

C'est pourquoi, chez UNI, nous encourageons d'abord la formation d'une alliance syndicale pour créer des liens entre les syndicats des différents pays avec des membres de la même société.

Ils décident ensemble quel genre d'accord ils veulent.

Ensuite, en tant qu'UNI, nous nous rendons dans l'entreprise et les négociations commencent.

Accords Mondiaux

Contexte et objectif

Lorsque les entreprises opéraient au niveau local, les syndicats signaient des conventions au niveau local. Lorsque les entreprises opéraient au niveau national, les syndicats signaient des conventions nationales. Aujourd'hui, dans une économie mondialisée, nous devons signer des accords mondiaux. Un Accord mondial (parfois aussi appelés ACI – Accord-cadre international) est un accord négocié entre une société multinationale et un syndicat mondial, par exemple UNI. C'est un instrument élaboré par les syndicats pour promouvoir, appliquer et garantir les droits fondamentaux des travailleurs et les droits syndicaux de base dans tous les sites d'une société à travers le monde. En l'absence d'une réglementation mondiale contraignante relative aux normes de travail, les Accords mondiaux constituent l'instrument de prédilection des syndicats pour construire un dialogue continu avec une entreprise, améliorer les conditions de travail, établir des structures syndicales, lancer des campagnes de recrutement et étendre les réseaux de communication et de coopération parmi les travailleurs et leurs représentants au niveau national, régional et mondial.

Statut juridique et champ d'application

Un accord mondial est un engagement volontaire mais une fois qu'il est conclu, les sociétés devraient reconnaître leur responsabilité sociale envers leurs travailleurs dans toute la chaîne de production et de valeur. Pour une entreprise, cet accord est une manière de dire : partout où nous opérerons dans le monde, nous nous comporterons de manière civilisée et respecterons les normes internationalement reconnues ; nous offrirons des conditions de travail correctes et des emplois décents. En bref, « nous serons de bonnes multinationales citoyennes ».

Cependant, les pourparlers sont parfois difficiles et les résultats dépendent du pouvoir de négociation et de l'expérience des parties impliquées. La pratique a montré qu'un Accord mondial bien préparé et pour lequel une vaste campagne avait été menée avait bien plus de valeur et d'effets qu'un accord essentiellement discuté et conclu entre sièges.

Accords Mondiaux

Contexte et objectif

Lorsque les entreprises opéraient au niveau local, les syndicats signaient des conventions au niveau local. Lorsque les entreprises opéraient au niveau national, les syndicats signaient des conventions nationales. Aujourd'hui, dans une économie mondialisée, nous devons signer des accords mondiaux. Un Accord mondial (parfois aussi appelés ACI – Accord-cadre international) est un accord négocié entre une société multinationale et un syndicat mondial, par exemple UNI. C'est un instrument élaboré par les syndicats pour promouvoir, appliquer et garantir les droits fondamentaux des travailleurs et les droits syndicaux de base dans tous les sites d'une société à travers le monde. En l'absence d'une réglementation mondiale contraignante relative aux normes de travail, les Accords mondiaux constituent l'instrument de prédilection des syndicats pour construire un dialogue continu avec une entreprise, améliorer les conditions de travail, établir des structures syndicales, lancer des campagnes de recrutement et étendre les réseaux de communication et de coopération parmi les travailleurs et leurs représentants au niveau national, régional et mondial.

Statut juridique et champ d'application

Un accord mondial est un engagement volontaire mais une fois qu'il est conclu, les sociétés devraient reconnaître leur responsabilité sociale envers leurs travailleurs dans toute la chaîne de production et de valeur. Pour une entreprise, cet accord est une manière de dire : partout où nous opérerons dans le monde, nous nous comporterons de manière civilisée et respecterons les normes internationalement reconnues ; nous offrirons des conditions de travail correctes et des emplois décents. En bref, « nous serons de bonnes multinationales citoyennes ».

Cependant, les pourparlers sont parfois difficiles et les résultats dépendent du pouvoir de négociation et de l'expérience des parties impliquées. La pratique a montré qu'un Accord mondial bien préparé et pour lequel une vaste campagne avait été menée avait bien plus de valeur et d'effets qu'un accord essentiellement discuté et conclu entre sièges.

Accords Mondiaux

Contexte et objectif

Lorsque les entreprises opéraient au niveau local, les syndicats signaient des conventions au niveau local. Lorsque les entreprises opéraient au niveau national, les syndicats signaient des conventions nationales. Aujourd'hui, dans une économie mondialisée, nous devons signer des accords mondiaux. Un Accord mondial (parfois aussi appelés ACI – Accord-cadre international) est un accord négocié entre une société multinationale et un syndicat mondial, par exemple UNI. C'est un instrument élaboré par les syndicats pour promouvoir, appliquer et garantir les droits fondamentaux des travailleurs et les droits syndicaux de base dans tous les sites d'une société à travers le monde. En l'absence d'une réglementation mondiale contraignante relative aux normes de travail, les Accords mondiaux constituent l'instrument de prédilection des syndicats pour construire un dialogue continu avec une entreprise, améliorer les conditions de travail, établir des structures syndicales, lancer des campagnes de recrutement et étendre les réseaux de communication et de coopération parmi les travailleurs et leurs représentants au niveau national, régional et mondial.

Statut juridique et champ d'application

Un accord mondial est un engagement volontaire mais une fois qu'il est conclu, les sociétés devraient reconnaître leur responsabilité sociale envers leurs travailleurs dans toute la chaîne de production et de valeur. Pour une entreprise, cet accord est une manière de dire : partout où nous opérerons dans le monde, nous nous comporterons de manière civilisée et respecterons les normes internationalement reconnues ; nous offrirons des conditions de travail correctes et des emplois décents. En bref, « nous serons de bonnes multinationales citoyennes ».

Cependant, les pourparlers sont parfois difficiles et les résultats dépendent du pouvoir de négociation et de l'expérience des parties impliquées. La pratique a montré qu'un Accord mondial bien préparé et pour lequel une vaste campagne avait été menée avait bien plus de valeur et d'effets qu'un accord essentiellement discuté et conclu entre sièges.

Ces 10 dernières années, plus de 80 sociétés ont signé des Accords mondiaux avec des syndicats mondiaux. À elle seule, UNI a conclu 16 de ces accords avec les entreprises suivantes : Carrefour, Euradius, Falck, France Télécom, H&M, ISS, Metro, NAG, OTE, Portugal Télécom, Quebecor, Securitas, Telephonica, TeliaSonera, UPU. Des accords supplémentaires sont en cours de négociation.³⁴ D'autres Fédérations syndicales internationales promeuvent également les Accords mondiaux et en ont signé, par exemple, avec des sociétés comme IKEA (IBB – ameublement), Danone (UITA – alimentation), DaimlerChrysler (FIOM – automobile) et Endesa (ICEM – électricité).

Teneur

La teneur d'un Accord mondial varie en fonction des besoins des travailleurs et de l'entreprise, des caractéristiques et des traditions du secteur ainsi que de la force et de l'expérience des parties prenantes à la négociation. Toutefois, tous les accords doivent au moins respecter les normes de travail fondamentales de l'OIT.

Dans la pratique, cela signifie un engagement à :

- Respecter les normes internationales relatives à la reconnaissance de la liberté syndicale, du droit à la négociation collective et à l'absence de discrimination dans l'emploi ;
- Ne jamais recourir au travail des enfants ou au travail forcé ;
- Pratiquer des conditions de travail décentes ;
- Respecter les normes environnementales.

Certains syndicats ont même négocié des clauses spécifiques pour leur Accord mondial, par exemple sur la question du travail externalisé :

- Toute délocalisation doit faire l'objet d'une discussion préalable avec le syndicat ;
- L'entreprise doit garantir qu'il n'y aura aucun licenciement ;
- Et doit garantir que les normes de l'OIT, y compris le droit de créer des syndicats et d'y adhérer, seront respectées dans les pays où le travail est délocalisé.

³⁴ La liste des Accords mondiaux conclus par UNI est disponible à l'adresse suivante : http://www.uniglobalunion.org/UNISite/In_Depth/Multinationals/Multinationals.html

Ces 10 dernières années, plus de 80 sociétés ont signé des Accords mondiaux avec des syndicats mondiaux. À elle seule, UNI a conclu 16 de ces accords avec les entreprises suivantes : Carrefour, Euradius, Falck, France Télécom, H&M, ISS, Metro, NAG, OTE, Portugal Télécom, Quebecor, Securitas, Telephonica, TeliaSonera, UPU. Des accords supplémentaires sont en cours de négociation.³⁴ D'autres Fédérations syndicales internationales promeuvent également les Accords mondiaux et en ont signé, par exemple, avec des sociétés comme IKEA (IBB – ameublement), Danone (UITA – alimentation), DaimlerChrysler (FIOM – automobile) et Endesa (ICEM – électricité).

Teneur

La teneur d'un Accord mondial varie en fonction des besoins des travailleurs et de l'entreprise, des caractéristiques et des traditions du secteur ainsi que de la force et de l'expérience des parties prenantes à la négociation. Toutefois, tous les accords doivent au moins respecter les normes de travail fondamentales de l'OIT.

Dans la pratique, cela signifie un engagement à :

- Respecter les normes internationales relatives à la reconnaissance de la liberté syndicale, du droit à la négociation collective et à l'absence de discrimination dans l'emploi ;
- Ne jamais recourir au travail des enfants ou au travail forcé ;
- Pratiquer des conditions de travail décentes ;
- Respecter les normes environnementales.

Certains syndicats ont même négocié des clauses spécifiques pour leur Accord mondial, par exemple sur la question du travail externalisé :

- Toute délocalisation doit faire l'objet d'une discussion préalable avec le syndicat ;
- L'entreprise doit garantir qu'il n'y aura aucun licenciement ;
- Et doit garantir que les normes de l'OIT, y compris le droit de créer des syndicats et d'y adhérer, seront respectées dans les pays où le travail est délocalisé.

³⁴ La liste des Accords mondiaux conclus par UNI est disponible à l'adresse suivante : http://www.uniglobalunion.org/UNISite/In_Depth/Multinationals/Multinationals.html

Ces 10 dernières années, plus de 80 sociétés ont signé des Accords mondiaux avec des syndicats mondiaux. À elle seule, UNI a conclu 16 de ces accords avec les entreprises suivantes : Carrefour, Euradius, Falck, France Télécom, H&M, ISS, Metro, NAG, OTE, Portugal Télécom, Quebecor, Securitas, Telephonica, TeliaSonera, UPU. Des accords supplémentaires sont en cours de négociation.³⁴ D'autres Fédérations syndicales internationales promeuvent également les Accords mondiaux et en ont signé, par exemple, avec des sociétés comme IKEA (IBB – ameublement), Danone (UITA – alimentation), DaimlerChrysler (FIOM – automobile) et Endesa (ICEM – électricité).

Teneur

La teneur d'un Accord mondial varie en fonction des besoins des travailleurs et de l'entreprise, des caractéristiques et des traditions du secteur ainsi que de la force et de l'expérience des parties prenantes à la négociation. Toutefois, tous les accords doivent au moins respecter les normes de travail fondamentales de l'OIT.

Dans la pratique, cela signifie un engagement à :

- Respecter les normes internationales relatives à la reconnaissance de la liberté syndicale, du droit à la négociation collective et à l'absence de discrimination dans l'emploi ;
- Ne jamais recourir au travail des enfants ou au travail forcé ;
- Pratiquer des conditions de travail décentes ;
- Respecter les normes environnementales.

Certains syndicats ont même négocié des clauses spécifiques pour leur Accord mondial, par exemple sur la question du travail externalisé :

- Toute délocalisation doit faire l'objet d'une discussion préalable avec le syndicat ;
- L'entreprise doit garantir qu'il n'y aura aucun licenciement ;
- Et doit garantir que les normes de l'OIT, y compris le droit de créer des syndicats et d'y adhérer, seront respectées dans les pays où le travail est délocalisé.

³⁴ La liste des Accords mondiaux conclus par UNI est disponible à l'adresse suivante : http://www.uniglobalunion.org/UNISite/In_Depth/Multinationals/Multinationals.html

Réputation et mauvaise presse

De nombreuses entreprises ont déjà des engagements RSE. Un Accord mondial donnerait du poids aux affirmations de l'entreprise selon lesquelles celle-ci est socialement responsable. C'est un signe positif et mesurable que la société se conforme aux normes minimales et a une réputation crédible et respectée et que l'on peut lui faire confiance avec le soutien des salariés et des syndicats. La réputation est un outil précieux de commercialisation pour une entreprise et un instrument de campagne très utile pour un syndicat. Par exemple, UNI est souvent consultée sur son opinion quant à la responsabilité sociale des entreprises par des fonds d'investissement voulant s'assurer qu'ils font des investissements éthiques, par des agences de notation évaluant le risque d'investissement, par des gouvernements et d'autres organismes sociaux examinant leurs politiques des marchés publics ou sur le point de prendre des décisions d'investissement.

En facilitant les échanges d'informations, en faisant part aux travailleurs des plans à long terme de la société, en parlant de ce que celle-ci et les travailleurs considèrent comme des problèmes – avant qu'ils en deviennent – on peut aider à prévenir un conflit qui s'annonce. Les accords mondiaux pourraient réduire le risque de conflits sociaux en communiquant quelles sont les préoccupations avant qu'elles s'intensifient et tournent au conflit. Améliorer les relations et la communication entre l'entreprise et les syndicats à l'échelle mondiale réduit également le risque de voir les syndicats faire de la mauvaise publicité à cette entreprise. Même les conseillers en gestion avancent les arguments suivants dans leurs formations sur les Accords mondiaux : « Alors que les employeurs qui n'ont actuellement pas de syndicat pensent souvent que cela ne les concerne pas, ils sont souvent désagréablement surpris par la publicité négative engendrée par une campagne syndicale bien orchestrée et dirigée contre leur société. »³⁵ Un accord mondial offre des moyens d'alerte rapide et des occasions de résoudre les problèmes avant qu'ils ne se transforment en cauchemars publicitaires pour toutes les parties concernées. Même là où des conflits apparaissent, le dialogue entre les syndicats et l'entreprise ainsi que la confiance mutuelle qui s'est développée peuvent signifier que l'intervention de la direction mondiale avec le syndicat mondial peut permettre de trouver plus vite une solution aux conflits.

³⁵ "Will Going Global Save The Union Movement?" par William C. Bruce/ Tom Hayes, EmploymentLaw360, Portfolio Media Inc., 11 juillet 2007.

Réputation et mauvaise presse

De nombreuses entreprises ont déjà des engagements RSE. Un Accord mondial donnerait du poids aux affirmations de l'entreprise selon lesquelles celle-ci est socialement responsable. C'est un signe positif et mesurable que la société se conforme aux normes minimales et a une réputation crédible et respectée et que l'on peut lui faire confiance avec le soutien des salariés et des syndicats. La réputation est un outil précieux de commercialisation pour une entreprise et un instrument de campagne très utile pour un syndicat. Par exemple, UNI est souvent consultée sur son opinion quant à la responsabilité sociale des entreprises par des fonds d'investissement voulant s'assurer qu'ils font des investissements éthiques, par des agences de notation évaluant le risque d'investissement, par des gouvernements et d'autres organismes sociaux examinant leurs politiques des marchés publics ou sur le point de prendre des décisions d'investissement.

En facilitant les échanges d'informations, en faisant part aux travailleurs des plans à long terme de la société, en parlant de ce que celle-ci et les travailleurs considèrent comme des problèmes – avant qu'ils en deviennent – on peut aider à prévenir un conflit qui s'annonce. Les accords mondiaux pourraient réduire le risque de conflits sociaux en communiquant quelles sont les préoccupations avant qu'elles s'intensifient et tournent au conflit. Améliorer les relations et la communication entre l'entreprise et les syndicats à l'échelle mondiale réduit également le risque de voir les syndicats faire de la mauvaise publicité à cette entreprise. Même les conseillers en gestion avancent les arguments suivants dans leurs formations sur les Accords mondiaux : « Alors que les employeurs qui n'ont actuellement pas de syndicat pensent souvent que cela ne les concerne pas, ils sont souvent désagréablement surpris par la publicité négative engendrée par une campagne syndicale bien orchestrée et dirigée contre leur société. »³⁵ Un accord mondial offre des moyens d'alerte rapide et des occasions de résoudre les problèmes avant qu'ils ne se transforment en cauchemars publicitaires pour toutes les parties concernées. Même là où des conflits apparaissent, le dialogue entre les syndicats et l'entreprise ainsi que la confiance mutuelle qui s'est développée peuvent signifier que l'intervention de la direction mondiale avec le syndicat mondial peut permettre de trouver plus vite une solution aux conflits.

³⁵ "Will Going Global Save The Union Movement?" par William C. Bruce/ Tom Hayes, EmploymentLaw360, Portfolio Media Inc., 11 juillet 2007.

Réputation et mauvaise presse

De nombreuses entreprises ont déjà des engagements RSE. Un Accord mondial donnerait du poids aux affirmations de l'entreprise selon lesquelles celle-ci est socialement responsable. C'est un signe positif et mesurable que la société se conforme aux normes minimales et a une réputation crédible et respectée et que l'on peut lui faire confiance avec le soutien des salariés et des syndicats. La réputation est un outil précieux de commercialisation pour une entreprise et un instrument de campagne très utile pour un syndicat. Par exemple, UNI est souvent consultée sur son opinion quant à la responsabilité sociale des entreprises par des fonds d'investissement voulant s'assurer qu'ils font des investissements éthiques, par des agences de notation évaluant le risque d'investissement, par des gouvernements et d'autres organismes sociaux examinant leurs politiques des marchés publics ou sur le point de prendre des décisions d'investissement.

En facilitant les échanges d'informations, en faisant part aux travailleurs des plans à long terme de la société, en parlant de ce que celle-ci et les travailleurs considèrent comme des problèmes – avant qu'ils en deviennent – on peut aider à prévenir un conflit qui s'annonce. Les accords mondiaux pourraient réduire le risque de conflits sociaux en communiquant quelles sont les préoccupations avant qu'elles s'intensifient et tournent au conflit. Améliorer les relations et la communication entre l'entreprise et les syndicats à l'échelle mondiale réduit également le risque de voir les syndicats faire de la mauvaise publicité à cette entreprise. Même les conseillers en gestion avancent les arguments suivants dans leurs formations sur les Accords mondiaux : « Alors que les employeurs qui n'ont actuellement pas de syndicat pensent souvent que cela ne les concerne pas, ils sont souvent désagréablement surpris par la publicité négative engendrée par une campagne syndicale bien orchestrée et dirigée contre leur société. »³⁵ Un accord mondial offre des moyens d'alerte rapide et des occasions de résoudre les problèmes avant qu'ils ne se transforment en cauchemars publicitaires pour toutes les parties concernées. Même là où des conflits apparaissent, le dialogue entre les syndicats et l'entreprise ainsi que la confiance mutuelle qui s'est développée peuvent signifier que l'intervention de la direction mondiale avec le syndicat mondial peut permettre de trouver plus vite une solution aux conflits.

³⁵ "Will Going Global Save The Union Movement?" par William C. Bruce/ Tom Hayes, EmploymentLaw360, Portfolio Media Inc., 11 juillet 2007.

Application et suivi

Les Accords mondiaux n'atteignent leur plein potentiel que quand ils sont mis en pratique et contrôlés efficacement. Les méthodes de contrôle peuvent aller des simples accords entre la direction et le syndicat mondial prévoyant de se réunir quand et où ce sera nécessaire jusqu'à des systèmes sophistiqués d'audit interne à tous les niveaux de la société. Mais les meilleurs inspecteurs sont les membres d'un syndicat mondial. « Un accord mondial constitue un outil important mais sa qualité dépendra de celle du réseau, des forces et de la solidarité. Les alliances syndicales mondiales au sein des multinationales – qui plongent leurs racines parmi les travailleurs - représentent donc une évolution clé du travail de notre syndicat mondial », a déclaré la Chef de département d'UNI Secteur graphique, Adriana Rosenzvaig.

La campagne justice@quebecor d'UNI Secteur graphique constitue certainement un exemple positif de l'importance que peuvent revêtir une mobilisation de tous les membres au niveau mondial et une solidarité de la base. En 2002, des syndicats du secteur graphique représentant les salariés de Quebecor World à travers le monde se sont rassemblés pour former le réseau UNI @ Quebecor World afin de dégager un Accord mondial. Mais ces efforts ont été ignorés et il est vite apparu que la société avait une double personnalité. Alors qu'elle acceptait les syndicats et traitait ses travailleurs assez équitablement au Canada et en Europe, elle appliquait des normes moins élevées aux États-Unis, en Inde et en Amérique latine.

« Suite à cette campagne, nous avons recruté aux États-Unis, au Brésil et au Pérou et nous continuerons », a déclaré Duncan Brown du CEPU au Canada. « Cette capacité à syndicaliser et à mobiliser nos membres dans des actions au niveau mondial a rendu tous nos syndicats plus forts. « Nous avons développé la capacité de nos syndicats et de nos membres à penser et à agir à l'échelle mondiale », résume Adriana Rosenzvaig. En mai 2007, Quebecor et UNI Secteur graphique ont finalement signé un Accord mondial. Le même réseau est maintenant actif pour assurer la mise en œuvre et le contrôle de cet accord dans toute la société partout dans le monde et parmi les fournisseurs et les sous-traitants.³⁶

³⁶ Brochure Réseau UNI @Quebecor World et la campagne Justice@Quebecor, Construire un pouvoir stratégique, UNI Secteur graphique, Novembre 2006. Pour en savoir plus, voir : <http://www.union-network.org/UNIgraphical.nsf/quebecor?openpage>.

Application et suivi

Les Accords mondiaux n'atteignent leur plein potentiel que quand ils sont mis en pratique et contrôlés efficacement. Les méthodes de contrôle peuvent aller des simples accords entre la direction et le syndicat mondial prévoyant de se réunir quand et où ce sera nécessaire jusqu'à des systèmes sophistiqués d'audit interne à tous les niveaux de la société. Mais les meilleurs inspecteurs sont les membres d'un syndicat mondial. « Un accord mondial constitue un outil important mais sa qualité dépendra de celle du réseau, des forces et de la solidarité. Les alliances syndicales mondiales au sein des multinationales – qui plongent leurs racines parmi les travailleurs - représentent donc une évolution clé du travail de notre syndicat mondial », a déclaré la Chef de département d'UNI Secteur graphique, Adriana Rosenzvaig.

La campagne justice@quebecor d'UNI Secteur graphique constitue certainement un exemple positif de l'importance que peuvent revêtir une mobilisation de tous les membres au niveau mondial et une solidarité de la base. En 2002, des syndicats du secteur graphique représentant les salariés de Quebecor World à travers le monde se sont rassemblés pour former le réseau UNI @ Quebecor World afin de dégager un Accord mondial. Mais ces efforts ont été ignorés et il est vite apparu que la société avait une double personnalité. Alors qu'elle acceptait les syndicats et traitait ses travailleurs assez équitablement au Canada et en Europe, elle appliquait des normes moins élevées aux États-Unis, en Inde et en Amérique latine.

« Suite à cette campagne, nous avons recruté aux États-Unis, au Brésil et au Pérou et nous continuerons », a déclaré Duncan Brown du CEPU au Canada. « Cette capacité à syndicaliser et à mobiliser nos membres dans des actions au niveau mondial a rendu tous nos syndicats plus forts. « Nous avons développé la capacité de nos syndicats et de nos membres à penser et à agir à l'échelle mondiale », résume Adriana Rosenzvaig. En mai 2007, Quebecor et UNI Secteur graphique ont finalement signé un Accord mondial. Le même réseau est maintenant actif pour assurer la mise en œuvre et le contrôle de cet accord dans toute la société partout dans le monde et parmi les fournisseurs et les sous-traitants.³⁶

³⁶ Brochure Réseau UNI @Quebecor World et la campagne Justice@Quebecor, Construire un pouvoir stratégique, UNI Secteur graphique, Novembre 2006. Pour en savoir plus, voir : <http://www.union-network.org/UNIgraphical.nsf/quebecor?openpage>.

Application et suivi

Les Accords mondiaux n'atteignent leur plein potentiel que quand ils sont mis en pratique et contrôlés efficacement. Les méthodes de contrôle peuvent aller des simples accords entre la direction et le syndicat mondial prévoyant de se réunir quand et où ce sera nécessaire jusqu'à des systèmes sophistiqués d'audit interne à tous les niveaux de la société. Mais les meilleurs inspecteurs sont les membres d'un syndicat mondial. « Un accord mondial constitue un outil important mais sa qualité dépendra de celle du réseau, des forces et de la solidarité. Les alliances syndicales mondiales au sein des multinationales – qui plongent leurs racines parmi les travailleurs - représentent donc une évolution clé du travail de notre syndicat mondial », a déclaré la Chef de département d'UNI Secteur graphique, Adriana Rosenzvaig.

La campagne justice@quebecor d'UNI Secteur graphique constitue certainement un exemple positif de l'importance que peuvent revêtir une mobilisation de tous les membres au niveau mondial et une solidarité de la base. En 2002, des syndicats du secteur graphique représentant les salariés de Quebecor World à travers le monde se sont rassemblés pour former le réseau UNI @ Quebecor World afin de dégager un Accord mondial. Mais ces efforts ont été ignorés et il est vite apparu que la société avait une double personnalité. Alors qu'elle acceptait les syndicats et traitait ses travailleurs assez équitablement au Canada et en Europe, elle appliquait des normes moins élevées aux États-Unis, en Inde et en Amérique latine.

« Suite à cette campagne, nous avons recruté aux États-Unis, au Brésil et au Pérou et nous continuerons », a déclaré Duncan Brown du CEPU au Canada. « Cette capacité à syndicaliser et à mobiliser nos membres dans des actions au niveau mondial a rendu tous nos syndicats plus forts. « Nous avons développé la capacité de nos syndicats et de nos membres à penser et à agir à l'échelle mondiale », résume Adriana Rosenzvaig. En mai 2007, Quebecor et UNI Secteur graphique ont finalement signé un Accord mondial. Le même réseau est maintenant actif pour assurer la mise en œuvre et le contrôle de cet accord dans toute la société partout dans le monde et parmi les fournisseurs et les sous-traitants.³⁶

³⁶ Brochure Réseau UNI @Quebecor World et la campagne Justice@Quebecor, Construire un pouvoir stratégique, UNI Secteur graphique, Novembre 2006. Pour en savoir plus, voir : <http://www.union-network.org/UNIgraphical.nsf/quebecor?openpage>.

Ressources

La création des réseaux syndicaux mondiaux et la lutte que représentent de telles campagnes requièrent des dirigeants enthousiastes et énergiques, non seulement de la part du syndicat mondial mais également de ses affiliés. Cela demande aussi de l'organisation, de la gestion, du temps et des ressources, ce qui nécessite à nouveau un grand engagement de la part des affiliés.

Mais cela en vaut la peine comme le montre l'exemple positif d'UNI Télécoms. Le géant des télécoms Telefónica s'est engagé à reconnaître les syndicats et à négocier avec eux là où ils existent dans le cadre de ses activités mondiales en plein essor, en signant un Accord mondial avec UNI en décembre 2000. Six ans plus tard, le Chef des télécoms d'UNI, Neil Anderson, visitait Puerto Rico pour recueillir des informations de première main. Il a entendu les rapports des organisateurs syndicaux du syndicat nord-américain CWA et des travailleurs de la société Atento à Puerto Rico indiquant comment la société violait non seulement l'Accord UNI-Telefónica mais également leurs droits en vertu des procédures restrictives de la Commission nationale américaine des relations de travail. Ces violations étaient si graves qu'après une plainte auprès de cette commission, la société Atento a été obligée d'afficher dans tous ses centres d'appels un avis affirmant qu'elle ne violerait plus ces règles.

Telefónica a une grande entreprise de centre d'appels au Brésil, qui opère via différents centres d'appels. Le même Accord a permis à Sinetel, affilié brésilien d'UNI, d'améliorer fortement ses compétences de syndicalisation et d'augmenter le nombre de ses membres de plus de 80.000 personnes ces 5 dernières années. Mais tous les nouveaux membres ne viennent pas des centres d'appel. Sinetel a été capable d'utiliser ses nouveaux membres recrutés dans les centres de Telefónica comme tremplin pour syndicaliser d'autres travailleurs des centres d'appel.³⁷

³⁷ Plus de détails sur Telefónica à l'adresse suivante : <http://www.uniglobalunion.org/unitelecom.nsf/EnCompanies?OpenPage&Start=1&Count=300&Expand=55>.

Ressources

La création des réseaux syndicaux mondiaux et la lutte que représentent de telles campagnes requièrent des dirigeants enthousiastes et énergiques, non seulement de la part du syndicat mondial mais également de ses affiliés. Cela demande aussi de l'organisation, de la gestion, du temps et des ressources, ce qui nécessite à nouveau un grand engagement de la part des affiliés.

Mais cela en vaut la peine comme le montre l'exemple positif d'UNI Télécoms. Le géant des télécoms Telefónica s'est engagé à reconnaître les syndicats et à négocier avec eux là où ils existent dans le cadre de ses activités mondiales en plein essor, en signant un Accord mondial avec UNI en décembre 2000. Six ans plus tard, le Chef des télécoms d'UNI, Neil Anderson, visitait Puerto Rico pour recueillir des informations de première main. Il a entendu les rapports des organisateurs syndicaux du syndicat nord-américain CWA et des travailleurs de la société Atento à Puerto Rico indiquant comment la société violait non seulement l'Accord UNI-Telefónica mais également leurs droits en vertu des procédures restrictives de la Commission nationale américaine des relations de travail. Ces violations étaient si graves qu'après une plainte auprès de cette commission, la société Atento a été obligée d'afficher dans tous ses centres d'appels un avis affirmant qu'elle ne violerait plus ces règles.

Telefónica a une grande entreprise de centre d'appels au Brésil, qui opère via différents centres d'appels. Le même Accord a permis à Sinetel, affilié brésilien d'UNI, d'améliorer fortement ses compétences de syndicalisation et d'augmenter le nombre de ses membres de plus de 80.000 personnes ces 5 dernières années. Mais tous les nouveaux membres ne viennent pas des centres d'appel. Sinetel a été capable d'utiliser ses nouveaux membres recrutés dans les centres de Telefónica comme tremplin pour syndicaliser d'autres travailleurs des centres d'appel.³⁷

³⁷ Plus de détails sur Telefónica à l'adresse suivante : <http://www.uniglobalunion.org/unitelecom.nsf/EnCompanies?OpenPage&Start=1&Count=300&Expand=55>.

Ressources

La création des réseaux syndicaux mondiaux et la lutte que représentent de telles campagnes requièrent des dirigeants enthousiastes et énergiques, non seulement de la part du syndicat mondial mais également de ses affiliés. Cela demande aussi de l'organisation, de la gestion, du temps et des ressources, ce qui nécessite à nouveau un grand engagement de la part des affiliés.

Mais cela en vaut la peine comme le montre l'exemple positif d'UNI Télécoms. Le géant des télécoms Telefónica s'est engagé à reconnaître les syndicats et à négocier avec eux là où ils existent dans le cadre de ses activités mondiales en plein essor, en signant un Accord mondial avec UNI en décembre 2000. Six ans plus tard, le Chef des télécoms d'UNI, Neil Anderson, visitait Puerto Rico pour recueillir des informations de première main. Il a entendu les rapports des organisateurs syndicaux du syndicat nord-américain CWA et des travailleurs de la société Atento à Puerto Rico indiquant comment la société violait non seulement l'Accord UNI-Telefónica mais également leurs droits en vertu des procédures restrictives de la Commission nationale américaine des relations de travail. Ces violations étaient si graves qu'après une plainte auprès de cette commission, la société Atento a été obligée d'afficher dans tous ses centres d'appels un avis affirmant qu'elle ne violerait plus ces règles.

Telefónica a une grande entreprise de centre d'appels au Brésil, qui opère via différents centres d'appels. Le même Accord a permis à Sinetel, affilié brésilien d'UNI, d'améliorer fortement ses compétences de syndicalisation et d'augmenter le nombre de ses membres de plus de 80.000 personnes ces 5 dernières années. Mais tous les nouveaux membres ne viennent pas des centres d'appel. Sinetel a été capable d'utiliser ses nouveaux membres recrutés dans les centres de Telefónica comme tremplin pour syndicaliser d'autres travailleurs des centres d'appel.³⁷

³⁷ Plus de détails sur Telefónica à l'adresse suivante : <http://www.uniglobalunion.org/unitelecom.nsf/EnCompanies?OpenPage&Start=1&Count=300&Expand=55>.



Conclusions

Nous avons tenté de vous donner un aperçu de tous les instruments figurant dans la présente « boîte à outil pour des entreprises responsables ». Comme vous l'aurez compris, l'outil parfait n'existe pas, mais comme dans tout ce que l'on entreprend, il faut choisir le bon outil. À chacun de ces outils correspond une application particulière qui peut vous aider à obtenir des droits, la justice et la reconnaissance pour les travailleurs d'une société donnée. Ce guide tente de vous aider à choisir l'outil le plus approprié à la tâche que vous voulez entreprendre. Nous avons également dépeint quelques scénarios pour vous permettre de sélectionner le bon outil et vous préciser où trouver des informations et comment agir sur la base d'un code ou d'un instrument en particulier.

Ces instruments ne sont pas assez souvent utilisés, peut-être parce que les syndicats ont besoin d'un guide comme celui-ci pour les éclairer sur le meilleur choix ou sur la façon dont ils peuvent porter plainte auprès de l'OCDE, par exemple. L'objectif du présent guide et de celui qui l'a précédé, la première version «des Entreprises responsables », était donc de vous faciliter la tâche et stimuler les activités pour que la mondialisation soit plus empreinte de responsabilité sociale. En outre, nous avons tenté de vous montrer où vous pouviez trouver davantage d'aide et d'informations, et nous aimerions que vous nous disiez si ce guide a atteint ses objectifs et comment améliorer la prochaine version.

L'expérience nous a toutefois enseigné que rien ne remplace les activités collectives pour signaler les mauvaises pratiques des entreprises ou soutenir des travailleurs désireux de changer la façon dont les entreprises opèrent afin de les amener à adopter des pratiques socialement acceptables et veiller à qu'elles respectent les droits des travailleurs. À cet égard, la pratique récente a montré que les Alliances syndicales mondiales d'UNI et les Accords-cadres mondiaux que ces alliances ont négociés avec les sociétés ont été, pour les syndicats et leurs membres, les instruments les plus efficaces pour faire respecter et appliquer les droits fondamentaux des travailleurs et les droits humains par les entreprises mondiales.

Conclusions

Nous avons tenté de vous donner un aperçu de tous les instruments figurant dans la présente « boîte à outil pour des entreprises responsables ». Comme vous l'aurez compris, l'outil parfait n'existe pas, mais comme dans tout ce que l'on entreprend, il faut choisir le bon outil. À chacun de ces outils correspond une application particulière qui peut vous aider à obtenir des droits, la justice et la reconnaissance pour les travailleurs d'une société donnée. Ce guide tente de vous aider à choisir l'outil le plus approprié à la tâche que vous voulez entreprendre. Nous avons également dépeint quelques scénarios pour vous permettre de sélectionner le bon outil et vous préciser où trouver des informations et comment agir sur la base d'un code ou d'un instrument en particulier.

Ces instruments ne sont pas assez souvent utilisés, peut-être parce que les syndicats ont besoin d'un guide comme celui-ci pour les éclairer sur le meilleur choix ou sur la façon dont ils peuvent porter plainte auprès de l'OCDE, par exemple. L'objectif du présent guide et de celui qui l'a précédé, la première version «des Entreprises responsables », était donc de vous faciliter la tâche et stimuler les activités pour que la mondialisation soit plus empreinte de responsabilité sociale. En outre, nous avons tenté de vous montrer où vous pouviez trouver davantage d'aide et d'informations, et nous aimerions que vous nous disiez si ce guide a atteint ses objectifs et comment améliorer la prochaine version.

L'expérience nous a toutefois enseigné que rien ne remplace les activités collectives pour signaler les mauvaises pratiques des entreprises ou soutenir des travailleurs désireux de changer la façon dont les entreprises opèrent afin de les amener à adopter des pratiques socialement acceptables et veiller à qu'elles respectent les droits des travailleurs. À cet égard, la pratique récente a montré que les Alliances syndicales mondiales d'UNI et les Accords-cadres mondiaux que ces alliances ont négociés avec les sociétés ont été, pour les syndicats et leurs membres, les instruments les plus efficaces pour faire respecter et appliquer les droits fondamentaux des travailleurs et les droits humains par les entreprises mondiales.

Conclusions

Nous avons tenté de vous donner un aperçu de tous les instruments figurant dans la présente « boîte à outil pour des entreprises responsables ». Comme vous l'aurez compris, l'outil parfait n'existe pas, mais comme dans tout ce que l'on entreprend, il faut choisir le bon outil. À chacun de ces outils correspond une application particulière qui peut vous aider à obtenir des droits, la justice et la reconnaissance pour les travailleurs d'une société donnée. Ce guide tente de vous aider à choisir l'outil le plus approprié à la tâche que vous voulez entreprendre. Nous avons également dépeint quelques scénarios pour vous permettre de sélectionner le bon outil et vous préciser où trouver des informations et comment agir sur la base d'un code ou d'un instrument en particulier.

Ces instruments ne sont pas assez souvent utilisés, peut-être parce que les syndicats ont besoin d'un guide comme celui-ci pour les éclairer sur le meilleur choix ou sur la façon dont ils peuvent porter plainte auprès de l'OCDE, par exemple. L'objectif du présent guide et de celui qui l'a précédé, la première version «des Entreprises responsables », était donc de vous faciliter la tâche et stimuler les activités pour que la mondialisation soit plus empreinte de responsabilité sociale. En outre, nous avons tenté de vous montrer où vous pouviez trouver davantage d'aide et d'informations, et nous aimerions que vous nous disiez si ce guide a atteint ses objectifs et comment améliorer la prochaine version.

L'expérience nous a toutefois enseigné que rien ne remplace les activités collectives pour signaler les mauvaises pratiques des entreprises ou soutenir des travailleurs désireux de changer la façon dont les entreprises opèrent afin de les amener à adopter des pratiques socialement acceptables et veiller à qu'elles respectent les droits des travailleurs. À cet égard, la pratique récente a montré que les Alliances syndicales mondiales d'UNI et les Accords-cadres mondiaux que ces alliances ont négociés avec les sociétés ont été, pour les syndicats et leurs membres, les instruments les plus efficaces pour faire respecter et appliquer les droits fondamentaux des travailleurs et les droits humains par les entreprises mondiales.

Ces Alliances syndicales mondiales n'ont pas vu le jour simplement parce qu'UNI a décidé de les créer mais parce que les affiliés d'UNI et leurs membres ont investi beaucoup de temps et d'efforts dans le développement des réseaux, des activités et des mécanismes de soutien nécessaires au succès d'une activité syndicale. Si vous lisez ces lignes et voulez savoir s'il existe une Alliance syndicale mondiale d'UNI pour votre société ou comment faire pour en former une, vous pouvez commencer par contacter UNI à l'adresse contact@uniglobalunion.org ou visiter le site d'UNI à l'adresse www.uniglobalunion.org pour trouver davantage d'informations et des coordonnées locales.

Ces Alliances syndicales mondiales n'ont pas vu le jour simplement parce qu'UNI a décidé de les créer mais parce que les affiliés d'UNI et leurs membres ont investi beaucoup de temps et d'efforts dans le développement des réseaux, des activités et des mécanismes de soutien nécessaires au succès d'une activité syndicale. Si vous lisez ces lignes et voulez savoir s'il existe une Alliance syndicale mondiale d'UNI pour votre société ou comment faire pour en former une, vous pouvez commencer par contacter UNI à l'adresse contact@uniglobalunion.org ou visiter le site d'UNI à l'adresse www.uniglobalunion.org pour trouver davantage d'informations et des coordonnées locales.

Ces Alliances syndicales mondiales n'ont pas vu le jour simplement parce qu'UNI a décidé de les créer mais parce que les affiliés d'UNI et leurs membres ont investi beaucoup de temps et d'efforts dans le développement des réseaux, des activités et des mécanismes de soutien nécessaires au succès d'une activité syndicale. Si vous lisez ces lignes et voulez savoir s'il existe une Alliance syndicale mondiale d'UNI pour votre société ou comment faire pour en former une, vous pouvez commencer par contacter UNI à l'adresse contact@uniglobalunion.org ou visiter le site d'UNI à l'adresse www.uniglobalunion.org pour trouver davantage d'informations et des coordonnées locales.

Appendices

- Appendice un – Accord mondial ISS
- Appendice deux – Accord mondial FRANCE TELECOM
- Appendice trois – Accord mondial NAMPAK
- Appendice quatre – Accord mondial SECURITAS
- Appendice cinq – Points de contact nationaux (Principes directeurs de l'OCDE)
- Appendice six – Points de contact syndicaux
- Appendice sept – Points de contact auprès des organisations internationales

Appendices

- Appendice un – Accord mondial ISS
- Appendice deux – Accord mondial FRANCE TELECOM
- Appendice trois – Accord mondial NAMPAK
- Appendice quatre – Accord mondial SECURITAS
- Appendice cinq – Points de contact nationaux (Principes directeurs de l'OCDE)
- Appendice six – Points de contact syndicaux
- Appendice sept – Points de contact auprès des organisations internationales

Appendices

- Appendice un – Accord mondial ISS
- Appendice deux – Accord mondial FRANCE TELECOM
- Appendice trois – Accord mondial NAMPAK
- Appendice quatre – Accord mondial SECURITAS
- Appendice cinq – Points de contact nationaux (Principes directeurs de l'OCDE)
- Appendice six – Points de contact syndicaux
- Appendice sept – Points de contact auprès des organisations internationales



Appendice un

ISS

03/06/2008

ISS, l'un des premiers prestataires mondiaux de services d'entretien et UNI Syndicat mondial ont conclu un nouvel accord mondial sur les droits sociaux et le droit à la syndicalisation.

Le nouvel accord - le plus avancé jamais signé entre une multinationale et UNI Syndicat mondial - rehausse d'un cran le niveau d'engagement mutuel. L'accord prévoit que les employés d'ISS partout dans le monde seront en mesure d'exercer leurs droits syndicaux et leur droit à la négociation collective. ISS coopérera avec les syndicats et leur facilitera le meilleur accès possible à l'information sur la syndicalisation et le recrutement de tous les salariés qui le souhaitent. Dans le cadre de cet accord, ISS versera 100.000 euros par an à un fonds géré de façon paritaire ayant pour but d'observer l'évolution des normes et de les rehausser sur certains marchés où les conditions actuelles sont inadéquates.

"ISS soutient par principe non seulement les droits des salariés mais aussi la création de conditions favorables à leur syndicalisation. Fort de ses 440.000 salariés, ISS est l'un des plus grands employeurs du monde et continue d'embaucher tous les jours – c'est en cette qualité que nous voulons être le fer de lance de l'amélioration des normes et des conditions de travail dans notre secteur mondial. Nos salariés sont libres de choisir ou non de se syndiquer, mais nous entendons créer les meilleures conditions possibles pour qu'ils puissent faire ce choix. Tel est, en résumé, l'esprit de cet accord" a déclaré Jørgen Lindegaard, PDG du Groupe ISS.

Appendice un

ISS

03/06/2008

ISS, l'un des premiers prestataires mondiaux de services d'entretien et UNI Syndicat mondial ont conclu un nouvel accord mondial sur les droits sociaux et le droit à la syndicalisation.

Le nouvel accord - le plus avancé jamais signé entre une multinationale et UNI Syndicat mondial - rehausse d'un cran le niveau d'engagement mutuel. L'accord prévoit que les employés d'ISS partout dans le monde seront en mesure d'exercer leurs droits syndicaux et leur droit à la négociation collective. ISS coopérera avec les syndicats et leur facilitera le meilleur accès possible à l'information sur la syndicalisation et le recrutement de tous les salariés qui le souhaitent. Dans le cadre de cet accord, ISS versera 100.000 euros par an à un fonds géré de façon paritaire ayant pour but d'observer l'évolution des normes et de les rehausser sur certains marchés où les conditions actuelles sont inadéquates.

"ISS soutient par principe non seulement les droits des salariés mais aussi la création de conditions favorables à leur syndicalisation. Fort de ses 440.000 salariés, ISS est l'un des plus grands employeurs du monde et continue d'embaucher tous les jours – c'est en cette qualité que nous voulons être le fer de lance de l'amélioration des normes et des conditions de travail dans notre secteur mondial. Nos salariés sont libres de choisir ou non de se syndiquer, mais nous entendons créer les meilleures conditions possibles pour qu'ils puissent faire ce choix. Tel est, en résumé, l'esprit de cet accord" a déclaré Jørgen Lindegaard, PDG du Groupe ISS.

Appendice un

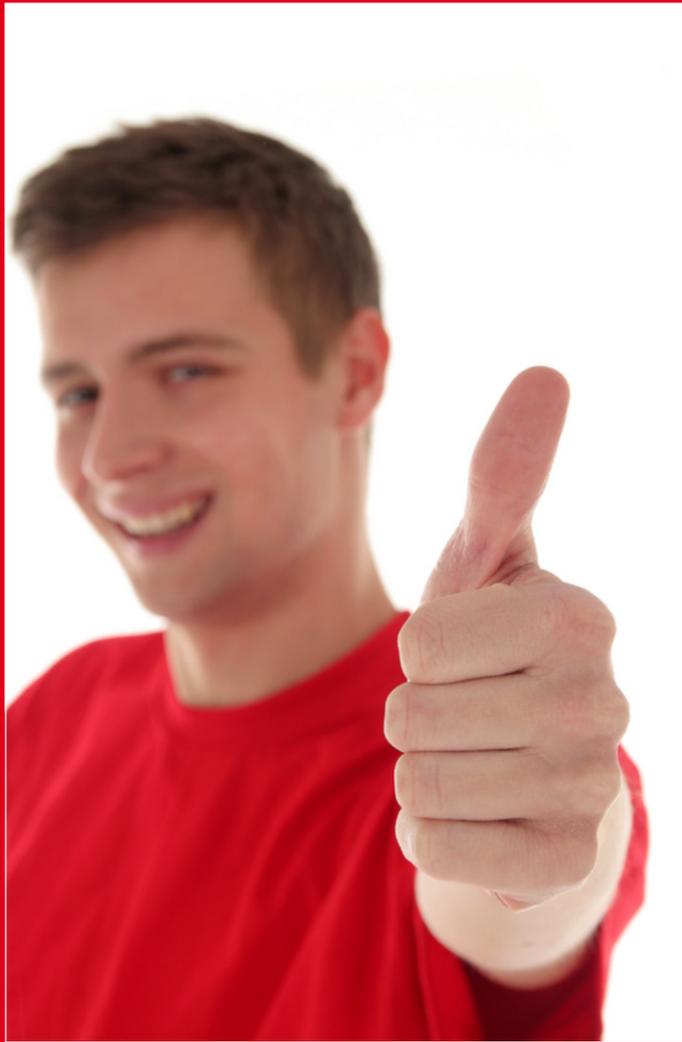
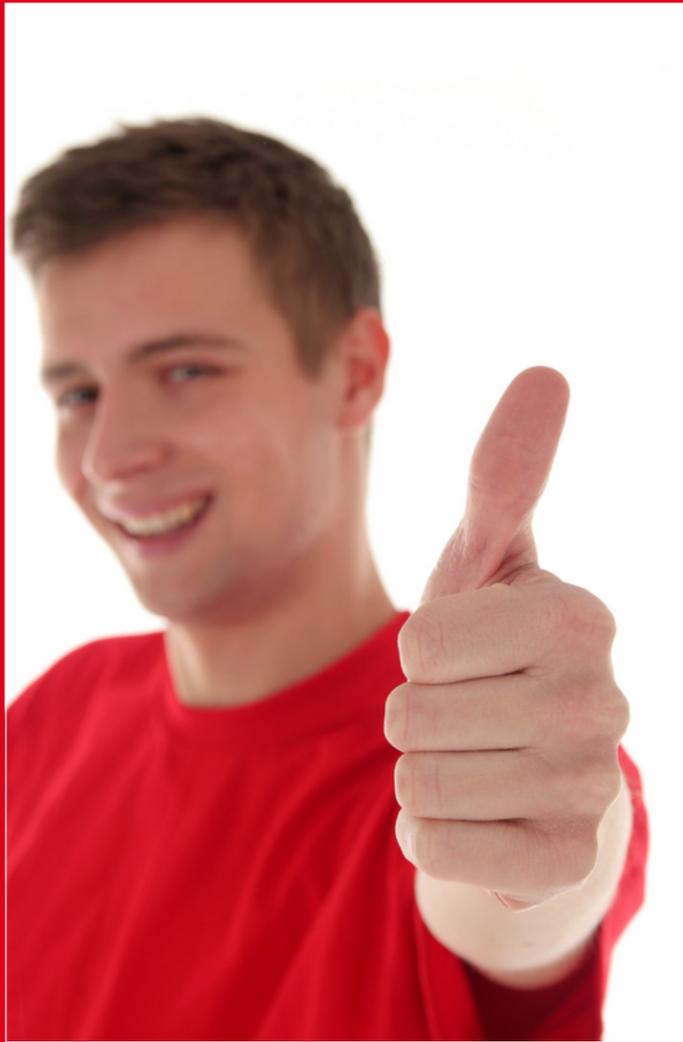
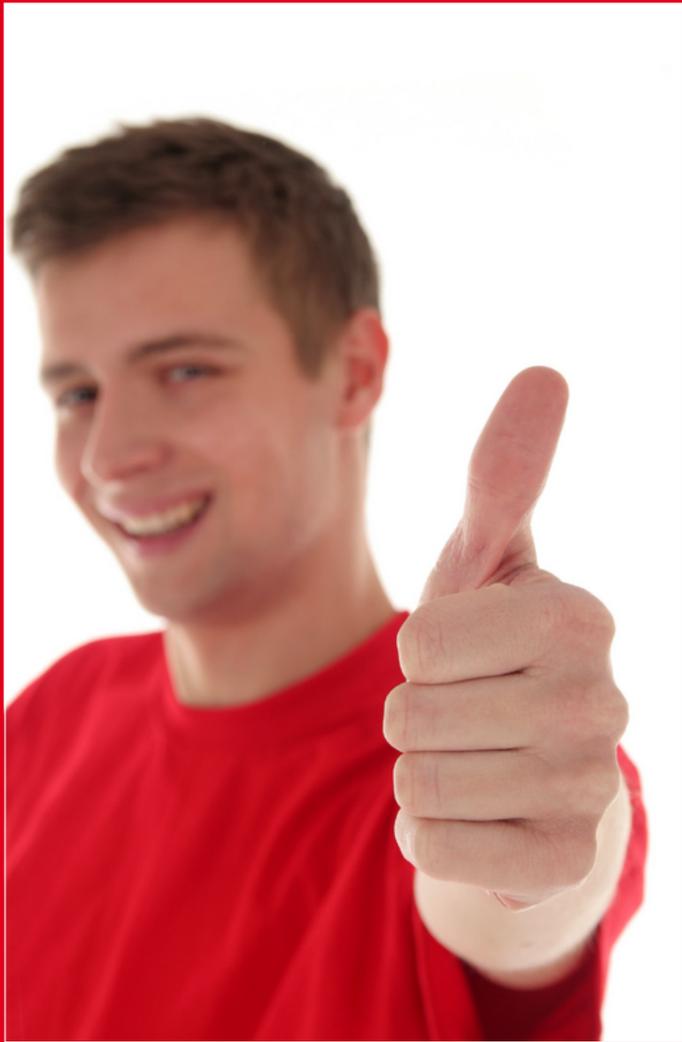
ISS

03/06/2008

ISS, l'un des premiers prestataires mondiaux de services d'entretien et UNI Syndicat mondial ont conclu un nouvel accord mondial sur les droits sociaux et le droit à la syndicalisation.

Le nouvel accord - le plus avancé jamais signé entre une multinationale et UNI Syndicat mondial - rehausse d'un cran le niveau d'engagement mutuel. L'accord prévoit que les employés d'ISS partout dans le monde seront en mesure d'exercer leurs droits syndicaux et leur droit à la négociation collective. ISS coopérera avec les syndicats et leur facilitera le meilleur accès possible à l'information sur la syndicalisation et le recrutement de tous les salariés qui le souhaitent. Dans le cadre de cet accord, ISS versera 100.000 euros par an à un fonds géré de façon paritaire ayant pour but d'observer l'évolution des normes et de les rehausser sur certains marchés où les conditions actuelles sont inadéquates.

"ISS soutient par principe non seulement les droits des salariés mais aussi la création de conditions favorables à leur syndicalisation. Fort de ses 440.000 salariés, ISS est l'un des plus grands employeurs du monde et continue d'embaucher tous les jours – c'est en cette qualité que nous voulons être le fer de lance de l'amélioration des normes et des conditions de travail dans notre secteur mondial. Nos salariés sont libres de choisir ou non de se syndiquer, mais nous entendons créer les meilleures conditions possibles pour qu'ils puissent faire ce choix. Tel est, en résumé, l'esprit de cet accord" a déclaré Jørgen Lindegaard, PDG du Groupe ISS.



Accord Mondial ISS — UNI

Objectif

Ayant déjà signé un accord mondial en 2003, ISS et UNI entretiennent des relations positives depuis plusieurs années.

Toutefois, étant donné qu'ISS se développe et que les activités de syndicalisation parmi le personnel des services prennent de l'ampleur, il est apparu que l'accord mondial initial nécessitait plus de clarté et de spécificité afin d'apporter un cadre concret aux dirigeants d'ISS ainsi qu'aux syndicats d'UNI.

Les parties conviennent dès lors de prendre l'initiative importante de réviser l'accord mondial afin de fixer des engagements concrets dans le domaine des droits de syndicalisation, et d'engagements spécifiques de la part d'UNI pour surveiller activement les normes sur les marchés où ISS opère.

Les deux parties sont attachées à un marché de l'emploi dans les services, où les travailleurs bénéficient d'un travail et d'un salaire décent. Les deux parties reconnaissent le rôle important que les syndicats jouent dans l'élévation et le maintien des normes pour ces travailleurs des services, qui généralement perçoivent de faible revenu. Enfin les deux parties reconnaissent qu'en raison des obstacles à la création de syndicats existant dans ce secteur, l'employeur doit accepter de faciliter le processus d'accès du syndicat aux travailleurs afin que l'engagement en matière de liberté syndicale puisse être tenu.

1. Champ d'application

1.1 Le présent accord est conclu entre UNI Syndicat mondial et ISS.

Accord Mondial ISS — UNI

Objectif

Ayant déjà signé un accord mondial en 2003, ISS et UNI entretiennent des relations positives depuis plusieurs années.

Toutefois, étant donné qu'ISS se développe et que les activités de syndicalisation parmi le personnel des services prennent de l'ampleur, il est apparu que l'accord mondial initial nécessitait plus de clarté et de spécificité afin d'apporter un cadre concret aux dirigeants d'ISS ainsi qu'aux syndicats d'UNI.

Les parties conviennent dès lors de prendre l'initiative importante de réviser l'accord mondial afin de fixer des engagements concrets dans le domaine des droits de syndicalisation, et d'engagements spécifiques de la part d'UNI pour surveiller activement les normes sur les marchés où ISS opère.

Les deux parties sont attachées à un marché de l'emploi dans les services, où les travailleurs bénéficient d'un travail et d'un salaire décent. Les deux parties reconnaissent le rôle important que les syndicats jouent dans l'élévation et le maintien des normes pour ces travailleurs des services, qui généralement perçoivent de faible revenu. Enfin les deux parties reconnaissent qu'en raison des obstacles à la création de syndicats existant dans ce secteur, l'employeur doit accepter de faciliter le processus d'accès du syndicat aux travailleurs afin que l'engagement en matière de liberté syndicale puisse être tenu.

1. Champ d'application

1.1 Le présent accord est conclu entre UNI Syndicat mondial et ISS.

Accord Mondial ISS — UNI

Objectif

Ayant déjà signé un accord mondial en 2003, ISS et UNI entretiennent des relations positives depuis plusieurs années.

Toutefois, étant donné qu'ISS se développe et que les activités de syndicalisation parmi le personnel des services prennent de l'ampleur, il est apparu que l'accord mondial initial nécessitait plus de clarté et de spécificité afin d'apporter un cadre concret aux dirigeants d'ISS ainsi qu'aux syndicats d'UNI.

Les parties conviennent dès lors de prendre l'initiative importante de réviser l'accord mondial afin de fixer des engagements concrets dans le domaine des droits de syndicalisation, et d'engagements spécifiques de la part d'UNI pour surveiller activement les normes sur les marchés où ISS opère.

Les deux parties sont attachées à un marché de l'emploi dans les services, où les travailleurs bénéficient d'un travail et d'un salaire décent. Les deux parties reconnaissent le rôle important que les syndicats jouent dans l'élévation et le maintien des normes pour ces travailleurs des services, qui généralement perçoivent de faible revenu. Enfin les deux parties reconnaissent qu'en raison des obstacles à la création de syndicats existant dans ce secteur, l'employeur doit accepter de faciliter le processus d'accès du syndicat aux travailleurs afin que l'engagement en matière de liberté syndicale puisse être tenu.

1. Champ d'application

1.1 Le présent accord est conclu entre UNI Syndicat mondial et ISS.

1.2 Le « syndicat » se rapporte à UNI Syndicat mondial et à ses syndicats affiliés et « ISS » se rapporte à ISS A/S et ses filiales.

2. Cadre des droits

2.1 ISS reconnaît son obligation à respecter les législations et réglementations publiques applicables au traitement de ses employés, en vigueur dans les différents pays où elle opère. Cet engagement comprend, sans s'y limiter, l'engagement de payer les salaires minimaux légaux et de respecter les limitations en matière de durée du travail et les obligations liées aux heures supplémentaires.

2.2 ISS reconnaît également son obligation à respecter les droits énoncés dans les Conventions de l'OIT, notamment la Déclaration relative aux droits et principes fondamentaux au travail (1), et la Convention 135 de l'OIT. En soi, ISS promet de ne pas avoir recours au travail des enfants ou au travail forcé (au sens de ces termes dans les conventions de l'OIT) et de ne pas recourir à la discrimination dans l'emploi.

2.3 Enfin ISS accepte d'adhérer à l'engagement d'entreprendre des négociations constructives avec les syndicats, ainsi qu'énoncé dans les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales.

2.4 En particulier, ISS accepte que les travailleurs d'ISS et les travailleurs fournissant des services aux établissements d'ISS, puissent exercer leurs droits d'adhésion à un syndicat et de négociation collective. Tous les travailleurs doivent avoir le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer (Convention 87 de l'OIT).

Sous réserve des modalités et conditions fixées dans le présent accord mondial, ISS reconnaît le droit des syndicats à représenter les adhérents syndicaux dans le cadre :

- a) des négociations collectives (Convention 98 de l'OIT) ;
- b) des procédures de règlement des conflits ;
- c) des négociations et consultations sur les questions relatives aux emplois et à la formation, où les syndicats sont concernés.

2.5 ISS et le Syndicat affirment conjointement que ces droits d'adhésion syndicale et de négociation collective peuvent être exercés au sein d'ISS sans crainte de représailles, répression et autre forme d'action ou discrimination.

1.2 Le « syndicat » se rapporte à UNI Syndicat mondial et à ses syndicats affiliés et « ISS » se rapporte à ISS A/S et ses filiales.

2. Cadre des droits

2.1 ISS reconnaît son obligation à respecter les législations et réglementations publiques applicables au traitement de ses employés, en vigueur dans les différents pays où elle opère. Cet engagement comprend, sans s'y limiter, l'engagement de payer les salaires minimaux légaux et de respecter les limitations en matière de durée du travail et les obligations liées aux heures supplémentaires.

2.2 ISS reconnaît également son obligation à respecter les droits énoncés dans les Conventions de l'OIT, notamment la Déclaration relative aux droits et principes fondamentaux au travail (1), et la Convention 135 de l'OIT. En soi, ISS promet de ne pas avoir recours au travail des enfants ou au travail forcé (au sens de ces termes dans les conventions de l'OIT) et de ne pas recourir à la discrimination dans l'emploi.

2.3 Enfin ISS accepte d'adhérer à l'engagement d'entreprendre des négociations constructives avec les syndicats, ainsi qu'énoncé dans les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales.

2.4 En particulier, ISS accepte que les travailleurs d'ISS et les travailleurs fournissant des services aux établissements d'ISS, puissent exercer leurs droits d'adhésion à un syndicat et de négociation collective. Tous les travailleurs doivent avoir le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer (Convention 87 de l'OIT).

Sous réserve des modalités et conditions fixées dans le présent accord mondial, ISS reconnaît le droit des syndicats à représenter les adhérents syndicaux dans le cadre :

- a) des négociations collectives (Convention 98 de l'OIT) ;
- b) des procédures de règlement des conflits ;
- c) des négociations et consultations sur les questions relatives aux emplois et à la formation, où les syndicats sont concernés.

2.5 ISS et le Syndicat affirment conjointement que ces droits d'adhésion syndicale et de négociation collective peuvent être exercés au sein d'ISS sans crainte de représailles, répression et autre forme d'action ou discrimination.

1.2 Le « syndicat » se rapporte à UNI Syndicat mondial et à ses syndicats affiliés et « ISS » se rapporte à ISS A/S et ses filiales.

2. Cadre des droits

2.1 ISS reconnaît son obligation à respecter les législations et réglementations publiques applicables au traitement de ses employés, en vigueur dans les différents pays où elle opère. Cet engagement comprend, sans s'y limiter, l'engagement de payer les salaires minimaux légaux et de respecter les limitations en matière de durée du travail et les obligations liées aux heures supplémentaires.

2.2 ISS reconnaît également son obligation à respecter les droits énoncés dans les Conventions de l'OIT, notamment la Déclaration relative aux droits et principes fondamentaux au travail (1), et la Convention 135 de l'OIT. En soi, ISS promet de ne pas avoir recours au travail des enfants ou au travail forcé (au sens de ces termes dans les conventions de l'OIT) et de ne pas recourir à la discrimination dans l'emploi.

2.3 Enfin ISS accepte d'adhérer à l'engagement d'entreprendre des négociations constructives avec les syndicats, ainsi qu'énoncé dans les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales.

2.4 En particulier, ISS accepte que les travailleurs d'ISS et les travailleurs fournissant des services aux établissements d'ISS, puissent exercer leurs droits d'adhésion à un syndicat et de négociation collective. Tous les travailleurs doivent avoir le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer (Convention 87 de l'OIT).

Sous réserve des modalités et conditions fixées dans le présent accord mondial, ISS reconnaît le droit des syndicats à représenter les adhérents syndicaux dans le cadre :

- a) des négociations collectives (Convention 98 de l'OIT) ;
- b) des procédures de règlement des conflits ;
- c) des négociations et consultations sur les questions relatives aux emplois et à la formation, où les syndicats sont concernés.

2.5 ISS et le Syndicat affirment conjointement que ces droits d'adhésion syndicale et de négociation collective peuvent être exercés au sein d'ISS sans crainte de représailles, répression et autre forme d'action ou discrimination.

3. Droits syndicaux et reconnaissance syndicale

3.1 Afin de permettre aux employés d'ISS d'exercer les droits décrits ci-dessus, quand un syndicat affilié à UNI notifie à ISS son intention de recruter, à condition néanmoins qu'il n'y ait pas déjà de syndicat (non affilié à UNI) reconnu, les parties désigneront des représentants pour négocier une politique de reconnaissance et de recrutement fondée sur les principes de base suivants :

- 3.1.1 Les représentants du Syndicat seront autorisés à obtenir l'accès, non accompagné, pour rencontrer les travailleurs et expliquer les avantages de l'adhésion syndicale (y compris le droit de distribuer du matériel de syndicalisation). Les réunions avec les travailleurs seront autorisées à une heure et dans des lieux convenus d'un commun accord, et seront conduites sans interruption. Les parties conviennent que les réunions seront organisées soit pendant les pauses ou après/avant les heures de travail, et, que dans la mesure du possible, elles n'auront pas lieu pendant les heures de travail. Le Syndicat reconnaît et accepte que tout accès du Syndicat aux locaux d'un client d'ISS soit subordonné au consentement préalable du client en question. Par conséquent, les parties conviennent que si UNI ou ses syndicats affiliés veulent rencontrer les travailleurs dans les locaux d'un client d'ISS, UNI, ou le cas échéant son affilié, demandera à ISS d'obtenir l'autorisation nécessaire de la part du client. Au cas où le client refuserait l'accès, les parties prendront d'autres dispositions.
- 3.1.2 ISS adoptera un mécanisme permanent visant à informer les nouveaux employés de la possibilité d'adhérer à un syndicat, tel que la distribution du matériel de recrutement syndical en rapport avec les réunions d'initiation et/ou de formation des nouveaux employés.
- 3.1.3 ISS adoptera une attitude positive face aux activités de recrutement syndical. La direction locale d'ISS émettra une déclaration écrite, précisant que (selon les modalités et conditions du présent accord mondial), les travailleurs sont libres de rencontrer le/s représentant/s du syndicat, de participer aux réunions et de décider librement

3. Droits syndicaux et reconnaissance syndicale

3.1 Afin de permettre aux employés d'ISS d'exercer les droits décrits ci-dessus, quand un syndicat affilié à UNI notifie à ISS son intention de recruter, à condition néanmoins qu'il n'y ait pas déjà de syndicat (non affilié à UNI) reconnu, les parties désigneront des représentants pour négocier une politique de reconnaissance et de recrutement fondée sur les principes de base suivants :

- 3.1.1 Les représentants du Syndicat seront autorisés à obtenir l'accès, non accompagné, pour rencontrer les travailleurs et expliquer les avantages de l'adhésion syndicale (y compris le droit de distribuer du matériel de syndicalisation). Les réunions avec les travailleurs seront autorisées à une heure et dans des lieux convenus d'un commun accord, et seront conduites sans interruption. Les parties conviennent que les réunions seront organisées soit pendant les pauses ou après/avant les heures de travail, et, que dans la mesure du possible, elles n'auront pas lieu pendant les heures de travail. Le Syndicat reconnaît et accepte que tout accès du Syndicat aux locaux d'un client d'ISS soit subordonné au consentement préalable du client en question. Par conséquent, les parties conviennent que si UNI ou ses syndicats affiliés veulent rencontrer les travailleurs dans les locaux d'un client d'ISS, UNI, ou le cas échéant son affilié, demandera à ISS d'obtenir l'autorisation nécessaire de la part du client. Au cas où le client refuserait l'accès, les parties prendront d'autres dispositions.
- 3.1.2 ISS adoptera un mécanisme permanent visant à informer les nouveaux employés de la possibilité d'adhérer à un syndicat, tel que la distribution du matériel de recrutement syndical en rapport avec les réunions d'initiation et/ou de formation des nouveaux employés.
- 3.1.3 ISS adoptera une attitude positive face aux activités de recrutement syndical. La direction locale d'ISS émettra une déclaration écrite, précisant que (selon les modalités et conditions du présent accord mondial), les travailleurs sont libres de rencontrer le/s représentant/s du syndicat, de participer aux réunions et de décider librement

3. Droits syndicaux et reconnaissance syndicale

3.1 Afin de permettre aux employés d'ISS d'exercer les droits décrits ci-dessus, quand un syndicat affilié à UNI notifie à ISS son intention de recruter, à condition néanmoins qu'il n'y ait pas déjà de syndicat (non affilié à UNI) reconnu, les parties désigneront des représentants pour négocier une politique de reconnaissance et de recrutement fondée sur les principes de base suivants :

- 3.1.1 Les représentants du Syndicat seront autorisés à obtenir l'accès, non accompagné, pour rencontrer les travailleurs et expliquer les avantages de l'adhésion syndicale (y compris le droit de distribuer du matériel de syndicalisation). Les réunions avec les travailleurs seront autorisées à une heure et dans des lieux convenus d'un commun accord, et seront conduites sans interruption. Les parties conviennent que les réunions seront organisées soit pendant les pauses ou après/avant les heures de travail, et, que dans la mesure du possible, elles n'auront pas lieu pendant les heures de travail. Le Syndicat reconnaît et accepte que tout accès du Syndicat aux locaux d'un client d'ISS soit subordonné au consentement préalable du client en question. Par conséquent, les parties conviennent que si UNI ou ses syndicats affiliés veulent rencontrer les travailleurs dans les locaux d'un client d'ISS, UNI, ou le cas échéant son affilié, demandera à ISS d'obtenir l'autorisation nécessaire de la part du client. Au cas où le client refuserait l'accès, les parties prendront d'autres dispositions.
- 3.1.2 ISS adoptera un mécanisme permanent visant à informer les nouveaux employés de la possibilité d'adhérer à un syndicat, tel que la distribution du matériel de recrutement syndical en rapport avec les réunions d'initiation et/ou de formation des nouveaux employés.
- 3.1.3 ISS adoptera une attitude positive face aux activités de recrutement syndical. La direction locale d'ISS émettra une déclaration écrite, précisant que (selon les modalités et conditions du présent accord mondial), les travailleurs sont libres de rencontrer le/s représentant/s du syndicat, de participer aux réunions et de décider librement

d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat sans crainte de quelconques représailles.

- 3.1.4Le syndicat sera reconnu comme le représentant des employés aussi longtemps qu'il satisfera aux exigences minimum légales de reconnaissance selon la loi et/ou les conventions collectives en vigueur, en faisant usage du processus le plus rapide autorisé par la loi et/ou les conventions collectives.

4. Engagements du syndicat

Le syndicat reconnaît que l'entreprise opère dans un environnement hautement concurrentiel. Sur des nombreux marchés, il existe des centaines de petites firmes concurrentes, dont beaucoup ne respectent pas la législation sur les salaires et le temps de travail, sans parler des engagements envers le syndicat. Le Syndicat accepte de chercher à relever et à surveiller les normes auprès de toutes les sociétés sur le marché, afin de réduire la pression sur les salaires et les conditions pour ISS et créer un environnement dans lequel ISS pourra élever les normes sans compromettre sa position concurrentielle.

5. Ressources

Pour soutenir l'effort décrit au point 4 ci-dessus, les parties conviennent de créer un fonds géré paritairement, visant à surveiller et élever les normes sur des marchés spécifiques. Les parties déploieront des efforts de bonne foi afin de définir les principes de base relatifs à l'objectif, les prises de décision, les activités et le financement du fonds dans les 3 (trois) mois qui suivront la signature du présent accord. ISS entend verser un montant annuel de 100'000 euros au fonds.

6. Mise en oeuvre et procédures

6.1 Le syndicat et ISS s'engagent à diffuser le présent accord mondial respectivement à leurs membres et à leurs structures d'entreprise. Ce processus soulignera la nécessité que les deux organisations respectent pleinement les conditions de l'accord mondial à tous les niveaux.

6.2 Si l'une des parties manque clairement à son obligation de diffuser cet accord à un quelconque niveau, les deux parties s'engagent à veiller à ce qu'il y soit remédié rapidement.

d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat sans crainte de quelconques représailles.

- 3.1.4Le syndicat sera reconnu comme le représentant des employés aussi longtemps qu'il satisfera aux exigences minimum légales de reconnaissance selon la loi et/ou les conventions collectives en vigueur, en faisant usage du processus le plus rapide autorisé par la loi et/ou les conventions collectives.

4. Engagements du syndicat

Le syndicat reconnaît que l'entreprise opère dans un environnement hautement concurrentiel. Sur des nombreux marchés, il existe des centaines de petites firmes concurrentes, dont beaucoup ne respectent pas la législation sur les salaires et le temps de travail, sans parler des engagements envers le syndicat. Le Syndicat accepte de chercher à relever et à surveiller les normes auprès de toutes les sociétés sur le marché, afin de réduire la pression sur les salaires et les conditions pour ISS et créer un environnement dans lequel ISS pourra élever les normes sans compromettre sa position concurrentielle.

5. Ressources

Pour soutenir l'effort décrit au point 4 ci-dessus, les parties conviennent de créer un fonds géré paritairement, visant à surveiller et élever les normes sur des marchés spécifiques. Les parties déploieront des efforts de bonne foi afin de définir les principes de base relatifs à l'objectif, les prises de décision, les activités et le financement du fonds dans les 3 (trois) mois qui suivront la signature du présent accord. ISS entend verser un montant annuel de 100'000 euros au fonds.

6. Mise en oeuvre et procédures

6.1 Le syndicat et ISS s'engagent à diffuser le présent accord mondial respectivement à leurs membres et à leurs structures d'entreprise. Ce processus soulignera la nécessité que les deux organisations respectent pleinement les conditions de l'accord mondial à tous les niveaux.

6.2 Si l'une des parties manque clairement à son obligation de diffuser cet accord à un quelconque niveau, les deux parties s'engagent à veiller à ce qu'il y soit remédié rapidement.

d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat sans crainte de quelconques représailles.

- 3.1.4Le syndicat sera reconnu comme le représentant des employés aussi longtemps qu'il satisfera aux exigences minimum légales de reconnaissance selon la loi et/ou les conventions collectives en vigueur, en faisant usage du processus le plus rapide autorisé par la loi et/ou les conventions collectives.

4. Engagements du syndicat

Le syndicat reconnaît que l'entreprise opère dans un environnement hautement concurrentiel. Sur des nombreux marchés, il existe des centaines de petites firmes concurrentes, dont beaucoup ne respectent pas la législation sur les salaires et le temps de travail, sans parler des engagements envers le syndicat. Le Syndicat accepte de chercher à relever et à surveiller les normes auprès de toutes les sociétés sur le marché, afin de réduire la pression sur les salaires et les conditions pour ISS et créer un environnement dans lequel ISS pourra élever les normes sans compromettre sa position concurrentielle.

5. Ressources

Pour soutenir l'effort décrit au point 4 ci-dessus, les parties conviennent de créer un fonds géré paritairement, visant à surveiller et élever les normes sur des marchés spécifiques. Les parties déploieront des efforts de bonne foi afin de définir les principes de base relatifs à l'objectif, les prises de décision, les activités et le financement du fonds dans les 3 (trois) mois qui suivront la signature du présent accord. ISS entend verser un montant annuel de 100'000 euros au fonds.

6. Mise en oeuvre et procédures

6.1 Le syndicat et ISS s'engagent à diffuser le présent accord mondial respectivement à leurs membres et à leurs structures d'entreprise. Ce processus soulignera la nécessité que les deux organisations respectent pleinement les conditions de l'accord mondial à tous les niveaux.

6.2 Si l'une des parties manque clairement à son obligation de diffuser cet accord à un quelconque niveau, les deux parties s'engagent à veiller à ce qu'il y soit remédié rapidement.

6.3 Afin d'évaluer l'application et de régler tout conflit pouvant résulter de l'application du présent accord, de hauts représentants de l'entreprise rencontreront une équipe de représentants du Syndicat deux fois par an. La direction des relations du travail restera en contact permanent avec le Syndicat entre ces réunions. Cette réunion passera notamment en revue le respect mutuel du présent accord mondial et son application.

6.4 Au cas où les parties ne pourraient résoudre un conflit résultant du présent accord mondial après discussion à la réunion semestrielle, prévue au point 6.3. ci-dessus, la question sera déferée à un médiateur/arbitre indépendant, désigné d'un commun accord, qui tentera en premier lieu une médiation. S'il n'est pas possible de parvenir à une solution par la médiation, la partie indépendante proposera un arbitrage qui sera contraignant pour les deux parties. Il reviendra au médiateur/arbitre indépendant de décider quelle partie s'acquittera des frais liés à cette médiation ou à cet arbitrage.

6.5 Afin d'éviter toute ambiguïté, la procédure de règlement des conflits définie au point 6.4 ci-dessus ne s'applique pas aux conflits qui – directement ou indirectement – se rapporte, concerne et implique toute convention collective et/ou tout autre accord local. Ces conflits doivent être réglés conformément aux procédures de règlement des conflits définis dans les conventions collectives concernées et/ou les accords locaux. Toutefois les parties conviennent que la direction locale d'ISS et les représentants du Syndicat devront d'abord tenter de résoudre la question au niveau local, ou s'il y a lieu, au niveau national.

6.6 UNI promet de ne pas entamer d'action publique ou d'action en justice contre ou portant atteinte à ISS sans donner un préavis équitable à ISS pour lui laisser suffisamment de temps pour régler le conflit avant de prendre toute action publique ou action en justice à l'encontre de l'entreprise. UNI respectera le même engagement concernant tout conflit intervenant au niveau local ou national, et UNI encouragera ses syndicats affiliés à respecter le même engagement envers ISS.

7. Durée

7.1 Le présent accord mondial est conclu pour une période indéterminée, mais peut être résilié ou renégocié par

6.3 Afin d'évaluer l'application et de régler tout conflit pouvant résulter de l'application du présent accord, de hauts représentants de l'entreprise rencontreront une équipe de représentants du Syndicat deux fois par an. La direction des relations du travail restera en contact permanent avec le Syndicat entre ces réunions. Cette réunion passera notamment en revue le respect mutuel du présent accord mondial et son application.

6.4 Au cas où les parties ne pourraient résoudre un conflit résultant du présent accord mondial après discussion à la réunion semestrielle, prévue au point 6.3. ci-dessus, la question sera déferée à un médiateur/arbitre indépendant, désigné d'un commun accord, qui tentera en premier lieu une médiation. S'il n'est pas possible de parvenir à une solution par la médiation, la partie indépendante proposera un arbitrage qui sera contraignant pour les deux parties. Il reviendra au médiateur/arbitre indépendant de décider quelle partie s'acquittera des frais liés à cette médiation ou à cet arbitrage.

6.5 Afin d'éviter toute ambiguïté, la procédure de règlement des conflits définie au point 6.4 ci-dessus ne s'applique pas aux conflits qui – directement ou indirectement – se rapporte, concerne et implique toute convention collective et/ou tout autre accord local. Ces conflits doivent être réglés conformément aux procédures de règlement des conflits définis dans les conventions collectives concernées et/ou les accords locaux. Toutefois les parties conviennent que la direction locale d'ISS et les représentants du Syndicat devront d'abord tenter de résoudre la question au niveau local, ou s'il y a lieu, au niveau national.

6.6 UNI promet de ne pas entamer d'action publique ou d'action en justice contre ou portant atteinte à ISS sans donner un préavis équitable à ISS pour lui laisser suffisamment de temps pour régler le conflit avant de prendre toute action publique ou action en justice à l'encontre de l'entreprise. UNI respectera le même engagement concernant tout conflit intervenant au niveau local ou national, et UNI encouragera ses syndicats affiliés à respecter le même engagement envers ISS.

7. Durée

7.1 Le présent accord mondial est conclu pour une période indéterminée, mais peut être résilié ou renégocié par

6.3 Afin d'évaluer l'application et de régler tout conflit pouvant résulter de l'application du présent accord, de hauts représentants de l'entreprise rencontreront une équipe de représentants du Syndicat deux fois par an. La direction des relations du travail restera en contact permanent avec le Syndicat entre ces réunions. Cette réunion passera notamment en revue le respect mutuel du présent accord mondial et son application.

6.4 Au cas où les parties ne pourraient résoudre un conflit résultant du présent accord mondial après discussion à la réunion semestrielle, prévue au point 6.3. ci-dessus, la question sera déferée à un médiateur/arbitre indépendant, désigné d'un commun accord, qui tentera en premier lieu une médiation. S'il n'est pas possible de parvenir à une solution par la médiation, la partie indépendante proposera un arbitrage qui sera contraignant pour les deux parties. Il reviendra au médiateur/arbitre indépendant de décider quelle partie s'acquittera des frais liés à cette médiation ou à cet arbitrage.

6.5 Afin d'éviter toute ambiguïté, la procédure de règlement des conflits définie au point 6.4 ci-dessus ne s'applique pas aux conflits qui – directement ou indirectement – se rapporte, concerne et implique toute convention collective et/ou tout autre accord local. Ces conflits doivent être réglés conformément aux procédures de règlement des conflits définis dans les conventions collectives concernées et/ou les accords locaux. Toutefois les parties conviennent que la direction locale d'ISS et les représentants du Syndicat devront d'abord tenter de résoudre la question au niveau local, ou s'il y a lieu, au niveau national.

6.6 UNI promet de ne pas entamer d'action publique ou d'action en justice contre ou portant atteinte à ISS sans donner un préavis équitable à ISS pour lui laisser suffisamment de temps pour régler le conflit avant de prendre toute action publique ou action en justice à l'encontre de l'entreprise. UNI respectera le même engagement concernant tout conflit intervenant au niveau local ou national, et UNI encouragera ses syndicats affiliés à respecter le même engagement envers ISS.

7. Durée

7.1 Le présent accord mondial est conclu pour une période indéterminée, mais peut être résilié ou renégocié par

l'une ou l'autre partie, en donnant à l'autre partie un préavis de résiliation de trois mois au moins.

7.2 Aucune disposition du présent accord mondial ne réduira ni ne portera en aucun cas atteinte à des pratiques de relations du travail ou à des accords en cours se rapportant à des droits syndicaux ou à des arrangements déjà établis par des membres du Syndicat ou d'autres syndicats au sein d'ISS.

7.3 Les parties conviennent que le présent accord mondial remplace l'Accord mondial signé par les parties en 2003.

Pour UNI Syndicat mondial :

Pour ISS A/S :

Notes explicatives

Les Conventions de l'OIT sont :

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (Convention no 87) ;
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (Convention no 98) ;
- Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (Convention no 135)
- Convention sur le travail forcé, 1930 (Convention no 29)
- Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (Convention no 105)
- Convention sur l'âge minimum, 1973 (Convention no 138)

l'une ou l'autre partie, en donnant à l'autre partie un préavis de résiliation de trois mois au moins.

7.2 Aucune disposition du présent accord mondial ne réduira ni ne portera en aucun cas atteinte à des pratiques de relations du travail ou à des accords en cours se rapportant à des droits syndicaux ou à des arrangements déjà établis par des membres du Syndicat ou d'autres syndicats au sein d'ISS.

7.3 Les parties conviennent que le présent accord mondial remplace l'Accord mondial signé par les parties en 2003.

Pour UNI Syndicat mondial :

Pour ISS A/S :

Notes explicatives

Les Conventions de l'OIT sont :

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (Convention no 87) ;
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (Convention no 98) ;
- Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (Convention no 135)
- Convention sur le travail forcé, 1930 (Convention no 29)
- Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (Convention no 105)
- Convention sur l'âge minimum, 1973 (Convention no 138)

l'une ou l'autre partie, en donnant à l'autre partie un préavis de résiliation de trois mois au moins.

7.2 Aucune disposition du présent accord mondial ne réduira ni ne portera en aucun cas atteinte à des pratiques de relations du travail ou à des accords en cours se rapportant à des droits syndicaux ou à des arrangements déjà établis par des membres du Syndicat ou d'autres syndicats au sein d'ISS.

7.3 Les parties conviennent que le présent accord mondial remplace l'Accord mondial signé par les parties en 2003.

Pour UNI Syndicat mondial :

Pour ISS A/S :

Notes explicatives

Les Conventions de l'OIT sont :

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (Convention no 87) ;
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (Convention no 98) ;
- Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (Convention no 135)
- Convention sur le travail forcé, 1930 (Convention no 29)
- Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (Convention no 105)
- Convention sur l'âge minimum, 1973 (Convention no 138)

- Convention sur les pires formes du travail des enfants, 1999 (Convention no 182)
- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (Convention no 100)
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (Convention no 111)

Pour éviter toute ambiguïté, UNI et ISS conviennent que le terme « syndicat » tel qu'utilisé au point 3.1 pour décrire les syndicats déjà reconnus, inclura également les syndicats limités à un seul site ou un seul employeur, ainsi que les syndicats ayant une plus large reconnaissance.

- Convention sur les pires formes du travail des enfants, 1999 (Convention no 182)
- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (Convention no 100)
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (Convention no 111)

Pour éviter toute ambiguïté, UNI et ISS conviennent que le terme « syndicat » tel qu'utilisé au point 3.1 pour décrire les syndicats déjà reconnus, inclura également les syndicats limités à un seul site ou un seul employeur, ainsi que les syndicats ayant une plus large reconnaissance.

- Convention sur les pires formes du travail des enfants, 1999 (Convention no 182)
- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (Convention no 100)
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (Convention no 111)

Pour éviter toute ambiguïté, UNI et ISS conviennent que le terme « syndicat » tel qu'utilisé au point 3.1 pour décrire les syndicats déjà reconnus, inclura également les syndicats limités à un seul site ou un seul employeur, ainsi que les syndicats ayant une plus large reconnaissance.



Appendice deux

France Télécom

21/12/2006 - Plus de 200.000 salariés à travers le monde sont couverts par un accord mondial signé le 21 décembre entre UNI, des syndicats télécoms du monde entier et France Télécom. Le PDG de France Télécom, Didier Lombard et le Secrétaire général d'UNI, Philip Jennings, ont signé à Paris cet accord – qui reconnaît les droits du travail – avec les affiliés français des télécoms et l'alliance mondiale UNI Télécoms des syndicats de France Télécom. France Télécom est énorme en Europe (en particulier en France, en Pologne et au Royaume-Uni) ainsi qu'en Afrique francophone et détient la société de téléphonie mobile Orange. 80.000 de ses salariés travaillent en dehors de France.

L'accord est un succès majeur pour l'alliance mondiale d'UNI des syndicats de France Télécom – présidée par Gabou Gueye du Sénégal – qui a conduit les négociations avec l'entreprise.

Le dialogue est un élément important de l'accord. Les salariés et leurs syndicats sont reconnus par l'entreprise en tant que parties prenantes, au même titre que l'État, que les organismes professionnels et que les actionnaires. Le rôle de l'alliance syndicale mondiale de France Télécom, créée lors de la Conférence mondiale d'UNI Telecom à Zagreb en 2003, dans la surveillance de l'accord avec la direction de France télécoms est reconnu. L'entreprise rencontrera UNI et l'alliance deux fois par an pour passer en revue le fonctionnement de l'accord et discuter les rapports d'activités.³⁸

³⁸ Pour voir la vidéo de la cérémonie de signature : <http://www.uniglobalunion.org/unitelecom.nsf/1eec6d83918954ebc125701a0032807b/4397c73393807a7fc125724b005bda1f?OpenDocument>

Appendice deux

France Télécom

21/12/2006 - Plus de 200.000 salariés à travers le monde sont couverts par un accord mondial signé le 21 décembre entre UNI, des syndicats télécoms du monde entier et France Télécom. Le PDG de France Télécom, Didier Lombard et le Secrétaire général d'UNI, Philip Jennings, ont signé à Paris cet accord – qui reconnaît les droits du travail – avec les affiliés français des télécoms et l'alliance mondiale UNI Télécoms des syndicats de France Télécom. France Télécom est énorme en Europe (en particulier en France, en Pologne et au Royaume-Uni) ainsi qu'en Afrique francophone et détient la société de téléphonie mobile Orange. 80.000 de ses salariés travaillent en dehors de France.

L'accord est un succès majeur pour l'alliance mondiale d'UNI des syndicats de France Télécom – présidée par Gabou Gueye du Sénégal – qui a conduit les négociations avec l'entreprise.

Le dialogue est un élément important de l'accord. Les salariés et leurs syndicats sont reconnus par l'entreprise en tant que parties prenantes, au même titre que l'État, que les organismes professionnels et que les actionnaires. Le rôle de l'alliance syndicale mondiale de France Télécom, créée lors de la Conférence mondiale d'UNI Telecom à Zagreb en 2003, dans la surveillance de l'accord avec la direction de France télécoms est reconnu. L'entreprise rencontrera UNI et l'alliance deux fois par an pour passer en revue le fonctionnement de l'accord et discuter les rapports d'activités.³⁸

³⁸ Pour voir la vidéo de la cérémonie de signature : <http://www.uniglobalunion.org/unitelecom.nsf/1eec6d83918954ebc125701a0032807b/4397c73393807a7fc125724b005bda1f?OpenDocument>

Appendice deux

France Télécom

21/12/2006 - Plus de 200.000 salariés à travers le monde sont couverts par un accord mondial signé le 21 décembre entre UNI, des syndicats télécoms du monde entier et France Télécom. Le PDG de France Télécom, Didier Lombard et le Secrétaire général d'UNI, Philip Jennings, ont signé à Paris cet accord – qui reconnaît les droits du travail – avec les affiliés français des télécoms et l'alliance mondiale UNI Télécoms des syndicats de France Télécom. France Télécom est énorme en Europe (en particulier en France, en Pologne et au Royaume-Uni) ainsi qu'en Afrique francophone et détient la société de téléphonie mobile Orange. 80.000 de ses salariés travaillent en dehors de France.

L'accord est un succès majeur pour l'alliance mondiale d'UNI des syndicats de France Télécom – présidée par Gabou Gueye du Sénégal – qui a conduit les négociations avec l'entreprise.

Le dialogue est un élément important de l'accord. Les salariés et leurs syndicats sont reconnus par l'entreprise en tant que parties prenantes, au même titre que l'État, que les organismes professionnels et que les actionnaires. Le rôle de l'alliance syndicale mondiale de France Télécom, créée lors de la Conférence mondiale d'UNI Telecom à Zagreb en 2003, dans la surveillance de l'accord avec la direction de France télécoms est reconnu. L'entreprise rencontrera UNI et l'alliance deux fois par an pour passer en revue le fonctionnement de l'accord et discuter les rapports d'activités.³⁸

³⁸ Pour voir la vidéo de la cérémonie de signature : <http://www.uniglobalunion.org/unitelecom.nsf/1eec6d83918954ebc125701a0032807b/4397c73393807a7fc125724b005bda1f?OpenDocument>



Accord mondial sur les droits fondamentaux du travail au sein du groupe France Télécom

Introduction

Le groupe France Télécom assume sa responsabilité sociale en tant que groupe international en mettant en œuvre à l'échelle mondiale une politique sociale cohérente reconnaissant les droits du travail et respectant les droits des individus et des partenaires sociaux. Par conséquent, l'entreprise s'engage à respecter et à encourager les hommes et les femmes travaillant pour elle de par le monde, à ouvrir au maximum l'accès à l'information dans les limites du respect de la confidentialité et à appliquer le principe d'égalité conformément aux normes de l'Organisation internationale du travail, aux principes de la déclaration universelle des droits de l'homme et au Pacte mondial de l'ONU. C'est dans ce contexte que le groupe a entamé des discussions avec l'alliance syndicale mondiale-UNI de France Télécom, qui regroupe l'ensemble des organisations syndicales adhérentes à UNI (Union Network International) représentées au sein de l'entreprise.

Le groupe France Télécom met en œuvre une stratégie pour la croissance et la compétitivité basée sur l'excellence, la qualité de ses services, la satisfaction des clients, son activité internationale, l'engagement de ses salariés et la mobilisation de ses partenaires.

Champ d'application de l'accord :

Le présent accord s'applique aux sociétés dans lesquelles le groupe France Télécom exerce directement le contrôle, c'est-à-dire les sociétés dans lesquelles le groupe France Télécom détient la majorité du capital ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises ou lorsqu'il nomme plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance.

1 - Respect des droits humains fondamentaux

Le groupe France Télécom s'engage à respecter la dignité de ses salariés et veille à ce que son management applique ce principe.

Accord mondial sur les droits fondamentaux du travail au sein du groupe France Télécom

Introduction

Le groupe France Télécom assume sa responsabilité sociale en tant que groupe international en mettant en œuvre à l'échelle mondiale une politique sociale cohérente reconnaissant les droits du travail et respectant les droits des individus et des partenaires sociaux. Par conséquent, l'entreprise s'engage à respecter et à encourager les hommes et les femmes travaillant pour elle de par le monde, à ouvrir au maximum l'accès à l'information dans les limites du respect de la confidentialité et à appliquer le principe d'égalité conformément aux normes de l'Organisation internationale du travail, aux principes de la déclaration universelle des droits de l'homme et au Pacte mondial de l'ONU. C'est dans ce contexte que le groupe a entamé des discussions avec l'alliance syndicale mondiale-UNI de France Télécom, qui regroupe l'ensemble des organisations syndicales adhérentes à UNI (Union Network International) représentées au sein de l'entreprise.

Le groupe France Télécom met en œuvre une stratégie pour la croissance et la compétitivité basée sur l'excellence, la qualité de ses services, la satisfaction des clients, son activité internationale, l'engagement de ses salariés et la mobilisation de ses partenaires.

Champ d'application de l'accord :

Le présent accord s'applique aux sociétés dans lesquelles le groupe France Télécom exerce directement le contrôle, c'est-à-dire les sociétés dans lesquelles le groupe France Télécom détient la majorité du capital ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises ou lorsqu'il nomme plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance.

1 - Respect des droits humains fondamentaux

Le groupe France Télécom s'engage à respecter la dignité de ses salariés et veille à ce que son management applique ce principe.

Accord mondial sur les droits fondamentaux du travail au sein du groupe France Télécom

Introduction

Le groupe France Télécom assume sa responsabilité sociale en tant que groupe international en mettant en œuvre à l'échelle mondiale une politique sociale cohérente reconnaissant les droits du travail et respectant les droits des individus et des partenaires sociaux. Par conséquent, l'entreprise s'engage à respecter et à encourager les hommes et les femmes travaillant pour elle de par le monde, à ouvrir au maximum l'accès à l'information dans les limites du respect de la confidentialité et à appliquer le principe d'égalité conformément aux normes de l'Organisation internationale du travail, aux principes de la déclaration universelle des droits de l'homme et au Pacte mondial de l'ONU. C'est dans ce contexte que le groupe a entamé des discussions avec l'alliance syndicale mondiale-UNI de France Télécom, qui regroupe l'ensemble des organisations syndicales adhérentes à UNI (Union Network International) représentées au sein de l'entreprise.

Le groupe France Télécom met en œuvre une stratégie pour la croissance et la compétitivité basée sur l'excellence, la qualité de ses services, la satisfaction des clients, son activité internationale, l'engagement de ses salariés et la mobilisation de ses partenaires.

Champ d'application de l'accord :

Le présent accord s'applique aux sociétés dans lesquelles le groupe France Télécom exerce directement le contrôle, c'est-à-dire les sociétés dans lesquelles le groupe France Télécom détient la majorité du capital ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises ou lorsqu'il nomme plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance.

1 - Respect des droits humains fondamentaux

Le groupe France Télécom s'engage à respecter la dignité de ses salariés et veille à ce que son management applique ce principe.

Le groupe France Télécom s'assure d'un dialogue avec l'ensemble des parties prenantes, et notamment : salariés, organisations syndicales et associations de salariés élus par leurs pairs, ainsi que l'État, les organismes professionnels et les actionnaires. .

Dans le cadre de l'application des conventions fondamentales de l'OIT, le groupe France Télécom veillera particulièrement à :

- empêcher l'utilisation du travail forcé ;
- interdire le travail et l'exploitation des enfants ;
- lutter contre les discriminations ;
- veiller à la santé et à la sécurité au travail ;
- respecter la liberté syndicale et le principe de la négociation collective ;

Cet engagement vaut également dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions.

◦ **Dialogue social et relations avec les organisations syndicales**

Le groupe France Télécom reconnaît à ses salariés la liberté d'association, de représentation et d'adhésion à un syndicat conformément aux principes fixés par la convention de l'OIT n°87 de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Les salariés sont libres d'adhérer ou non à un syndicat de leur choix. Lorsqu'un syndicat n'est pas présent dans l'une des entreprises du groupe, le groupe France Télécom adoptera une position neutre visant ni à aider ni à empêcher le syndicat de s'implanter.

Le groupe France Télécom applique les lois et règlements nationaux en matière de reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises qui le composent et respectera les accords locaux signés au sein du Groupe. La signature du présent accord n'entraîne aucune modification dans la reconnaissance, ou non, des syndicats au niveau local.

Le groupe France Télécom s'engage à respecter les termes de la convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. Dans ce cadre, le Groupe a l'ambition de développer le dialogue social collectif avec les syndicats représentatifs et/ou les représentants du personnel.

Le groupe France Télécom s'assure d'un dialogue avec l'ensemble des parties prenantes, et notamment : salariés, organisations syndicales et associations de salariés élus par leurs pairs, ainsi que l'État, les organismes professionnels et les actionnaires. .

Dans le cadre de l'application des conventions fondamentales de l'OIT, le groupe France Télécom veillera particulièrement à :

- empêcher l'utilisation du travail forcé ;
- interdire le travail et l'exploitation des enfants ;
- lutter contre les discriminations ;
- veiller à la santé et à la sécurité au travail ;
- respecter la liberté syndicale et le principe de la négociation collective ;

Cet engagement vaut également dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions.

◦ **Dialogue social et relations avec les organisations syndicales**

Le groupe France Télécom reconnaît à ses salariés la liberté d'association, de représentation et d'adhésion à un syndicat conformément aux principes fixés par la convention de l'OIT n°87 de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Les salariés sont libres d'adhérer ou non à un syndicat de leur choix. Lorsqu'un syndicat n'est pas présent dans l'une des entreprises du groupe, le groupe France Télécom adoptera une position neutre visant ni à aider ni à empêcher le syndicat de s'implanter.

Le groupe France Télécom applique les lois et règlements nationaux en matière de reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises qui le composent et respectera les accords locaux signés au sein du Groupe. La signature du présent accord n'entraîne aucune modification dans la reconnaissance, ou non, des syndicats au niveau local.

Le groupe France Télécom s'engage à respecter les termes de la convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. Dans ce cadre, le Groupe a l'ambition de développer le dialogue social collectif avec les syndicats représentatifs et/ou les représentants du personnel.

Le groupe France Télécom s'assure d'un dialogue avec l'ensemble des parties prenantes, et notamment : salariés, organisations syndicales et associations de salariés élus par leurs pairs, ainsi que l'État, les organismes professionnels et les actionnaires. .

Dans le cadre de l'application des conventions fondamentales de l'OIT, le groupe France Télécom veillera particulièrement à :

- empêcher l'utilisation du travail forcé ;
- interdire le travail et l'exploitation des enfants ;
- lutter contre les discriminations ;
- veiller à la santé et à la sécurité au travail ;
- respecter la liberté syndicale et le principe de la négociation collective ;

Cet engagement vaut également dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions.

◦ **Dialogue social et relations avec les organisations syndicales**

Le groupe France Télécom reconnaît à ses salariés la liberté d'association, de représentation et d'adhésion à un syndicat conformément aux principes fixés par la convention de l'OIT n°87 de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Les salariés sont libres d'adhérer ou non à un syndicat de leur choix. Lorsqu'un syndicat n'est pas présent dans l'une des entreprises du groupe, le groupe France Télécom adoptera une position neutre visant ni à aider ni à empêcher le syndicat de s'implanter.

Le groupe France Télécom applique les lois et règlements nationaux en matière de reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises qui le composent et respectera les accords locaux signés au sein du Groupe. La signature du présent accord n'entraîne aucune modification dans la reconnaissance, ou non, des syndicats au niveau local.

Le groupe France Télécom s'engage à respecter les termes de la convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. Dans ce cadre, le Groupe a l'ambition de développer le dialogue social collectif avec les syndicats représentatifs et/ou les représentants du personnel.

- **Lutte contre toute forme de travail obligatoire et forcé**

Le groupe France Télécom condamne et s'interdit de recourir à toutes les formes de travail forcé ou obligatoire conformément aux conventions de l'OIT n°29 et 105 sur le travail forcé.

- **Interdiction du travail des enfants**

Le groupe France Télécom s'interdit, comme le prévoient les conventions OIT n°138 et 182 relatives à l'âge d'accès au travail, de recourir au travail des enfants dont l'âge est inférieur à celui auquel cesse la scolarité obligatoire dans le pays concerné ou, en tout état de cause, avant l'âge de quinze ans.

- **Non-discrimination**

Le groupe France Télécom a pour principe de n'opérer aucune discrimination dans les relations de travail et en particulier de recruter les hommes et les femmes en fonction de leurs compétences propres et de traiter chacun avec dignité, d'une façon non discriminatoire et respectueuse de son âge, de son origine sociale, de sa situation de famille, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son handicap, de ses opinions politiques, syndicales et religieuses, de son appartenance ou de sa non appartenance vraie, ou supposée, à une ethnie, ou une nation conformément à la convention OIT n°111.

Sur ces trois derniers points, l'engagement des fournisseurs et prestataires dans cette politique est un critère de sélection.

Cette politique doit contribuer à la diversité des personnes et des cultures dans les différentes entités du groupe.

- **Santé, sécurité et conditions de travail**

Le groupe France Télécom a pour souci constant de veiller à la santé et aux conditions de travail de ses salariés, et assure le suivi médical de ses salariés dans le respect des législations locales.

Le respect de la santé et de la sécurité de ses salariés s'inscrit dans l'engagement de France Télécom en faveur des droits de l'homme dans sa sphère d'influence. Pour cela, France Télécom met en place une politique spécifique qui s'applique à l'ensemble des entreprises du Groupe dans le monde.

- **Lutte contre toute forme de travail obligatoire et forcé**

Le groupe France Télécom condamne et s'interdit de recourir à toutes les formes de travail forcé ou obligatoire conformément aux conventions de l'OIT n°29 et 105 sur le travail forcé.

- **Interdiction du travail des enfants**

Le groupe France Télécom s'interdit, comme le prévoient les conventions OIT n°138 et 182 relatives à l'âge d'accès au travail, de recourir au travail des enfants dont l'âge est inférieur à celui auquel cesse la scolarité obligatoire dans le pays concerné ou, en tout état de cause, avant l'âge de quinze ans.

- **Non-discrimination**

Le groupe France Télécom a pour principe de n'opérer aucune discrimination dans les relations de travail et en particulier de recruter les hommes et les femmes en fonction de leurs compétences propres et de traiter chacun avec dignité, d'une façon non discriminatoire et respectueuse de son âge, de son origine sociale, de sa situation de famille, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son handicap, de ses opinions politiques, syndicales et religieuses, de son appartenance ou de sa non appartenance vraie, ou supposée, à une ethnie, ou une nation conformément à la convention OIT n°111.

Sur ces trois derniers points, l'engagement des fournisseurs et prestataires dans cette politique est un critère de sélection.

Cette politique doit contribuer à la diversité des personnes et des cultures dans les différentes entités du groupe.

- **Santé, sécurité et conditions de travail**

Le groupe France Télécom a pour souci constant de veiller à la santé et aux conditions de travail de ses salariés, et assure le suivi médical de ses salariés dans le respect des législations locales.

Le respect de la santé et de la sécurité de ses salariés s'inscrit dans l'engagement de France Télécom en faveur des droits de l'homme dans sa sphère d'influence. Pour cela, France Télécom met en place une politique spécifique qui s'applique à l'ensemble des entreprises du Groupe dans le monde.

- **Lutte contre toute forme de travail obligatoire et forcé**

Le groupe France Télécom condamne et s'interdit de recourir à toutes les formes de travail forcé ou obligatoire conformément aux conventions de l'OIT n°29 et 105 sur le travail forcé.

- **Interdiction du travail des enfants**

Le groupe France Télécom s'interdit, comme le prévoient les conventions OIT n°138 et 182 relatives à l'âge d'accès au travail, de recourir au travail des enfants dont l'âge est inférieur à celui auquel cesse la scolarité obligatoire dans le pays concerné ou, en tout état de cause, avant l'âge de quinze ans.

- **Non-discrimination**

Le groupe France Télécom a pour principe de n'opérer aucune discrimination dans les relations de travail et en particulier de recruter les hommes et les femmes en fonction de leurs compétences propres et de traiter chacun avec dignité, d'une façon non discriminatoire et respectueuse de son âge, de son origine sociale, de sa situation de famille, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son handicap, de ses opinions politiques, syndicales et religieuses, de son appartenance ou de sa non appartenance vraie, ou supposée, à une ethnie, ou une nation conformément à la convention OIT n°111.

Sur ces trois derniers points, l'engagement des fournisseurs et prestataires dans cette politique est un critère de sélection.

Cette politique doit contribuer à la diversité des personnes et des cultures dans les différentes entités du groupe.

- **Santé, sécurité et conditions de travail**

Le groupe France Télécom a pour souci constant de veiller à la santé et aux conditions de travail de ses salariés, et assure le suivi médical de ses salariés dans le respect des législations locales.

Le respect de la santé et de la sécurité de ses salariés s'inscrit dans l'engagement de France Télécom en faveur des droits de l'homme dans sa sphère d'influence. Pour cela, France Télécom met en place une politique spécifique qui s'applique à l'ensemble des entreprises du Groupe dans le monde.

Le but de cette politique est d'intégrer la santé et la sécurité des salariés et sous-traitants de façon opportune dans toutes les activités du Groupe en :

- Respectant les lois et règlements applicables et prenant les mesures complémentaires nécessaires pour aller vers les bonnes pratiques ;
- Développant un management approprié de la santé et de la sécurité au travail incluant des règles fondamentales, des procédures et des consignes ;
- Travaillant à l'amélioration des conditions de travail et en consultant de façon appropriée les salariés et leurs représentants ;
- S'assurant que la santé et la sécurité de ses salariés et sous-traitants sont effectivement managées de façon proactive (contrôle, audit).

Le groupe France Télécom informera et participera activement aux campagnes préventives sur les risques pour la santé, en particulier dans les pays à fort risque de pandémie.

2 – Politique de l'Emploi

Dans le cadre de son développement, le Groupe France Télécom met en place des politiques dynamiques de l'emploi, particulièrement dans les domaines précisés ci-dessous :

◦ Mobilité internationale

Elle doit être encouragée, sur la base du volontariat, entre les différentes sociétés du groupe, car elle contribue à la diversité des équipes, source de créativité et de synergies.

◦ Accès à la formation

Afin de favoriser l'employabilité de ses salariés au sein de l'entreprise, le groupe France Télécom facilite l'accès aux actions de formation nécessaires au bon exercice de leur métier et à leur développement professionnel tout au long de leur carrière.

◦ Durée du travail et droits aux congés payés

En fonction des besoins de l'entreprise et dans le respect des accords locaux et des législations nationales le groupe France Télécom s'engage à aménager le temps de travail

Le but de cette politique est d'intégrer la santé et la sécurité des salariés et sous-traitants de façon opportune dans toutes les activités du Groupe en :

- Respectant les lois et règlements applicables et prenant les mesures complémentaires nécessaires pour aller vers les bonnes pratiques ;
- Développant un management approprié de la santé et de la sécurité au travail incluant des règles fondamentales, des procédures et des consignes ;
- Travaillant à l'amélioration des conditions de travail et en consultant de façon appropriée les salariés et leurs représentants ;
- S'assurant que la santé et la sécurité de ses salariés et sous-traitants sont effectivement managées de façon proactive (contrôle, audit).

Le groupe France Télécom informera et participera activement aux campagnes préventives sur les risques pour la santé, en particulier dans les pays à fort risque de pandémie.

2 – Politique de l'Emploi

Dans le cadre de son développement, le Groupe France Télécom met en place des politiques dynamiques de l'emploi, particulièrement dans les domaines précisés ci-dessous :

◦ Mobilité internationale

Elle doit être encouragée, sur la base du volontariat, entre les différentes sociétés du groupe, car elle contribue à la diversité des équipes, source de créativité et de synergies.

◦ Accès à la formation

Afin de favoriser l'employabilité de ses salariés au sein de l'entreprise, le groupe France Télécom facilite l'accès aux actions de formation nécessaires au bon exercice de leur métier et à leur développement professionnel tout au long de leur carrière.

◦ Durée du travail et droits aux congés payés

En fonction des besoins de l'entreprise et dans le respect des accords locaux et des législations nationales le groupe France Télécom s'engage à aménager le temps de travail

Le but de cette politique est d'intégrer la santé et la sécurité des salariés et sous-traitants de façon opportune dans toutes les activités du Groupe en :

- Respectant les lois et règlements applicables et prenant les mesures complémentaires nécessaires pour aller vers les bonnes pratiques ;
- Développant un management approprié de la santé et de la sécurité au travail incluant des règles fondamentales, des procédures et des consignes ;
- Travaillant à l'amélioration des conditions de travail et en consultant de façon appropriée les salariés et leurs représentants ;
- S'assurant que la santé et la sécurité de ses salariés et sous-traitants sont effectivement managées de façon proactive (contrôle, audit).

Le groupe France Télécom informera et participera activement aux campagnes préventives sur les risques pour la santé, en particulier dans les pays à fort risque de pandémie.

2 – Politique de l'Emploi

Dans le cadre de son développement, le Groupe France Télécom met en place des politiques dynamiques de l'emploi, particulièrement dans les domaines précisés ci-dessous :

◦ Mobilité internationale

Elle doit être encouragée, sur la base du volontariat, entre les différentes sociétés du groupe, car elle contribue à la diversité des équipes, source de créativité et de synergies.

◦ Accès à la formation

Afin de favoriser l'employabilité de ses salariés au sein de l'entreprise, le groupe France Télécom facilite l'accès aux actions de formation nécessaires au bon exercice de leur métier et à leur développement professionnel tout au long de leur carrière.

◦ Durée du travail et droits aux congés payés

En fonction des besoins de l'entreprise et dans le respect des accords locaux et des législations nationales le groupe France Télécom s'engage à aménager le temps de travail

de ses salariés en prenant en compte les contraintes opérationnelles et leurs aspirations, autant que faire se peut.

Conformément aux législations et pratiques nationales des pays où le groupe France Télécom est présent, un droit à congés payés est accordé aux salariés.

◦ Rémunérations

Le groupe France Télécom reconnaît le principe d'une juste rétribution du travail et respecte les prescriptions de la convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération hommes/femmes pour un travail égal.

◦ Anticipation et accompagnement social des restructurations

Le groupe France Télécom, dans le cadre de sa responsabilité vis-à-vis des salariés et des économies locales, veille à anticiper les évolutions et les restructurations dans les différentes sociétés du Groupe, afin d'en minimiser autant que faire se peut les éventuelles conséquences sur l'emploi. À cette fin, les principes suivants seront appliqués dans les sociétés couvertes par cet accord.

Principe d'anticipation par :

- La prise en compte des conséquences sociales dans les décisions stratégiques ;
- Des actions de formation afin de faciliter les évolutions nécessaires.

Principe de dialogue social avec les organisations syndicales locales reconnues représentatives et les représentants élus du personnel à travers une information et un dialogue sur les enjeux économiques, les conséquences des décisions et la bonne adaptation des mesures d'accompagnement individuelles et collectives.

Principe d'accompagnement social : afin d'en limiter les conséquences pour les salariés concernés, le Groupe mettra en œuvre de manière prioritaire des mesures de mobilité interne (reclassement à l'intérieur du Groupe, formations adaptées) visant à éviter ou à limiter les licenciements.

de ses salariés en prenant en compte les contraintes opérationnelles et leurs aspirations, autant que faire se peut.

Conformément aux législations et pratiques nationales des pays où le groupe France Télécom est présent, un droit à congés payés est accordé aux salariés.

◦ Rémunérations

Le groupe France Télécom reconnaît le principe d'une juste rétribution du travail et respecte les prescriptions de la convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération hommes/femmes pour un travail égal.

◦ Anticipation et accompagnement social des restructurations

Le groupe France Télécom, dans le cadre de sa responsabilité vis-à-vis des salariés et des économies locales, veille à anticiper les évolutions et les restructurations dans les différentes sociétés du Groupe, afin d'en minimiser autant que faire se peut les éventuelles conséquences sur l'emploi. À cette fin, les principes suivants seront appliqués dans les sociétés couvertes par cet accord.

Principe d'anticipation par :

- La prise en compte des conséquences sociales dans les décisions stratégiques ;
- Des actions de formation afin de faciliter les évolutions nécessaires.

Principe de dialogue social avec les organisations syndicales locales reconnues représentatives et les représentants élus du personnel à travers une information et un dialogue sur les enjeux économiques, les conséquences des décisions et la bonne adaptation des mesures d'accompagnement individuelles et collectives.

Principe d'accompagnement social : afin d'en limiter les conséquences pour les salariés concernés, le Groupe mettra en œuvre de manière prioritaire des mesures de mobilité interne (reclassement à l'intérieur du Groupe, formations adaptées) visant à éviter ou à limiter les licenciements.

de ses salariés en prenant en compte les contraintes opérationnelles et leurs aspirations, autant que faire se peut.

Conformément aux législations et pratiques nationales des pays où le groupe France Télécom est présent, un droit à congés payés est accordé aux salariés.

◦ Rémunérations

Le groupe France Télécom reconnaît le principe d'une juste rétribution du travail et respecte les prescriptions de la convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération hommes/femmes pour un travail égal.

◦ Anticipation et accompagnement social des restructurations

Le groupe France Télécom, dans le cadre de sa responsabilité vis-à-vis des salariés et des économies locales, veille à anticiper les évolutions et les restructurations dans les différentes sociétés du Groupe, afin d'en minimiser autant que faire se peut les éventuelles conséquences sur l'emploi. À cette fin, les principes suivants seront appliqués dans les sociétés couvertes par cet accord.

Principe d'anticipation par :

- La prise en compte des conséquences sociales dans les décisions stratégiques ;
- Des actions de formation afin de faciliter les évolutions nécessaires.

Principe de dialogue social avec les organisations syndicales locales reconnues représentatives et les représentants élus du personnel à travers une information et un dialogue sur les enjeux économiques, les conséquences des décisions et la bonne adaptation des mesures d'accompagnement individuelles et collectives.

Principe d'accompagnement social : afin d'en limiter les conséquences pour les salariés concernés, le Groupe mettra en œuvre de manière prioritaire des mesures de mobilité interne (reclassement à l'intérieur du Groupe, formations adaptées) visant à éviter ou à limiter les licenciements.

3 – Relations fournisseurs et sous-traitants

Le groupe France Télécom informe ses propres fournisseurs et sous-traitants de l'existence du présent accord.

L'adoption effective de ces principes constitue un fondement favorable à des relations partenariales durables.

Conformément à la Charte de déontologie du Groupe France Télécom et à son adhésion au Pacte Mondial, les administrateurs et les salariés veillent au respect des principes de loyauté, d'intégrité et d'objectivité dans leurs relations avec les clients et les fournisseurs. Ils s'interdisent de solliciter des cadeaux, ou des avantages, et d'en accepter qui aient une valeur économique significative. Ils s'abstiennent de toute action irrégulière et de toute participation à des actes de corruption.

4 – Anticipation et résolution des conflits

Si UNI ou l'Alliance Syndicale Mondiale UNI du Groupe France Télécom estiment que cet accord, ou l'un de ses principes, n'est pas appliqué dans l'une des entités du Groupe, elles s'engagent, préalablement à leurs communications externes, à contacter la direction du Groupe France Télécom afin que la concertation nécessaire s'instaure. De son côté, le Groupe s'engage à prendre, le plus rapidement possible, toutes les dispositions nécessaires pour faire respecter le contenu de cet accord.

5 – Mise en œuvre et suivi de l'accord

Le présent accord est porté à la connaissance de l'ensemble du personnel des entités du groupe France Télécom et sera communiqué au management de l'ensemble des filiales concernées.

La direction du groupe France Télécom et l'Alliance Syndicale Mondiale UNI du Groupe France Télécom veillent conjointement à la mise en œuvre effective de cet accord.

Dans les sociétés où le groupe France Télécom est présent de façon significative sans exercer le contrôle direct, les signataires s'engagent, dans le respect de l'indépendance de ces entreprises, à faire connaître le présent accord et à en favoriser la mise en œuvre.

Un suivi de l'accord et des bilans réguliers sera effectué par les signataires lors des réunions semestrielles entre l'Alliance Syndicale Mondiale UNI du Groupe France Télécom et la direction du Groupe. Ces bilans s'appuieront, notam-

3 – Relations fournisseurs et sous-traitants

Le groupe France Télécom informe ses propres fournisseurs et sous-traitants de l'existence du présent accord.

L'adoption effective de ces principes constitue un fondement favorable à des relations partenariales durables.

Conformément à la Charte de déontologie du Groupe France Télécom et à son adhésion au Pacte Mondial, les administrateurs et les salariés veillent au respect des principes de loyauté, d'intégrité et d'objectivité dans leurs relations avec les clients et les fournisseurs. Ils s'interdisent de solliciter des cadeaux, ou des avantages, et d'en accepter qui aient une valeur économique significative. Ils s'abstiennent de toute action irrégulière et de toute participation à des actes de corruption.

4 – Anticipation et résolution des conflits

Si UNI ou l'Alliance Syndicale Mondiale UNI du Groupe France Télécom estiment que cet accord, ou l'un de ses principes, n'est pas appliqué dans l'une des entités du Groupe, elles s'engagent, préalablement à leurs communications externes, à contacter la direction du Groupe France Télécom afin que la concertation nécessaire s'instaure. De son côté, le Groupe s'engage à prendre, le plus rapidement possible, toutes les dispositions nécessaires pour faire respecter le contenu de cet accord.

5 – Mise en œuvre et suivi de l'accord

Le présent accord est porté à la connaissance de l'ensemble du personnel des entités du groupe France Télécom et sera communiqué au management de l'ensemble des filiales concernées.

La direction du groupe France Télécom et l'Alliance Syndicale Mondiale UNI du Groupe France Télécom veillent conjointement à la mise en œuvre effective de cet accord.

Dans les sociétés où le groupe France Télécom est présent de façon significative sans exercer le contrôle direct, les signataires s'engagent, dans le respect de l'indépendance de ces entreprises, à faire connaître le présent accord et à en favoriser la mise en œuvre.

Un suivi de l'accord et des bilans réguliers sera effectué par les signataires lors des réunions semestrielles entre l'Alliance Syndicale Mondiale UNI du Groupe France Télécom et la direction du Groupe. Ces bilans s'appuieront, notam-

3 – Relations fournisseurs et sous-traitants

Le groupe France Télécom informe ses propres fournisseurs et sous-traitants de l'existence du présent accord.

L'adoption effective de ces principes constitue un fondement favorable à des relations partenariales durables.

Conformément à la Charte de déontologie du Groupe France Télécom et à son adhésion au Pacte Mondial, les administrateurs et les salariés veillent au respect des principes de loyauté, d'intégrité et d'objectivité dans leurs relations avec les clients et les fournisseurs. Ils s'interdisent de solliciter des cadeaux, ou des avantages, et d'en accepter qui aient une valeur économique significative. Ils s'abstiennent de toute action irrégulière et de toute participation à des actes de corruption.

4 – Anticipation et résolution des conflits

Si UNI ou l'Alliance Syndicale Mondiale UNI du Groupe France Télécom estiment que cet accord, ou l'un de ses principes, n'est pas appliqué dans l'une des entités du Groupe, elles s'engagent, préalablement à leurs communications externes, à contacter la direction du Groupe France Télécom afin que la concertation nécessaire s'instaure. De son côté, le Groupe s'engage à prendre, le plus rapidement possible, toutes les dispositions nécessaires pour faire respecter le contenu de cet accord.

5 – Mise en œuvre et suivi de l'accord

Le présent accord est porté à la connaissance de l'ensemble du personnel des entités du groupe France Télécom et sera communiqué au management de l'ensemble des filiales concernées.

La direction du groupe France Télécom et l'Alliance Syndicale Mondiale UNI du Groupe France Télécom veillent conjointement à la mise en œuvre effective de cet accord.

Dans les sociétés où le groupe France Télécom est présent de façon significative sans exercer le contrôle direct, les signataires s'engagent, dans le respect de l'indépendance de ces entreprises, à faire connaître le présent accord et à en favoriser la mise en œuvre.

Un suivi de l'accord et des bilans réguliers sera effectué par les signataires lors des réunions semestrielles entre l'Alliance Syndicale Mondiale UNI du Groupe France Télécom et la direction du Groupe. Ces bilans s'appuieront, notam-

ment, sur des indicateurs issus du reporting sur la responsabilité sociale de l'entreprise.

En cas de difficultés d'interprétation, la version française de ce texte fera foi.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il peut être dénoncé par l'une des parties avec un préavis de trois mois. L'accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

Paris, le 21 décembre 2006

Signataires :

Pour France Télécom

Didier LOMBARD
PDG

Olivier BARBEROT
Directeur Exécutif en charge
des Ressources Humaines et
des Activités en Pologne

Pour UNI

Philip JENNINGS
Secrétaire général

**Pour l'Alliance Syndicale
Mondiale France Télécom**
Gabou GUEYE
Le Président

Et les organisations syndicales françaises représentées respectivement par :

Pour la F3C-CFDT Hervé MORLAND – Secrétaire
général

Pour la CGT Colette DUYNLAEGER –
Secrétaire générale

Pour FO-COM Jacky ARCHES – Secrétaire
Fédéral, responsable des
relations internationales

Liens utiles

Organisation internationale du travail
<http://www.ilo.org/public/french/index.htm>

Charte de déontologie du Groupe France Télécom
<http://www.francetelecom.com/fr/groupe/responsabilite/valeurs/charte.html>

Pacte Mondial
http://www.francetelecom.com/fr/groupe/responsabilite/engagements/pacte_mondial.htm

ment, sur des indicateurs issus du reporting sur la responsabilité sociale de l'entreprise.

En cas de difficultés d'interprétation, la version française de ce texte fera foi.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il peut être dénoncé par l'une des parties avec un préavis de trois mois. L'accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

Paris, le 21 décembre 2006

Signataires :

Pour France Télécom

Didier LOMBARD
PDG

Olivier BARBEROT
Directeur Exécutif en charge
des Ressources Humaines et
des Activités en Pologne

Pour UNI

Philip JENNINGS
Secrétaire général

**Pour l'Alliance Syndicale
Mondiale France Télécom**
Gabou GUEYE
Le Président

Et les organisations syndicales françaises représentées respectivement par :

Pour la F3C-CFDT Hervé MORLAND – Secrétaire
général

Pour la CGT Colette DUYNLAEGER –
Secrétaire générale

Pour FO-COM Jacky ARCHES – Secrétaire
Fédéral, responsable des
relations internationales

Liens utiles

Organisation internationale du travail
<http://www.ilo.org/public/french/index.htm>

Charte de déontologie du Groupe France Télécom
<http://www.francetelecom.com/fr/groupe/responsabilite/valeurs/charte.html>

Pacte Mondial
http://www.francetelecom.com/fr/groupe/responsabilite/engagements/pacte_mondial.htm

ment, sur des indicateurs issus du reporting sur la responsabilité sociale de l'entreprise.

En cas de difficultés d'interprétation, la version française de ce texte fera foi.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il peut être dénoncé par l'une des parties avec un préavis de trois mois. L'accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

Paris, le 21 décembre 2006

Signataires :

Pour France Télécom

Didier LOMBARD
PDG

Olivier BARBEROT
Directeur Exécutif en charge
des Ressources Humaines et
des Activités en Pologne

Pour UNI

Philip JENNINGS
Secrétaire général

**Pour l'Alliance Syndicale
Mondiale France Télécom**
Gabou GUEYE
Le Président

Et les organisations syndicales françaises représentées respectivement par :

Pour la F3C-CFDT Hervé MORLAND – Secrétaire
général

Pour la CGT Colette DUYNLAEGER –
Secrétaire générale

Pour FO-COM Jacky ARCHES – Secrétaire
Fédéral, responsable des
relations internationales

Liens utiles

Organisation internationale du travail
<http://www.ilo.org/public/french/index.htm>

Charte de déontologie du Groupe France Télécom
<http://www.francetelecom.com/fr/groupe/responsabilite/valeurs/charte.html>

Pacte Mondial
http://www.francetelecom.com/fr/groupe/responsabilite/engagements/pacte_mondial.htm



Appendice trois

Nampak

29/05/2006

Un accord mondial entre la fédération syndicale mondiale UNI et Nampak, la multinationale sud-africaine du secteur de l'emballage, a été signé le 29 mai 2006. Nampak réalise une large gamme d'opérations d'emballage dans 19 pays sur 4 continents et emploie plus de 17.000 travailleurs. « Nous estimons que cet accord représente un outil sérieux pour aider les syndicats à recruter », a déclaré Adriana Rosenzvaig d'UNI Secteur graphique. « Nous avons établi de bonnes relations de travail avec cette entreprise et l'accord a une importance supplémentaire du fait que Nampak déploie ses activités en Afrique, au Moyen-Orient et en Amérique latine. »

Les normes fondamentales du travail de l'OIT proscrivent le travail des enfants, le travail forcé et la discrimination et confèrent aux travailleurs le droit de former des syndicats ou d'y adhérer et de négocier collectivement. L'accord UNI-Nampak engage l'entreprise à respecter la Convention 98 de l'OIT, lorsqu'il n'existe pas de syndicat, à ne pas intervenir ou s'opposer aux efforts des travailleurs pour former un syndicat. La fonction de représentant syndical est également protégée par l'accord - conformément aux Conventions 135 et 143 de l'OIT.³⁹

³⁹ Pour en savoir plus : <http://www.uniglobalunion.org/unigraphical.nsf/a7e95e80bac348a=c12572c6003372da/e130ee88cf05f319c125717d005980a7?OpenDocument>

Appendice trois

Nampak

29/05/2006

Un accord mondial entre la fédération syndicale mondiale UNI et Nampak, la multinationale sud-africaine du secteur de l'emballage, a été signé le 29 mai 2006. Nampak réalise une large gamme d'opérations d'emballage dans 19 pays sur 4 continents et emploie plus de 17.000 travailleurs. « Nous estimons que cet accord représente un outil sérieux pour aider les syndicats à recruter », a déclaré Adriana Rosenzvaig d'UNI Secteur graphique. « Nous avons établi de bonnes relations de travail avec cette entreprise et l'accord a une importance supplémentaire du fait que Nampak déploie ses activités en Afrique, au Moyen-Orient et en Amérique latine. »

Les normes fondamentales du travail de l'OIT proscrivent le travail des enfants, le travail forcé et la discrimination et confèrent aux travailleurs le droit de former des syndicats ou d'y adhérer et de négocier collectivement. L'accord UNI-Nampak engage l'entreprise à respecter la Convention 98 de l'OIT, lorsqu'il n'existe pas de syndicat, à ne pas intervenir ou s'opposer aux efforts des travailleurs pour former un syndicat. La fonction de représentant syndical est également protégée par l'accord - conformément aux Conventions 135 et 143 de l'OIT.³⁹

³⁹ Pour en savoir plus : <http://www.uniglobalunion.org/unigraphical.nsf/a7e95e80bac348a=c12572c6003372da/e130ee88cf05f319c125717d005980a7?OpenDocument>

Appendice trois

Nampak

29/05/2006

Un accord mondial entre la fédération syndicale mondiale UNI et Nampak, la multinationale sud-africaine du secteur de l'emballage, a été signé le 29 mai 2006. Nampak réalise une large gamme d'opérations d'emballage dans 19 pays sur 4 continents et emploie plus de 17.000 travailleurs. « Nous estimons que cet accord représente un outil sérieux pour aider les syndicats à recruter », a déclaré Adriana Rosenzvaig d'UNI Secteur graphique. « Nous avons établi de bonnes relations de travail avec cette entreprise et l'accord a une importance supplémentaire du fait que Nampak déploie ses activités en Afrique, au Moyen-Orient et en Amérique latine. »

Les normes fondamentales du travail de l'OIT proscrivent le travail des enfants, le travail forcé et la discrimination et confèrent aux travailleurs le droit de former des syndicats ou d'y adhérer et de négocier collectivement. L'accord UNI-Nampak engage l'entreprise à respecter la Convention 98 de l'OIT, lorsqu'il n'existe pas de syndicat, à ne pas intervenir ou s'opposer aux efforts des travailleurs pour former un syndicat. La fonction de représentant syndical est également protégée par l'accord - conformément aux Conventions 135 et 143 de l'OIT.³⁹

³⁹ Pour en savoir plus : <http://www.uniglobalunion.org/unigraphical.nsf/a7e95e80bac348a=c12572c6003372da/e130ee88cf05f319c125717d005980a7?OpenDocument>

Accord mondial sur le respect et la promotion de normes internationales du travail

Entre Nampak Ltd.
et Union Network International

1. Preamble

- 1.1 Nampak est une multinationale du secteur de l'emballage disposant de 160 activités dans 19 pays, sur quatre continents et employant plus de 17.000 personnes (2005).
- 1.2. Union Network International (UNI) est un syndicat mondial représentant les travailleurs des secteurs graphique et des services, rassemblant plus de 900 syndicats et plus de 15,5 millions de membres (2004). Parmi ces syndicats, les suivants sont actuellement actifs au sein de Nampak et affiliés à UNI. (cf. Représentativité)
- 1.3. Le présent accord fixe les principes directeurs qu'UNI et Nampak suivront pour compléter les conventions aux niveaux national et de l'entreprise afin de garantir le respect des droits humains fondamentaux et des conditions de travail sur le lieu de travail, dans l'industrie et dans la communauté.
- 1.4. Nampak et UNI affirment leur intérêt mutuel dans le développement et la durabilité des secteurs graphique, de l'emballage et de l'impression ainsi que dans de bonnes relations sociales.
- 1.5. De par leur coopération, Nampak et UNI acceptent de mettre en pratique leur intérêt commun et en conséquence de conclure le présent accord afin :

Accord mondial sur le respect et la promotion de normes internationales du travail

Entre Nampak Ltd.
et Union Network International

1. Preamble

- 1.1 Nampak est une multinationale du secteur de l'emballage disposant de 160 activités dans 19 pays, sur quatre continents et employant plus de 17.000 personnes (2005).
- 1.2. Union Network International (UNI) est un syndicat mondial représentant les travailleurs des secteurs graphique et des services, rassemblant plus de 900 syndicats et plus de 15,5 millions de membres (2004). Parmi ces syndicats, les suivants sont actuellement actifs au sein de Nampak et affiliés à UNI. (cf. Représentativité)
- 1.3. Le présent accord fixe les principes directeurs qu'UNI et Nampak suivront pour compléter les conventions aux niveaux national et de l'entreprise afin de garantir le respect des droits humains fondamentaux et des conditions de travail sur le lieu de travail, dans l'industrie et dans la communauté.
- 1.4. Nampak et UNI affirment leur intérêt mutuel dans le développement et la durabilité des secteurs graphique, de l'emballage et de l'impression ainsi que dans de bonnes relations sociales.
- 1.5. De par leur coopération, Nampak et UNI acceptent de mettre en pratique leur intérêt commun et en conséquence de conclure le présent accord afin :

Accord mondial sur le respect et la promotion de normes internationales du travail

Entre Nampak Ltd.
et Union Network International

1. Preamble

- 1.1 Nampak est une multinationale du secteur de l'emballage disposant de 160 activités dans 19 pays, sur quatre continents et employant plus de 17.000 personnes (2005).
- 1.2. Union Network International (UNI) est un syndicat mondial représentant les travailleurs des secteurs graphique et des services, rassemblant plus de 900 syndicats et plus de 15,5 millions de membres (2004). Parmi ces syndicats, les suivants sont actuellement actifs au sein de Nampak et affiliés à UNI. (cf. Représentativité)
- 1.3. Le présent accord fixe les principes directeurs qu'UNI et Nampak suivront pour compléter les conventions aux niveaux national et de l'entreprise afin de garantir le respect des droits humains fondamentaux et des conditions de travail sur le lieu de travail, dans l'industrie et dans la communauté.
- 1.4. Nampak et UNI affirment leur intérêt mutuel dans le développement et la durabilité des secteurs graphique, de l'emballage et de l'impression ainsi que dans de bonnes relations sociales.
- 1.5. De par leur coopération, Nampak et UNI acceptent de mettre en pratique leur intérêt commun et en conséquence de conclure le présent accord afin :

- De créer un canal efficace de dialogue permanent dans le but de protéger et de promouvoir leurs intérêts mutuels ;
- D'ancrer et de mettre en œuvre les principes et valeurs des pratiques des relations sociales acceptées à l'échelle internationale ;

2. Champ d'application

- 2.1. Le présent accord s'applique à toutes les activités de Nampak où UNI a des membres ainsi qu'aux filiales de Nampak, quelle que soit leur situation géographique.
- 2.2. Les parties déclarent catégoriquement que le présent accord ne prime pas sur les accords nationaux et d'entreprise existants ni ne les remplace.
- 2.3. Les parties reconnaissent que chaque pays connaît une loi différente en matière d'emploi. Tant Uni que Nampak s'engagent donc à respecter le cadre et la portée des lois applicables tout en respectant toutes les normes de l'OIT.

3. Droits humains fondamentaux dans la communauté et sur le lieu de travail

UNI et Nampak soutiennent les droits fondamentaux dans la communauté et sur le lieu de travail. C'est-à-dire :

3.1. L'emploi est choisi librement

Il ne sera pas fait usage du travail forcé ni de servitude pour dettes (Convention n°105 de l'OIT)

3.2. Non discrimination dans l'emploi

Tous les travailleurs jouissent de l'égalité des chances et de traitement sans considération de leur origine ethnique, de leur couleur, de leur sexe, de leur croyance, de leur nationalité, de leur origine sociale, de leur orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique. (Convention n°100 de l'OIT). Aucune discrimination de rémunération ne sera donc appliquée sur base de ces caractéristiques.

3.3. Refus du travail des enfants

Le travail des enfants n'est pas autorisé. Ne sont employés que les travailleurs de plus de 15 ans ou ayant dépassé l'âge de la scolarité obligatoire si

- De créer un canal efficace de dialogue permanent dans le but de protéger et de promouvoir leurs intérêts mutuels ;
- D'ancrer et de mettre en œuvre les principes et valeurs des pratiques des relations sociales acceptées à l'échelle internationale ;

2. Champ d'application

- 2.1. Le présent accord s'applique à toutes les activités de Nampak où UNI a des membres ainsi qu'aux filiales de Nampak, quelle que soit leur situation géographique.
- 2.2. Les parties déclarent catégoriquement que le présent accord ne prime pas sur les accords nationaux et d'entreprise existants ni ne les remplace.
- 2.3. Les parties reconnaissent que chaque pays connaît une loi différente en matière d'emploi. Tant Uni que Nampak s'engagent donc à respecter le cadre et la portée des lois applicables tout en respectant toutes les normes de l'OIT.

3. Droits humains fondamentaux dans la communauté et sur le lieu de travail

UNI et Nampak soutiennent les droits fondamentaux dans la communauté et sur le lieu de travail. C'est-à-dire :

3.1. L'emploi est choisi librement

Il ne sera pas fait usage du travail forcé ni de servitude pour dettes (Convention n°105 de l'OIT)

3.2. Non discrimination dans l'emploi

Tous les travailleurs jouissent de l'égalité des chances et de traitement sans considération de leur origine ethnique, de leur couleur, de leur sexe, de leur croyance, de leur nationalité, de leur origine sociale, de leur orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique. (Convention n°100 de l'OIT). Aucune discrimination de rémunération ne sera donc appliquée sur base de ces caractéristiques.

3.3. Refus du travail des enfants

Le travail des enfants n'est pas autorisé. Ne sont employés que les travailleurs de plus de 15 ans ou ayant dépassé l'âge de la scolarité obligatoire si

- De créer un canal efficace de dialogue permanent dans le but de protéger et de promouvoir leurs intérêts mutuels ;
- D'ancrer et de mettre en œuvre les principes et valeurs des pratiques des relations sociales acceptées à l'échelle internationale ;

2. Champ d'application

- 2.1. Le présent accord s'applique à toutes les activités de Nampak où UNI a des membres ainsi qu'aux filiales de Nampak, quelle que soit leur situation géographique.
- 2.2. Les parties déclarent catégoriquement que le présent accord ne prime pas sur les accords nationaux et d'entreprise existants ni ne les remplace.
- 2.3. Les parties reconnaissent que chaque pays connaît une loi différente en matière d'emploi. Tant Uni que Nampak s'engagent donc à respecter le cadre et la portée des lois applicables tout en respectant toutes les normes de l'OIT.

3. Droits humains fondamentaux dans la communauté et sur le lieu de travail

UNI et Nampak soutiennent les droits fondamentaux dans la communauté et sur le lieu de travail. C'est-à-dire :

3.1. L'emploi est choisi librement

Il ne sera pas fait usage du travail forcé ni de servitude pour dettes (Convention n°105 de l'OIT)

3.2. Non discrimination dans l'emploi

Tous les travailleurs jouissent de l'égalité des chances et de traitement sans considération de leur origine ethnique, de leur couleur, de leur sexe, de leur croyance, de leur nationalité, de leur origine sociale, de leur orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique. (Convention n°100 de l'OIT). Aucune discrimination de rémunération ne sera donc appliquée sur base de ces caractéristiques.

3.3. Refus du travail des enfants

Le travail des enfants n'est pas autorisé. Ne sont employés que les travailleurs de plus de 15 ans ou ayant dépassé l'âge de la scolarité obligatoire si

celui-ci est supérieur à 15 ans (Convention n°182 de l'OIT).

3.4. Respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective

Tous les travailleurs ont le droit de former des syndicats et d'y adhérer. (Convention n°87 de l'OIT).

Nampak reconnaît le droit des syndicats de représenter les salariés dans :

- a) Les négociations collectives (Convention n°98 de l'OIT) ;
- b) Les procédures de règlement des litiges ;
- c) Les négociations et les consultations sur des sujets touchant à l'emploi et à la formation lorsque les syndicats sont concernés ;
- d) Dans les cas où il n'existe aucun syndicat, Nampak rappelle son acceptation du principe de liberté d'association. Il respectera le droit des syndicats de recruter des travailleurs (Convention n°98 de l'OIT). En conséquence :
 - L'entreprise accepte de ne pas faire obstacle aux efforts des travailleurs de fonder un syndicat ni de s'y opposer,
 - La mise en œuvre et les procédures spécifiques liées à ce chapitre seront soumises à négociation entre l'entreprise et le(s) syndicat(s) national (nationaux).

3.5. Droit de représentation des travailleurs

Nampak ne traite pas les représentants élus ou désignés des travailleurs de façon discriminatoire. Ces représentants ont accès à tous les lieux de travail nécessaires pour leur permettre de réaliser leurs fonctions de représentation (Convention 135 et Recommandation 143 de l'OIT).

Les syndicats ont également la possibilité de recruter des travailleurs et de disséminer des informations, notamment par voie électronique, lorsque de telles informations sont du ressort des syndicats.

3.6. Rémunérations

Les travailleurs reçoivent un salaire et des prestations au moins aussi favorables que ceux prévus par la législation nationale ou des conventions collectives.

Comme c'est déjà le cas à l'heure actuelle, les travailleurs continueront de négocier leurs salaires et prestations dans les enceintes appropriées.

celui-ci est supérieur à 15 ans (Convention n°182 de l'OIT).

3.4. Respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective

Tous les travailleurs ont le droit de former des syndicats et d'y adhérer. (Convention n°87 de l'OIT).

Nampak reconnaît le droit des syndicats de représenter les salariés dans :

- a) Les négociations collectives (Convention n°98 de l'OIT) ;
- b) Les procédures de règlement des litiges ;
- c) Les négociations et les consultations sur des sujets touchant à l'emploi et à la formation lorsque les syndicats sont concernés ;
- d) Dans les cas où il n'existe aucun syndicat, Nampak rappelle son acceptation du principe de liberté d'association. Il respectera le droit des syndicats de recruter des travailleurs (Convention n°98 de l'OIT). En conséquence :
 - L'entreprise accepte de ne pas faire obstacle aux efforts des travailleurs de fonder un syndicat ni de s'y opposer,
 - La mise en œuvre et les procédures spécifiques liées à ce chapitre seront soumises à négociation entre l'entreprise et le(s) syndicat(s) national (nationaux).

3.5. Droit de représentation des travailleurs

Nampak ne traite pas les représentants élus ou désignés des travailleurs de façon discriminatoire. Ces représentants ont accès à tous les lieux de travail nécessaires pour leur permettre de réaliser leurs fonctions de représentation (Convention 135 et Recommandation 143 de l'OIT).

Les syndicats ont également la possibilité de recruter des travailleurs et de disséminer des informations, notamment par voie électronique, lorsque de telles informations sont du ressort des syndicats.

3.6. Rémunérations

Les travailleurs reçoivent un salaire et des prestations au moins aussi favorables que ceux prévus par la législation nationale ou des conventions collectives.

Comme c'est déjà le cas à l'heure actuelle, les travailleurs continueront de négocier leurs salaires et prestations dans les enceintes appropriées.

celui-ci est supérieur à 15 ans (Convention n°182 de l'OIT).

3.4. Respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective

Tous les travailleurs ont le droit de former des syndicats et d'y adhérer. (Convention n°87 de l'OIT).

Nampak reconnaît le droit des syndicats de représenter les salariés dans :

- a) Les négociations collectives (Convention n°98 de l'OIT) ;
- b) Les procédures de règlement des litiges ;
- c) Les négociations et les consultations sur des sujets touchant à l'emploi et à la formation lorsque les syndicats sont concernés ;
- d) Dans les cas où il n'existe aucun syndicat, Nampak rappelle son acceptation du principe de liberté d'association. Il respectera le droit des syndicats de recruter des travailleurs (Convention n°98 de l'OIT). En conséquence :
 - L'entreprise accepte de ne pas faire obstacle aux efforts des travailleurs de fonder un syndicat ni de s'y opposer,
 - La mise en œuvre et les procédures spécifiques liées à ce chapitre seront soumises à négociation entre l'entreprise et le(s) syndicat(s) national (nationaux).

3.5. Droit de représentation des travailleurs

Nampak ne traite pas les représentants élus ou désignés des travailleurs de façon discriminatoire. Ces représentants ont accès à tous les lieux de travail nécessaires pour leur permettre de réaliser leurs fonctions de représentation (Convention 135 et Recommandation 143 de l'OIT).

Les syndicats ont également la possibilité de recruter des travailleurs et de disséminer des informations, notamment par voie électronique, lorsque de telles informations sont du ressort des syndicats.

3.6. Rémunérations

Les travailleurs reçoivent un salaire et des prestations au moins aussi favorables que ceux prévus par la législation nationale ou des conventions collectives.

Comme c'est déjà le cas à l'heure actuelle, les travailleurs continueront de négocier leurs salaires et prestations dans les enceintes appropriées.

Aucune déduction salariale non permise ou requise par le droit national ne sera appliquée sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Tous les travailleurs doivent être informés clairement et par écrit des conditions salariales.

3.7. Temps de travail

Le temps de travail est déterminé en accord avec les syndicats concernés et doit au moins respecter les dispositions du droit national, les conventions nationales et les normes sectorielles. Les heures supplémentaires sont volontaires si possible et sont compensées conformément aux conventions collectives locales, nationales ou autres.

4. Conditions sur le lieu de travail et dans la communauté

Nampak et UNI appliquent des normes élevées en matière d'environnement, de sûreté, de santé et de sécurité sur le lieu de travail. C'est-à-dire :

4.1. Conditions de travail décentes

L'environnement de travail est sans danger, hygiénique et durable (Convention n°155 de l'OIT). Les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité sont encouragées, notamment par la mise à disposition de l'équipement de sécurité nécessaire et d'une formation appropriée. Les méthodes de travail respectent les conventions et les normes de santé et de sécurité de l'OIT.

4.2. Respect d'autrui au travail

Le lieu de travail est dénué de violence physique, de menace de violence physique, de sanctions ou punitions inhabituelles et de harcèlement sexuel ou autre. Nampak s'assurera que ses politiques visent à instaurer le respect sur le lieu de travail.

4.3. Éducation et formation

Tous les travailleurs devraient avoir la possibilité de jouir d'une éducation et de programmes de formation appropriés, par exemple pour développer leurs compétences informatiques ou techniques.

4.4. Respect de l'environnement

Nampak et UNI s'engagent à constamment améliorer les résultats environnementaux des activités de Nampak.

Aucune déduction salariale non permise ou requise par le droit national ne sera appliquée sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Tous les travailleurs doivent être informés clairement et par écrit des conditions salariales.

3.7. Temps de travail

Le temps de travail est déterminé en accord avec les syndicats concernés et doit au moins respecter les dispositions du droit national, les conventions nationales et les normes sectorielles. Les heures supplémentaires sont volontaires si possible et sont compensées conformément aux conventions collectives locales, nationales ou autres.

4. Conditions sur le lieu de travail et dans la communauté

Nampak et UNI appliquent des normes élevées en matière d'environnement, de sûreté, de santé et de sécurité sur le lieu de travail. C'est-à-dire :

4.1. Conditions de travail décentes

L'environnement de travail est sans danger, hygiénique et durable (Convention n°155 de l'OIT). Les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité sont encouragées, notamment par la mise à disposition de l'équipement de sécurité nécessaire et d'une formation appropriée. Les méthodes de travail respectent les conventions et les normes de santé et de sécurité de l'OIT.

4.2. Respect d'autrui au travail

Le lieu de travail est dénué de violence physique, de menace de violence physique, de sanctions ou punitions inhabituelles et de harcèlement sexuel ou autre. Nampak s'assurera que ses politiques visent à instaurer le respect sur le lieu de travail.

4.3. Éducation et formation

Tous les travailleurs devraient avoir la possibilité de jouir d'une éducation et de programmes de formation appropriés, par exemple pour développer leurs compétences informatiques ou techniques.

4.4. Respect de l'environnement

Nampak et UNI s'engagent à constamment améliorer les résultats environnementaux des activités de Nampak.

Aucune déduction salariale non permise ou requise par le droit national ne sera appliquée sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Tous les travailleurs doivent être informés clairement et par écrit des conditions salariales.

3.7. Temps de travail

Le temps de travail est déterminé en accord avec les syndicats concernés et doit au moins respecter les dispositions du droit national, les conventions nationales et les normes sectorielles. Les heures supplémentaires sont volontaires si possible et sont compensées conformément aux conventions collectives locales, nationales ou autres.

4. Conditions sur le lieu de travail et dans la communauté

Nampak et UNI appliquent des normes élevées en matière d'environnement, de sûreté, de santé et de sécurité sur le lieu de travail. C'est-à-dire :

4.1. Conditions de travail décentes

L'environnement de travail est sans danger, hygiénique et durable (Convention n°155 de l'OIT). Les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité sont encouragées, notamment par la mise à disposition de l'équipement de sécurité nécessaire et d'une formation appropriée. Les méthodes de travail respectent les conventions et les normes de santé et de sécurité de l'OIT.

4.2. Respect d'autrui au travail

Le lieu de travail est dénué de violence physique, de menace de violence physique, de sanctions ou punitions inhabituelles et de harcèlement sexuel ou autre. Nampak s'assurera que ses politiques visent à instaurer le respect sur le lieu de travail.

4.3. Éducation et formation

Tous les travailleurs devraient avoir la possibilité de jouir d'une éducation et de programmes de formation appropriés, par exemple pour développer leurs compétences informatiques ou techniques.

4.4. Respect de l'environnement

Nampak et UNI s'engagent à constamment améliorer les résultats environnementaux des activités de Nampak.

5. Mise en œuvre

Afin de réaliser les objectifs et de respecter les engagements repris dans le présent document, Nampak et UNI tiendront un dialogue suivi et se rencontreront régulièrement afin d'échanger des informations pertinentes pour les opérations et les stratégies de Nampak, selon les principes suivants.

- a) Nampak et une délégation d'UNI se réuniront si nécessaire, mais au moins une fois par an. Ces réunions se tiendront en Afrique du Sud.
- b) Nampak et une délégation d'UNI se réuniront à la demande de l'une des deux parties afin de résoudre tout litige ou désaccord concernant la mise en œuvre du présent accord ;
- c) La réunion annuelle conjointe durera aussi longtemps que nécessaire mais pas plus d'une journée, et elle sera précédée d'une réunion préparatoire de la délégation d'UNI, qui rassemblera des responsables d'UNI et les coordonnateurs nationaux des syndicats affiliés à UNI.
- d) Lors de la réunion annuelle conjointe, la direction de Nampak transmettra des informations générales sous forme de présentation orale et de documents écrits concernant les activités et les perspectives mondiales de l'entreprise ainsi que leur impact sur les intérêts des employés. Ces informations contiendront les éléments suivants :
 - Les thèmes économiques et financiers concernant le développement de Nampak au niveau mondial ;
 - Les performances du moment et les perspectives d'avenir des principales activités, en mettant l'accent sur les principales zones géographiques et sur les chiffres clés en matière d'emploi ;
 - L'état des relations sociales du groupe dans les différents pays et zones où le groupe est présent en insistant sur les situations difficiles ;
 - Un rapport par Nampak sur les activités et programmes en matière de Responsabilité sociale des entreprises, ainsi que des initiatives concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail.
- e) Une discussion et un échange de vues suivront la présentation orale par la direction de Nampak.

5. Mise en œuvre

Afin de réaliser les objectifs et de respecter les engagements repris dans le présent document, Nampak et UNI tiendront un dialogue suivi et se rencontreront régulièrement afin d'échanger des informations pertinentes pour les opérations et les stratégies de Nampak, selon les principes suivants.

- a) Nampak et une délégation d'UNI se réuniront si nécessaire, mais au moins une fois par an. Ces réunions se tiendront en Afrique du Sud.
- b) Nampak et une délégation d'UNI se réuniront à la demande de l'une des deux parties afin de résoudre tout litige ou désaccord concernant la mise en œuvre du présent accord ;
- c) La réunion annuelle conjointe durera aussi longtemps que nécessaire mais pas plus d'une journée, et elle sera précédée d'une réunion préparatoire de la délégation d'UNI, qui rassemblera des responsables d'UNI et les coordonnateurs nationaux des syndicats affiliés à UNI.
- d) Lors de la réunion annuelle conjointe, la direction de Nampak transmettra des informations générales sous forme de présentation orale et de documents écrits concernant les activités et les perspectives mondiales de l'entreprise ainsi que leur impact sur les intérêts des employés. Ces informations contiendront les éléments suivants :
 - Les thèmes économiques et financiers concernant le développement de Nampak au niveau mondial ;
 - Les performances du moment et les perspectives d'avenir des principales activités, en mettant l'accent sur les principales zones géographiques et sur les chiffres clés en matière d'emploi ;
 - L'état des relations sociales du groupe dans les différents pays et zones où le groupe est présent en insistant sur les situations difficiles ;
 - Un rapport par Nampak sur les activités et programmes en matière de Responsabilité sociale des entreprises, ainsi que des initiatives concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail.
- e) Une discussion et un échange de vues suivront la présentation orale par la direction de Nampak.

5. Mise en œuvre

Afin de réaliser les objectifs et de respecter les engagements repris dans le présent document, Nampak et UNI tiendront un dialogue suivi et se rencontreront régulièrement afin d'échanger des informations pertinentes pour les opérations et les stratégies de Nampak, selon les principes suivants.

- a) Nampak et une délégation d'UNI se réuniront si nécessaire, mais au moins une fois par an. Ces réunions se tiendront en Afrique du Sud.
- b) Nampak et une délégation d'UNI se réuniront à la demande de l'une des deux parties afin de résoudre tout litige ou désaccord concernant la mise en œuvre du présent accord ;
- c) La réunion annuelle conjointe durera aussi longtemps que nécessaire mais pas plus d'une journée, et elle sera précédée d'une réunion préparatoire de la délégation d'UNI, qui rassemblera des responsables d'UNI et les coordonnateurs nationaux des syndicats affiliés à UNI.
- d) Lors de la réunion annuelle conjointe, la direction de Nampak transmettra des informations générales sous forme de présentation orale et de documents écrits concernant les activités et les perspectives mondiales de l'entreprise ainsi que leur impact sur les intérêts des employés. Ces informations contiendront les éléments suivants :
 - Les thèmes économiques et financiers concernant le développement de Nampak au niveau mondial ;
 - Les performances du moment et les perspectives d'avenir des principales activités, en mettant l'accent sur les principales zones géographiques et sur les chiffres clés en matière d'emploi ;
 - L'état des relations sociales du groupe dans les différents pays et zones où le groupe est présent en insistant sur les situations difficiles ;
 - Un rapport par Nampak sur les activités et programmes en matière de Responsabilité sociale des entreprises, ainsi que des initiatives concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail.
- e) Une discussion et un échange de vues suivront la présentation orale par la direction de Nampak.

- f) Nampak et UNI se communiqueront les points de l'ordre du jour pour discussion aux réunions conjointes et ce au moins deux semaines avant la réunion.
- g) Nampak et UNI désigneront chacun une personne de contact, qui sera responsable de l'organisation pratique des réunions, notamment de la transmission préalable de documents de préparation.
- h) Les réunions se tiendront en anglais et tous les documents écrits seront établis dans cette même langue.
- i) UNI assumera tous les coûts découlant du présent accord pour sa délégation et Nampak fera de même. Il s'agit notamment des frais de déplacement, de logement et autres pour un nombre convenu de délégués d'UNI, des coûts liés aux infrastructures nécessaires pour les réunions conjointe et préparatoire ainsi que des coûts découlant des personnes de contact. Tout délégué UNI salarié de Nampak sera rémunéré normalement lorsqu'il s'absentera pour participer à des réunions conformément aux conventions locales sur de tels congés. Les travailleurs de Nampak sont limités aux coordonnateurs nationaux des syndicats affiliés à UNI.
- j) Les réunions mentionnées ci-dessus n'ont nullement pour vocation de primer sur les conventions locales et nationales ni de les remplacer.

6. Distribution du présent accord

Nampak distribuera des copies du présent accord à la direction de toutes ses infrastructures locales affiliées à UNI en version anglaise et dans d'autres langues sur demande. UNI distribuera également l'accord comme il convient.

7. Code de conduite

UNI et ses affiliés s'engagent à respecter le Code de conduite mondial de Nampak.
Nampak respectera les principes du présent accord vis-à-vis de toutes les parties prenantes.

- f) Nampak et UNI se communiqueront les points de l'ordre du jour pour discussion aux réunions conjointes et ce au moins deux semaines avant la réunion.
- g) Nampak et UNI désigneront chacun une personne de contact, qui sera responsable de l'organisation pratique des réunions, notamment de la transmission préalable de documents de préparation.
- h) Les réunions se tiendront en anglais et tous les documents écrits seront établis dans cette même langue.
- i) UNI assumera tous les coûts découlant du présent accord pour sa délégation et Nampak fera de même. Il s'agit notamment des frais de déplacement, de logement et autres pour un nombre convenu de délégués d'UNI, des coûts liés aux infrastructures nécessaires pour les réunions conjointe et préparatoire ainsi que des coûts découlant des personnes de contact. Tout délégué UNI salarié de Nampak sera rémunéré normalement lorsqu'il s'absentera pour participer à des réunions conformément aux conventions locales sur de tels congés. Les travailleurs de Nampak sont limités aux coordonnateurs nationaux des syndicats affiliés à UNI.
- j) Les réunions mentionnées ci-dessus n'ont nullement pour vocation de primer sur les conventions locales et nationales ni de les remplacer.

6. Distribution du présent accord

Nampak distribuera des copies du présent accord à la direction de toutes ses infrastructures locales affiliées à UNI en version anglaise et dans d'autres langues sur demande. UNI distribuera également l'accord comme il convient.

7. Code de conduite

UNI et ses affiliés s'engagent à respecter le Code de conduite mondial de Nampak.
Nampak respectera les principes du présent accord vis-à-vis de toutes les parties prenantes.

- f) Nampak et UNI se communiqueront les points de l'ordre du jour pour discussion aux réunions conjointes et ce au moins deux semaines avant la réunion.
- g) Nampak et UNI désigneront chacun une personne de contact, qui sera responsable de l'organisation pratique des réunions, notamment de la transmission préalable de documents de préparation.
- h) Les réunions se tiendront en anglais et tous les documents écrits seront établis dans cette même langue.
- i) UNI assumera tous les coûts découlant du présent accord pour sa délégation et Nampak fera de même. Il s'agit notamment des frais de déplacement, de logement et autres pour un nombre convenu de délégués d'UNI, des coûts liés aux infrastructures nécessaires pour les réunions conjointe et préparatoire ainsi que des coûts découlant des personnes de contact. Tout délégué UNI salarié de Nampak sera rémunéré normalement lorsqu'il s'absentera pour participer à des réunions conformément aux conventions locales sur de tels congés. Les travailleurs de Nampak sont limités aux coordonnateurs nationaux des syndicats affiliés à UNI.
- j) Les réunions mentionnées ci-dessus n'ont nullement pour vocation de primer sur les conventions locales et nationales ni de les remplacer.

6. Distribution du présent accord

Nampak distribuera des copies du présent accord à la direction de toutes ses infrastructures locales affiliées à UNI en version anglaise et dans d'autres langues sur demande. UNI distribuera également l'accord comme il convient.

7. Code de conduite

UNI et ses affiliés s'engagent à respecter le Code de conduite mondial de Nampak.
Nampak respectera les principes du présent accord vis-à-vis de toutes les parties prenantes.

8. Représentativité

Les syndicats suivants, qui sont présents dans les infrastructures ci-dessous, sont actuellement membres d'UNI, qui s'engage à mettre cette liste à jour au début du mois de janvier de chaque année.

8. Représentativité

Les syndicats suivants, qui sont présents dans les infrastructures ci-dessous, sont actuellement membres d'UNI, qui s'engage à mettre cette liste à jour au début du mois de janvier de chaque année.

8. Représentativité

Les syndicats suivants, qui sont présents dans les infrastructures ci-dessous, sont actuellement membres d'UNI, qui s'engage à mettre cette liste à jour au début du mois de janvier de chaque année.

Appendice quatre

Securitas

30/03/2006

Le respect du droit des travailleurs du monde entier d'adhérer à un syndicat est un élément clé de l'accord du syndicat mondial d'UNI avec la société suédoise de services de sécurité Securitas. L'accord couvre 225.000 travailleurs dans cette société qui se mondialise rapidement. Le Secrétaire général d'UNI, Philip Jennings, l'administrateur délégué de Securitas, Thomas Berglund et Per Winberg du syndicat suédois des travailleurs du secteur des transports, ont signé l'accord le 30 mars à Nyon, en Suisse.

L'accord s'inspire de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de l'ONU ainsi que des Principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail et prévoit un dialogue mondial régulier entre les syndicats et Securitas. L'accord reconnaît que les syndicats doivent avoir accès aux travailleurs afin que la syndicalisation et le recrutement de nouveaux membres soient efficaces. L'entreprise accepte également de reconnaître les syndicats selon la procédure la plus simple possible. Une surveillance commune de l'accord est prévue, avec une équipe d'application mondiale et de surveillance locale incluant la direction locale, les syndicats et des représentants de santé et sécurité.⁴⁰

⁴⁰ Pour en savoir plus : <http://www.uniglobalunion.org/unipropertyn.nsf/6c298bec6506962ec12571e10041b03f/56745616cacf-858bc12571a7004deb20?OpenDocument>

Appendice quatre

Securitas

30/03/2006

Le respect du droit des travailleurs du monde entier d'adhérer à un syndicat est un élément clé de l'accord du syndicat mondial d'UNI avec la société suédoise de services de sécurité Securitas. L'accord couvre 225.000 travailleurs dans cette société qui se mondialise rapidement. Le Secrétaire général d'UNI, Philip Jennings, l'administrateur délégué de Securitas, Thomas Berglund et Per Winberg du syndicat suédois des travailleurs du secteur des transports, ont signé l'accord le 30 mars à Nyon, en Suisse.

L'accord s'inspire de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de l'ONU ainsi que des Principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail et prévoit un dialogue mondial régulier entre les syndicats et Securitas. L'accord reconnaît que les syndicats doivent avoir accès aux travailleurs afin que la syndicalisation et le recrutement de nouveaux membres soient efficaces. L'entreprise accepte également de reconnaître les syndicats selon la procédure la plus simple possible. Une surveillance commune de l'accord est prévue, avec une équipe d'application mondiale et de surveillance locale incluant la direction locale, les syndicats et des représentants de santé et sécurité.⁴⁰

⁴⁰ Pour en savoir plus : <http://www.uniglobalunion.org/unipropertyn.nsf/6c298bec6506962ec12571e10041b03f/56745616cacf-858bc12571a7004deb20?OpenDocument>

Appendice quatre

Securitas

30/03/2006

Le respect du droit des travailleurs du monde entier d'adhérer à un syndicat est un élément clé de l'accord du syndicat mondial d'UNI avec la société suédoise de services de sécurité Securitas. L'accord couvre 225.000 travailleurs dans cette société qui se mondialise rapidement. Le Secrétaire général d'UNI, Philip Jennings, l'administrateur délégué de Securitas, Thomas Berglund et Per Winberg du syndicat suédois des travailleurs du secteur des transports, ont signé l'accord le 30 mars à Nyon, en Suisse.

L'accord s'inspire de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de l'ONU ainsi que des Principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail et prévoit un dialogue mondial régulier entre les syndicats et Securitas. L'accord reconnaît que les syndicats doivent avoir accès aux travailleurs afin que la syndicalisation et le recrutement de nouveaux membres soient efficaces. L'entreprise accepte également de reconnaître les syndicats selon la procédure la plus simple possible. Une surveillance commune de l'accord est prévue, avec une équipe d'application mondiale et de surveillance locale incluant la direction locale, les syndicats et des représentants de santé et sécurité.⁴⁰

⁴⁰ Pour en savoir plus : <http://www.uniglobalunion.org/unipropertyn.nsf/6c298bec6506962ec12571e10041b03f/56745616cacf-858bc12571a7004deb20?OpenDocument>



Convention entre

SECURITAS AB (publ)

Et Union Network International
Et le Syndicat suédois des travailleurs
des transports

Sur l'établissement de bonnes relations
de travail dans le Groupe Securitas

Préambule

Le présent accord (ci-après « l'Accord ») a été conclu entre Securitas AB (publ) (ci-après « Securitas »), société mère du groupe Securitas, et Union Network International (ci-après « UNI ») / Le syndicat suédois des travailleurs des transports (ci-après « Transport »).

Les activités de Securitas sont basées sur trois valeurs fondamentales : intégrité, vigilance et obligeance.

Intégrité : Securitas insiste sur l'honnêteté dans la gestion de ses opérations. Le succès de toute entreprise dépend fortement de l'honnêteté et de l'intégrité de ses salariés. Un employé de Securitas doit être honnête afin de se voir confier une tâche sans surveillance dans les locaux du client et avec des objets de valeur. Securitas ne peut jamais compromettre son exigence d'intégrité et de sincérité. L'intégrité signifie également exprimer ouvertement ses opinions et dénoncer les actes irréguliers et communiquer d'autres informations pertinentes.

Vigilance : Securitas insiste sur le professionnalisme dans la gestion de ses opérations. Un salarié de Securitas doit toujours être attentif et capable d'observer, d'écouter et d'évaluer afin de protéger les locaux et la propriété du client ainsi que l'éthique et les valeurs de Securitas.

Obligeance : Securitas s'engage à rendre la vie des personnes plus sûres. Un salarié de Securitas devrait toujours être prêt à apporter son aide et son assistance. Nous devons être prêts à soutenir et à aider nos collègues, clients et autres personnes qui ont besoin de notre assistance.

L'Accord est basé sur l'engagement conjoint des signataires de respecter et de garantir les valeurs et les principes fondamentaux reflétés dans le Code de Conduite de Securitas (ci-après « le Code »), repris en annexe1.

En faisant référence au Code annexé, cet Accord décrit les grands principes directeurs que Securitas et UNI / Transport

Convention entre

SECURITAS AB (publ)

Et Union Network International
Et le Syndicat suédois des travailleurs
des transports

Sur l'établissement de bonnes relations
de travail dans le Groupe Securitas

Préambule

Le présent accord (ci-après « l'Accord ») a été conclu entre Securitas AB (publ) (ci-après « Securitas »), société mère du groupe Securitas, et Union Network International (ci-après « UNI ») / Le syndicat suédois des travailleurs des transports (ci-après « Transport »).

Les activités de Securitas sont basées sur trois valeurs fondamentales : intégrité, vigilance et obligeance.

Intégrité : Securitas insiste sur l'honnêteté dans la gestion de ses opérations. Le succès de toute entreprise dépend fortement de l'honnêteté et de l'intégrité de ses salariés. Un employé de Securitas doit être honnête afin de se voir confier une tâche sans surveillance dans les locaux du client et avec des objets de valeur. Securitas ne peut jamais compromettre son exigence d'intégrité et de sincérité. L'intégrité signifie également exprimer ouvertement ses opinions et dénoncer les actes irréguliers et communiquer d'autres informations pertinentes.

Vigilance : Securitas insiste sur le professionnalisme dans la gestion de ses opérations. Un salarié de Securitas doit toujours être attentif et capable d'observer, d'écouter et d'évaluer afin de protéger les locaux et la propriété du client ainsi que l'éthique et les valeurs de Securitas.

Obligeance : Securitas s'engage à rendre la vie des personnes plus sûres. Un salarié de Securitas devrait toujours être prêt à apporter son aide et son assistance. Nous devons être prêts à soutenir et à aider nos collègues, clients et autres personnes qui ont besoin de notre assistance.

L'Accord est basé sur l'engagement conjoint des signataires de respecter et de garantir les valeurs et les principes fondamentaux reflétés dans le Code de Conduite de Securitas (ci-après « le Code »), repris en annexe1.

En faisant référence au Code annexé, cet Accord décrit les grands principes directeurs que Securitas et UNI / Transport

Convention entre

SECURITAS AB (publ)

Et Union Network International
Et le Syndicat suédois des travailleurs
des transports

Sur l'établissement de bonnes relations
de travail dans le Groupe Securitas

Préambule

Le présent accord (ci-après « l'Accord ») a été conclu entre Securitas AB (publ) (ci-après « Securitas »), société mère du groupe Securitas, et Union Network International (ci-après « UNI ») / Le syndicat suédois des travailleurs des transports (ci-après « Transport »).

Les activités de Securitas sont basées sur trois valeurs fondamentales : intégrité, vigilance et obligeance.

Intégrité : Securitas insiste sur l'honnêteté dans la gestion de ses opérations. Le succès de toute entreprise dépend fortement de l'honnêteté et de l'intégrité de ses salariés. Un employé de Securitas doit être honnête afin de se voir confier une tâche sans surveillance dans les locaux du client et avec des objets de valeur. Securitas ne peut jamais compromettre son exigence d'intégrité et de sincérité. L'intégrité signifie également exprimer ouvertement ses opinions et dénoncer les actes irréguliers et communiquer d'autres informations pertinentes.

Vigilance : Securitas insiste sur le professionnalisme dans la gestion de ses opérations. Un salarié de Securitas doit toujours être attentif et capable d'observer, d'écouter et d'évaluer afin de protéger les locaux et la propriété du client ainsi que l'éthique et les valeurs de Securitas.

Obligeance : Securitas s'engage à rendre la vie des personnes plus sûres. Un salarié de Securitas devrait toujours être prêt à apporter son aide et son assistance. Nous devons être prêts à soutenir et à aider nos collègues, clients et autres personnes qui ont besoin de notre assistance.

L'Accord est basé sur l'engagement conjoint des signataires de respecter et de garantir les valeurs et les principes fondamentaux reflétés dans le Code de Conduite de Securitas (ci-après « le Code »), repris en annexe1.

En faisant référence au Code annexé, cet Accord décrit les grands principes directeurs que Securitas et UNI / Transport

suiront afin de garantir le respect des droits et des principes qui y sont établis.

Mise en œuvre

Les parties conviennent que les activités de Securitas sont basées sur la confiance. Pour garantir que Securitas jouisse de cette confiance auprès de ses clients, employés et autres parties prenantes dans les pays et communautés dans lesquels elle opère, tous les salariés doivent respecter et protéger l'éthique et les valeurs de base de Securitas telles qu'elles figurent dans le Code et dans le guide des « valeurs fondamentales » de Securitas pour les employés.

Les parties attendent de tous les employés qu'ils respectent les normes et les principes reflétés dans le Code qui doit être suivi et appliqué dans tout le groupe Securitas et, dans les limites de l'influence de Securitas, par tous ceux avec qui Securitas travaille. Si un partenaire commercial ne respecte pas les conditions fixées dans le Code et n'arrête pas les mesures nécessaires pour le respecter sur demande écrite de Securitas, cette dernière envisagera de mettre un terme à ses relations commerciales avec le partenaire en question.

UNI / Transport soutiendront publiquement les entreprises qu'ils considéreront comme des leaders et des précurseurs dans le secteur des services de sécurité.

Securitas s'assurera de la disponibilité des versions linguistiques appropriées du Code et du présent Accord dans toute son organisation.

UNI / Transport s'engagent à informer les syndicats affiliés ainsi que d'autres organisations syndicales représentants les employés du groupe Securitas du contenu du Code et de l'Accord.

Les parties croient en la coopération et Securitas respectera le droit de tous les employés à fonder un syndicat et à adhérer au syndicat de leur choix ainsi qu'à négocier collectivement conformément aux lois et principes locaux. Afin d'assurer des relations sociales harmonieuses, les parties conviennent que, lorsqu'un syndicat affilié à UNI notifie Securitas de son intention de syndiquer les agents de sécurité dans une région donnée, les parties à l'échelle locale devraient, conformément aux lois et principes locaux, désigner des représentants afin de mettre en place une relation ba-

suiront afin de garantir le respect des droits et des principes qui y sont établis.

Mise en œuvre

Les parties conviennent que les activités de Securitas sont basées sur la confiance. Pour garantir que Securitas jouisse de cette confiance auprès de ses clients, employés et autres parties prenantes dans les pays et communautés dans lesquels elle opère, tous les salariés doivent respecter et protéger l'éthique et les valeurs de base de Securitas telles qu'elles figurent dans le Code et dans le guide des « valeurs fondamentales » de Securitas pour les employés.

Les parties attendent de tous les employés qu'ils respectent les normes et les principes reflétés dans le Code qui doit être suivi et appliqué dans tout le groupe Securitas et, dans les limites de l'influence de Securitas, par tous ceux avec qui Securitas travaille. Si un partenaire commercial ne respecte pas les conditions fixées dans le Code et n'arrête pas les mesures nécessaires pour le respecter sur demande écrite de Securitas, cette dernière envisagera de mettre un terme à ses relations commerciales avec le partenaire en question.

UNI / Transport soutiendront publiquement les entreprises qu'ils considéreront comme des leaders et des précurseurs dans le secteur des services de sécurité.

Securitas s'assurera de la disponibilité des versions linguistiques appropriées du Code et du présent Accord dans toute son organisation.

UNI / Transport s'engagent à informer les syndicats affiliés ainsi que d'autres organisations syndicales représentants les employés du groupe Securitas du contenu du Code et de l'Accord.

Les parties croient en la coopération et Securitas respectera le droit de tous les employés à fonder un syndicat et à adhérer au syndicat de leur choix ainsi qu'à négocier collectivement conformément aux lois et principes locaux. Afin d'assurer des relations sociales harmonieuses, les parties conviennent que, lorsqu'un syndicat affilié à UNI notifie Securitas de son intention de syndiquer les agents de sécurité dans une région donnée, les parties à l'échelle locale devraient, conformément aux lois et principes locaux, désigner des représentants afin de mettre en place une relation ba-

suiront afin de garantir le respect des droits et des principes qui y sont établis.

Mise en œuvre

Les parties conviennent que les activités de Securitas sont basées sur la confiance. Pour garantir que Securitas jouisse de cette confiance auprès de ses clients, employés et autres parties prenantes dans les pays et communautés dans lesquels elle opère, tous les salariés doivent respecter et protéger l'éthique et les valeurs de base de Securitas telles qu'elles figurent dans le Code et dans le guide des « valeurs fondamentales » de Securitas pour les employés.

Les parties attendent de tous les employés qu'ils respectent les normes et les principes reflétés dans le Code qui doit être suivi et appliqué dans tout le groupe Securitas et, dans les limites de l'influence de Securitas, par tous ceux avec qui Securitas travaille. Si un partenaire commercial ne respecte pas les conditions fixées dans le Code et n'arrête pas les mesures nécessaires pour le respecter sur demande écrite de Securitas, cette dernière envisagera de mettre un terme à ses relations commerciales avec le partenaire en question.

UNI / Transport soutiendront publiquement les entreprises qu'ils considéreront comme des leaders et des précurseurs dans le secteur des services de sécurité.

Securitas s'assurera de la disponibilité des versions linguistiques appropriées du Code et du présent Accord dans toute son organisation.

UNI / Transport s'engagent à informer les syndicats affiliés ainsi que d'autres organisations syndicales représentants les employés du groupe Securitas du contenu du Code et de l'Accord.

Les parties croient en la coopération et Securitas respectera le droit de tous les employés à fonder un syndicat et à adhérer au syndicat de leur choix ainsi qu'à négocier collectivement conformément aux lois et principes locaux. Afin d'assurer des relations sociales harmonieuses, les parties conviennent que, lorsqu'un syndicat affilié à UNI notifie Securitas de son intention de syndiquer les agents de sécurité dans une région donnée, les parties à l'échelle locale devraient, conformément aux lois et principes locaux, désigner des représentants afin de mettre en place une relation ba-

sée sur le professionnalisme et le respect. Les parties locales suivront les principes fondamentaux suivants :

- a) Le processus organisationnel garantira que l'entreprise reste compétitive au sein du marché en cours de syndicalisation.
- b) L'entreprise reconnaîtra le syndicat comme le représentant des employés tant que le syndicat respectera les conditions minimum légales de reconnaissance au titre du droit applicable. Au moment de cette reconnaissance, les parties locales s'entendront sur les principes d'une coopération continue puis sur le mécanisme permanent d'accès aux employés pour les syndicats. Ceci peut par exemple se faire par l'accès à la formation financée par l'entreprise et l'accès à des réunions de présentation des syndicats.
- c) L'entreprise apportera son aide dans le processus organisationnel conformément aux lois et principes locaux. Si possible, une telle aide passera par la mise à disposition des informations pertinentes sur les employés dans le respect des lois et des principes locaux. L'entreprise permettra aux représentants syndicaux locaux d'organiser des réunions avec les employés sans que celles-ci ne causent de perturbations.
- d) En cas de non respect des normes et principes du Code, les parties sont prêtes à coopérer afin de trouver des solutions acceptables et applicables au cas par cas.

Les parties reconnaissent que les facteurs sociaux, culturels, légaux et autres peuvent varier d'un pays à l'autre et que de telles différences doivent bien entendu être prises en considération dans la mise en œuvre du Code.

Afin de mettre en œuvre le Code, les parties conviennent de mettre en place un groupe d'application composé de deux membres d'UNI / Transport et de deux membres de Securitas (ci-après « Groupe d'Application »).

Le Groupe d'Application se réunira chaque année pour faire le point sur l'application de l'Accord et examiner tout non respect de ses dispositions. La réunion du Groupe d'Application se tiendra dans le cadre de la réunion annuelle du Comité d'entreprise européen de Securitas. Dans certains

sée sur le professionnalisme et le respect. Les parties locales suivront les principes fondamentaux suivants :

- a) Le processus organisationnel garantira que l'entreprise reste compétitive au sein du marché en cours de syndicalisation.
- b) L'entreprise reconnaîtra le syndicat comme le représentant des employés tant que le syndicat respectera les conditions minimum légales de reconnaissance au titre du droit applicable. Au moment de cette reconnaissance, les parties locales s'entendront sur les principes d'une coopération continue puis sur le mécanisme permanent d'accès aux employés pour les syndicats. Ceci peut par exemple se faire par l'accès à la formation financée par l'entreprise et l'accès à des réunions de présentation des syndicats.
- c) L'entreprise apportera son aide dans le processus organisationnel conformément aux lois et principes locaux. Si possible, une telle aide passera par la mise à disposition des informations pertinentes sur les employés dans le respect des lois et des principes locaux. L'entreprise permettra aux représentants syndicaux locaux d'organiser des réunions avec les employés sans que celles-ci ne causent de perturbations.
- d) En cas de non respect des normes et principes du Code, les parties sont prêtes à coopérer afin de trouver des solutions acceptables et applicables au cas par cas.

Les parties reconnaissent que les facteurs sociaux, culturels, légaux et autres peuvent varier d'un pays à l'autre et que de telles différences doivent bien entendu être prises en considération dans la mise en œuvre du Code.

Afin de mettre en œuvre le Code, les parties conviennent de mettre en place un groupe d'application composé de deux membres d'UNI / Transport et de deux membres de Securitas (ci-après « Groupe d'Application »).

Le Groupe d'Application se réunira chaque année pour faire le point sur l'application de l'Accord et examiner tout non respect de ses dispositions. La réunion du Groupe d'Application se tiendra dans le cadre de la réunion annuelle du Comité d'entreprise européen de Securitas. Dans certains

sée sur le professionnalisme et le respect. Les parties locales suivront les principes fondamentaux suivants :

- a) Le processus organisationnel garantira que l'entreprise reste compétitive au sein du marché en cours de syndicalisation.
- b) L'entreprise reconnaîtra le syndicat comme le représentant des employés tant que le syndicat respectera les conditions minimum légales de reconnaissance au titre du droit applicable. Au moment de cette reconnaissance, les parties locales s'entendront sur les principes d'une coopération continue puis sur le mécanisme permanent d'accès aux employés pour les syndicats. Ceci peut par exemple se faire par l'accès à la formation financée par l'entreprise et l'accès à des réunions de présentation des syndicats.
- c) L'entreprise apportera son aide dans le processus organisationnel conformément aux lois et principes locaux. Si possible, une telle aide passera par la mise à disposition des informations pertinentes sur les employés dans le respect des lois et des principes locaux. L'entreprise permettra aux représentants syndicaux locaux d'organiser des réunions avec les employés sans que celles-ci ne causent de perturbations.
- d) En cas de non respect des normes et principes du Code, les parties sont prêtes à coopérer afin de trouver des solutions acceptables et applicables au cas par cas.

Les parties reconnaissent que les facteurs sociaux, culturels, légaux et autres peuvent varier d'un pays à l'autre et que de telles différences doivent bien entendu être prises en considération dans la mise en œuvre du Code.

Afin de mettre en œuvre le Code, les parties conviennent de mettre en place un groupe d'application composé de deux membres d'UNI / Transport et de deux membres de Securitas (ci-après « Groupe d'Application »).

Le Groupe d'Application se réunira chaque année pour faire le point sur l'application de l'Accord et examiner tout non respect de ses dispositions. La réunion du Groupe d'Application se tiendra dans le cadre de la réunion annuelle du Comité d'entreprise européen de Securitas. Dans certains

cas exceptionnels, le Groupe d'application se réunira d'un commun accord des parties.

Si cela est nécessaire pour mettre en œuvre le Code dans un pays donné, le Groupe d'Application peut décider de créer un groupe local d'application composé de cadres supérieurs locaux de Securitas et de membres du syndicat local affilié à UNI.

Les parties reconnaissent qu'une surveillance locale efficace doit impliquer à l'échelle locale la direction, les employés et leurs représentants, les personnes chargées de la santé et de la sécurité ainsi que les syndicats locaux.

Bien que Securitas puisse à tout moment apporter les changements ou amendements nécessaires au Code, Securitas s'engage à consulter les représentants des employés du Groupe d'Application avant tout changement ou amendement.

Chaque partie s'assurera, conformément aux lois et principes locaux, que l'autre partie dispose des informations lui permettant de surveiller le respect du présent Accord.

Infractions à l'accord

- a) Il est de la responsabilité de chaque salarié Securitas de respecter et de promouvoir le Code. Chaque salarié est prié de signaler les infractions au Code à son supérieur pour que celui ou celle-ci y donne suite. Si une plainte n'aboutit pas à une solution dans un délai raisonnable ou lorsque l'accusation peut être considérée comme grave, elle doit toujours être portée à l'attention des cadres supérieurs locaux qui s'assureront de la tenue d'une enquête approfondie et, le cas échéant, de l'application de mesures de correction appropriées.
- b) Si la plainte n'aboutit pas à une solution auprès des cadres supérieurs conformément à l'alinéa a) ci-dessus, les représentants syndicaux peuvent se tourner vers l'organisation syndicale nationale, qui peut évoquer la question avec le président de Securitas dans le pays.
- c) Si la plainte n'aboutit toujours à rien après les mesures visées dans les alinéas a) et b) ci-dessus, les représentants du syndicat national informeront les

cas exceptionnels, le Groupe d'application se réunira d'un commun accord des parties.

Si cela est nécessaire pour mettre en œuvre le Code dans un pays donné, le Groupe d'Application peut décider de créer un groupe local d'application composé de cadres supérieurs locaux de Securitas et de membres du syndicat local affilié à UNI.

Les parties reconnaissent qu'une surveillance locale efficace doit impliquer à l'échelle locale la direction, les employés et leurs représentants, les personnes chargées de la santé et de la sécurité ainsi que les syndicats locaux.

Bien que Securitas puisse à tout moment apporter les changements ou amendements nécessaires au Code, Securitas s'engage à consulter les représentants des employés du Groupe d'Application avant tout changement ou amendement.

Chaque partie s'assurera, conformément aux lois et principes locaux, que l'autre partie dispose des informations lui permettant de surveiller le respect du présent Accord.

Infractions à l'accord

- a) Il est de la responsabilité de chaque salarié Securitas de respecter et de promouvoir le Code. Chaque salarié est prié de signaler les infractions au Code à son supérieur pour que celui ou celle-ci y donne suite. Si une plainte n'aboutit pas à une solution dans un délai raisonnable ou lorsque l'accusation peut être considérée comme grave, elle doit toujours être portée à l'attention des cadres supérieurs locaux qui s'assureront de la tenue d'une enquête approfondie et, le cas échéant, de l'application de mesures de correction appropriées.
- b) Si la plainte n'aboutit pas à une solution auprès des cadres supérieurs conformément à l'alinéa a) ci-dessus, les représentants syndicaux peuvent se tourner vers l'organisation syndicale nationale, qui peut évoquer la question avec le président de Securitas dans le pays.
- c) Si la plainte n'aboutit toujours à rien après les mesures visées dans les alinéas a) et b) ci-dessus, les représentants du syndicat national informeront les

cas exceptionnels, le Groupe d'application se réunira d'un commun accord des parties.

Si cela est nécessaire pour mettre en œuvre le Code dans un pays donné, le Groupe d'Application peut décider de créer un groupe local d'application composé de cadres supérieurs locaux de Securitas et de membres du syndicat local affilié à UNI.

Les parties reconnaissent qu'une surveillance locale efficace doit impliquer à l'échelle locale la direction, les employés et leurs représentants, les personnes chargées de la santé et de la sécurité ainsi que les syndicats locaux.

Bien que Securitas puisse à tout moment apporter les changements ou amendements nécessaires au Code, Securitas s'engage à consulter les représentants des employés du Groupe d'Application avant tout changement ou amendement.

Chaque partie s'assurera, conformément aux lois et principes locaux, que l'autre partie dispose des informations lui permettant de surveiller le respect du présent Accord.

Infractions à l'accord

- a) Il est de la responsabilité de chaque salarié Securitas de respecter et de promouvoir le Code. Chaque salarié est prié de signaler les infractions au Code à son supérieur pour que celui ou celle-ci y donne suite. Si une plainte n'aboutit pas à une solution dans un délai raisonnable ou lorsque l'accusation peut être considérée comme grave, elle doit toujours être portée à l'attention des cadres supérieurs locaux qui s'assureront de la tenue d'une enquête approfondie et, le cas échéant, de l'application de mesures de correction appropriées.
- b) Si la plainte n'aboutit pas à une solution auprès des cadres supérieurs conformément à l'alinéa a) ci-dessus, les représentants syndicaux peuvent se tourner vers l'organisation syndicale nationale, qui peut évoquer la question avec le président de Securitas dans le pays.
- c) Si la plainte n'aboutit toujours à rien après les mesures visées dans les alinéas a) et b) ci-dessus, les représentants du syndicat national informeront les

représentants syndicaux du Groupe d'Application, qui pourront alors décider d'évoquer la question avec les représentants de Securitas dans le Groupe d'Application.

Administration, interprétation, durée de validité etc.

Securitas et UNI / Transport sont responsables de l'administration de l'Accord.

Les parties conviennent que toutes les conversations et négociations qui ont lieu dans l'exécution de cet Accord sont basées sur le professionnalisme et le respect. Les informations échangées de nature confidentielle sont traitées comme telles par les parties et ne sont pas divulguées à des tiers.

Les parties conviennent que tout désaccord quant à l'application ou l'interprétation de cet Accord sera débattu dans le Groupe d'Application dans le but de formuler des recommandations aux parties concernées.

Afin qu'il ne subsiste aucun doute, les parties reconnaissent que le présent Accord ne remplace nullement les procédures applicables en matière de négociations collectives ni d'autres procédures ou réglementation relatives aux relations sociales ni les pratiques sectorielles locales relevant du droit national. Il ne peut pas non plus être utilisé comme méthode parallèle pour résoudre des problèmes locaux ou nationaux ni des litiges liés au droit du travail.

Cet Accord entre en vigueur à sa signature. Il est valable pour une durée de deux (2) ans. Au cas où aucune des parties ne notifie par écrit la résiliation de l'Accord à l'autre partie avec un préavis de six (6) mois, l'Accord restera pleinement en vigueur pour des périodes successives d'un (1) an jusqu'à résiliation à la fin d'une telle année par l'une des parties signifiant par écrit ladite résiliation avec un préavis de six mois. Après négociations, une partie peut également résilier cet Accord avec effet immédiat en cas de violation matérielle du contrat par l'autre partie.

Le présent Accord est régi par le droit suédois et devra être interprété conformément à celui-ci.

Toute correspondance relative à cet Accord se fera par écrit et sera envoyée aux adresses ci-dessous ou à toute autre

représentants syndicaux du Groupe d'Application, qui pourront alors décider d'évoquer la question avec les représentants de Securitas dans le Groupe d'Application.

Administration, interprétation, durée de validité etc.

Securitas et UNI / Transport sont responsables de l'administration de l'Accord.

Les parties conviennent que toutes les conversations et négociations qui ont lieu dans l'exécution de cet Accord sont basées sur le professionnalisme et le respect. Les informations échangées de nature confidentielle sont traitées comme telles par les parties et ne sont pas divulguées à des tiers.

Les parties conviennent que tout désaccord quant à l'application ou l'interprétation de cet Accord sera débattu dans le Groupe d'Application dans le but de formuler des recommandations aux parties concernées.

Afin qu'il ne subsiste aucun doute, les parties reconnaissent que le présent Accord ne remplace nullement les procédures applicables en matière de négociations collectives ni d'autres procédures ou réglementation relatives aux relations sociales ni les pratiques sectorielles locales relevant du droit national. Il ne peut pas non plus être utilisé comme méthode parallèle pour résoudre des problèmes locaux ou nationaux ni des litiges liés au droit du travail.

Cet Accord entre en vigueur à sa signature. Il est valable pour une durée de deux (2) ans. Au cas où aucune des parties ne notifie par écrit la résiliation de l'Accord à l'autre partie avec un préavis de six (6) mois, l'Accord restera pleinement en vigueur pour des périodes successives d'un (1) an jusqu'à résiliation à la fin d'une telle année par l'une des parties signifiant par écrit ladite résiliation avec un préavis de six mois. Après négociations, une partie peut également résilier cet Accord avec effet immédiat en cas de violation matérielle du contrat par l'autre partie.

Le présent Accord est régi par le droit suédois et devra être interprété conformément à celui-ci.

Toute correspondance relative à cet Accord se fera par écrit et sera envoyée aux adresses ci-dessous ou à toute autre

représentants syndicaux du Groupe d'Application, qui pourront alors décider d'évoquer la question avec les représentants de Securitas dans le Groupe d'Application.

Administration, interprétation, durée de validité etc.

Securitas et UNI / Transport sont responsables de l'administration de l'Accord.

Les parties conviennent que toutes les conversations et négociations qui ont lieu dans l'exécution de cet Accord sont basées sur le professionnalisme et le respect. Les informations échangées de nature confidentielle sont traitées comme telles par les parties et ne sont pas divulguées à des tiers.

Les parties conviennent que tout désaccord quant à l'application ou l'interprétation de cet Accord sera débattu dans le Groupe d'Application dans le but de formuler des recommandations aux parties concernées.

Afin qu'il ne subsiste aucun doute, les parties reconnaissent que le présent Accord ne remplace nullement les procédures applicables en matière de négociations collectives ni d'autres procédures ou réglementation relatives aux relations sociales ni les pratiques sectorielles locales relevant du droit national. Il ne peut pas non plus être utilisé comme méthode parallèle pour résoudre des problèmes locaux ou nationaux ni des litiges liés au droit du travail.

Cet Accord entre en vigueur à sa signature. Il est valable pour une durée de deux (2) ans. Au cas où aucune des parties ne notifie par écrit la résiliation de l'Accord à l'autre partie avec un préavis de six (6) mois, l'Accord restera pleinement en vigueur pour des périodes successives d'un (1) an jusqu'à résiliation à la fin d'une telle année par l'une des parties signifiant par écrit ladite résiliation avec un préavis de six mois. Après négociations, une partie peut également résilier cet Accord avec effet immédiat en cas de violation matérielle du contrat par l'autre partie.

Le présent Accord est régi par le droit suédois et devra être interprété conformément à celui-ci.

Toute correspondance relative à cet Accord se fera par écrit et sera envoyée aux adresses ci-dessous ou à toute autre

adresse que le destinataire aura signifiée par écrit à l'autre partie.

Pour Securitas :
Securitas AB
Lindhagensplan 70
P.O. Box 12307
SE-102 28 Stockholm
Suède

Pour UNI / Transport :
Union Network International
Ave. Reverdil 8-10
CH 1260 Nyon
Suisse

Swedish Transport Workers' Union
Box 714
101 33 Stockholm
Suède

Le présent Accord a été rédigé en trois (3) exemplaires, distribués à chacune des parties.

Securitas AB (publ)

Union Network International/
Swedish Transport Workers Union

adresse que le destinataire aura signifiée par écrit à l'autre partie.

Pour Securitas :
Securitas AB
Lindhagensplan 70
P.O. Box 12307
SE-102 28 Stockholm
Suède

Pour UNI / Transport :
Union Network International
Ave. Reverdil 8-10
CH 1260 Nyon
Suisse

Swedish Transport Workers' Union
Box 714
101 33 Stockholm
Suède

Le présent Accord a été rédigé en trois (3) exemplaires, distribués à chacune des parties.

Securitas AB (publ)

Union Network International/
Swedish Transport Workers Union

adresse que le destinataire aura signifiée par écrit à l'autre partie.

Pour Securitas :
Securitas AB
Lindhagensplan 70
P.O. Box 12307
SE-102 28 Stockholm
Suède

Pour UNI / Transport :
Union Network International
Ave. Reverdil 8-10
CH 1260 Nyon
Suisse

Swedish Transport Workers' Union
Box 714
101 33 Stockholm
Suède

Le présent Accord a été rédigé en trois (3) exemplaires, distribués à chacune des parties.

Securitas AB (publ)

Union Network International/
Swedish Transport Workers Union

Appendice cinq

Points de Contact Nationaux

(29 June 2007 / 29 juin 2007)⁴¹

Allemagne - Germany

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
- Auslandsinvestitionen VC3
Scharnhorststrasse 34-37
D-10115 Berlin
Tel: (49-30) 2014 7577, 75 21
Fax: (49-30) 2014 5378
Email: buero-vc3@bmwi.bund.de
Web: www.bmwi.de/BMWi/Navigation/aussenwirtschaft,did=177082.html

Argentine - Argentina

Ambassador Enrique J. de la Torre
National Direction of International Economic Negotiations (DINEI)
Ministry of Foreign Affairs, International Trade and Worship
Esmeralda 1212, 9th floor
Buenos Aires
Tel: (54-11) 4819-8124/7610/7607
Fax: (54-11) 4819 7566
Email: dlt@mrecic.gov.ar, inm@mrecic.gov.ar, gnt@mrecic.gov.ar

Australie - Australia

The Executive Member
Foreign Investment Review Board
c/- The Treasury
Canberra ACT 2600
Tel: (61-2) 6263 3763
Fax: (61-2) 6263 2940
Email: anpc@treasury.gov.au
Web: www.ausncp.gov.au

Autriche - Austria

Director
Export and Investment Policy Division
Federal Ministry of Economics and Labour Abteilung C2/5
Stubenring 1
1011 Vienna
Tel: (43-1) 711 00 5180 or 5792
Fax: (43-1) 71100 15101
Email: POST@C25.bmwa.gv.at
Web: www.oecd-leitsaetze.at

⁴¹ For NCP updates see : http://www.oecd.org/document/60/0,3343,en_2649_34889_1933116_1_1_1_1,00.html

Appendice cinq

Points de Contact Nationaux

(29 June 2007 / 29 juin 2007)⁴¹

Allemagne - Germany

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
- Auslandsinvestitionen VC3
Scharnhorststrasse 34-37
D-10115 Berlin
Tel: (49-30) 2014 7577, 75 21
Fax: (49-30) 2014 5378
Email: buero-vc3@bmwi.bund.de
Web: www.bmwi.de/BMWi/Navigation/aussenwirtschaft,did=177082.html

Argentine - Argentina

Ambassador Enrique J. de la Torre
National Direction of International Economic Negotiations (DINEI)
Ministry of Foreign Affairs, International Trade and Worship
Esmeralda 1212, 9th floor
Buenos Aires
Tel: (54-11) 4819-8124/7610/7607
Fax: (54-11) 4819 7566
Email: dlt@mrecic.gov.ar, inm@mrecic.gov.ar, gnt@mrecic.gov.ar

Australie - Australia

The Executive Member
Foreign Investment Review Board
c/- The Treasury
Canberra ACT 2600
Tel: (61-2) 6263 3763
Fax: (61-2) 6263 2940
Email: anpc@treasury.gov.au
Web: www.ausncp.gov.au

Autriche - Austria

Director
Export and Investment Policy Division
Federal Ministry of Economics and Labour Abteilung C2/5
Stubenring 1
1011 Vienna
Tel: (43-1) 711 00 5180 or 5792
Fax: (43-1) 71100 15101
Email: POST@C25.bmwa.gv.at
Web: www.oecd-leitsaetze.at

⁴¹ For NCP updates see : http://www.oecd.org/document/60/0,3343,en_2649_34889_1933116_1_1_1_1,00.html

Appendice cinq

Points de Contact Nationaux

(29 June 2007 / 29 juin 2007)⁴¹

Allemagne - Germany

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
- Auslandsinvestitionen VC3
Scharnhorststrasse 34-37
D-10115 Berlin
Tel: (49-30) 2014 7577, 75 21
Fax: (49-30) 2014 5378
Email: buero-vc3@bmwi.bund.de
Web: www.bmwi.de/BMWi/Navigation/aussenwirtschaft,did=177082.html

Argentine - Argentina

Ambassador Enrique J. de la Torre
National Direction of International Economic Negotiations (DINEI)
Ministry of Foreign Affairs, International Trade and Worship
Esmeralda 1212, 9th floor
Buenos Aires
Tel: (54-11) 4819-8124/7610/7607
Fax: (54-11) 4819 7566
Email: dlt@mrecic.gov.ar, inm@mrecic.gov.ar, gnt@mrecic.gov.ar

Australie - Australia

The Executive Member
Foreign Investment Review Board
c/- The Treasury
Canberra ACT 2600
Tel: (61-2) 6263 3763
Fax: (61-2) 6263 2940
Email: anpc@treasury.gov.au
Web: www.ausncp.gov.au

Autriche - Austria

Director
Export and Investment Policy Division
Federal Ministry of Economics and Labour Abteilung C2/5
Stubenring 1
1011 Vienna
Tel: (43-1) 711 00 5180 or 5792
Fax: (43-1) 71100 15101
Email: POST@C25.bmwa.gv.at
Web: www.oecd-leitsaetze.at

⁴¹ For NCP updates see : http://www.oecd.org/document/60/0,3343,en_2649_34889_1933116_1_1_1_1,00.html

Belgique - Belgium

Service Public Fédéral Economie Potentiel Economique
Rue du Progrès 50
1210 Bruxelles
Tel: (32-2) 277 72 82 (32-2) 277 53 06
Email: colette.vanstraelen@economie.fgov.be
Web: www.oecd-guidelines.fgov.be
www.ocde-principesdirecteurs.fgov.be
www.oeso-richtlijnen.fgov.be

Brésil - Brazil

Mr. Pedro de Abreu e Lima Florêncio
Secretaria de Assuntos Internacionais
Ministério da Fazenda Setor da Autarquias Sul,
Quadra 03, Bloco "O", Sala 1007
70079-900 Brasília – Distrito Federal
Tel: (+5561) 3412 4013
Fax: (+5561) 3412 4057
Email: pcn.ocde@fazenda.gov.br
Web: www.fazenda.gov.br/multinacionaispcn

Canada

Canada's National Contact Point
Room S5-192
International Trade Canada
111 Sussex Drive
Ottawa,
Ontario K1A 0G2
Tel: (1-613) 996-3324
Fax: (1-613) 944 0679
Email: ncp.pcn@international.gc.ca
Web: www.ncp-pcn.gc.ca

Chili - Chile

Chef du Département OECD/DIRECON
Dirección de Relaciones Económicas Internacionales
Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile
Teatinos 180, Piso 11
Santiago
Tel: 56 2 565 91 16
Fax: 56 2 565 9362
Email: mgarcia@direcon.cl
Web: www.direcon.cl > "acuerdos comerciales" > OECD

Corée - Korea

Secretary of the Committee Foreign Investment Policy Division
Ministry of Commerce, Industry and Energy
1 Chungang-dong
Gwacheon-si
Kyonggi-do
Tel: 82-2-2110-5356
Fax: 82-2-504-4816
Email: fdikorea@mocie.go.kr
Web: www.mocie.go.kr

Belgique - Belgium

Service Public Fédéral Economie Potentiel Economique
Rue du Progrès 50
1210 Bruxelles
Tel: (32-2) 277 72 82 (32-2) 277 53 06
Email: colette.vanstraelen@economie.fgov.be
Web: www.oecd-guidelines.fgov.be
www.ocde-principesdirecteurs.fgov.be
www.oeso-richtlijnen.fgov.be

Brésil - Brazil

Mr. Pedro de Abreu e Lima Florêncio
Secretaria de Assuntos Internacionais
Ministério da Fazenda Setor da Autarquias Sul,
Quadra 03, Bloco "O", Sala 1007
70079-900 Brasília – Distrito Federal
Tel: (+5561) 3412 4013
Fax: (+5561) 3412 4057
Email: pcn.ocde@fazenda.gov.br
Web: www.fazenda.gov.br/multinacionaispcn

Canada

Canada's National Contact Point
Room S5-192
International Trade Canada
111 Sussex Drive
Ottawa,
Ontario K1A 0G2
Tel: (1-613) 996-3324
Fax: (1-613) 944 0679
Email: ncp.pcn@international.gc.ca
Web: www.ncp-pcn.gc.ca

Chili - Chile

Chef du Département OECD/DIRECON
Dirección de Relaciones Económicas Internacionales
Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile
Teatinos 180, Piso 11
Santiago
Tel: 56 2 565 91 16
Fax: 56 2 565 9362
Email: mgarcia@direcon.cl
Web: www.direcon.cl > "acuerdos comerciales" > OECD

Corée - Korea

Secretary of the Committee Foreign Investment Policy Division
Ministry of Commerce, Industry and Energy
1 Chungang-dong
Gwacheon-si
Kyonggi-do
Tel: 82-2-2110-5356
Fax: 82-2-504-4816
Email: fdikorea@mocie.go.kr
Web: www.mocie.go.kr

Belgique - Belgium

Service Public Fédéral Economie Potentiel Economique
Rue du Progrès 50
1210 Bruxelles
Tel: (32-2) 277 72 82 (32-2) 277 53 06
Email: colette.vanstraelen@economie.fgov.be
Web: www.oecd-guidelines.fgov.be
www.ocde-principesdirecteurs.fgov.be
www.oeso-richtlijnen.fgov.be

Brésil - Brazil

Mr. Pedro de Abreu e Lima Florêncio
Secretaria de Assuntos Internacionais
Ministério da Fazenda Setor da Autarquias Sul,
Quadra 03, Bloco "O", Sala 1007
70079-900 Brasília – Distrito Federal
Tel: (+5561) 3412 4013
Fax: (+5561) 3412 4057
Email: pcn.ocde@fazenda.gov.br
Web: www.fazenda.gov.br/multinacionaispcn

Canada

Canada's National Contact Point
Room S5-192
International Trade Canada
111 Sussex Drive
Ottawa,
Ontario K1A 0G2
Tel: (1-613) 996-3324
Fax: (1-613) 944 0679
Email: ncp.pcn@international.gc.ca
Web: www.ncp-pcn.gc.ca

Chili - Chile

Chef du Département OECD/DIRECON
Dirección de Relaciones Económicas Internacionales
Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile
Teatinos 180, Piso 11
Santiago
Tel: 56 2 565 91 16
Fax: 56 2 565 9362
Email: mgarcia@direcon.cl
Web: www.direcon.cl > "acuerdos comerciales" > OECD

Corée - Korea

Secretary of the Committee Foreign Investment Policy Division
Ministry of Commerce, Industry and Energy
1 Chungang-dong
Gwacheon-si
Kyonggi-do
Tel: 82-2-2110-5356
Fax: 82-2-504-4816
Email: fdikorea@mocie.go.kr
Web: www.mocie.go.kr

Danemark - Denmark

Deputy Permanent Secretary of State
Labour Law and International Relations Centre
Ministry of Employment
Ved Stranden 8
DK-1061 Copenhagen K
Tel: (45) 72 20 51 00
Fax: (45) 33 12 13 78
Email: lfa@bm.dk
Web: www.bm.dk/kontaktpunkt

Espagne - Spain

National Contact Point
General Secretariat for International Trade
Ministry of Industry, Tourism and Trade
Paseo de la Castellana nº 162
28046 Madrid
Tel: (34) 91 349 38 60
Fax: (34) 91 457 2863
Email: pnacional.sccc@mcx.es
Web: www.espnc.es et www.comercio.es/comercio/bienvenido/Inversiones+Exteriores/Punto+Nacional+de+Contacto+de+las+Lineas+Directrices/pagLineasDirectrices.htm

Estonie - Estonia

National Contact Point of the OECD Declaration on
International Investment and Multinational Enterprises
Foreign Trade Policy Division, Trade Department,
Ministry of Economic Affairs and Communication
Harju 11
15072 Tallinn
Tel: 372-625 6399
Fax: 372-631 3660
Email: hellehelena.puusepp@mkm.ee
Web: www.mkm.ee

Etats-Unis - United States

National Contact Point
Office of Investment Affairs
Bureau of Economic and Business 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
www.state.gov/e/eb/oeecd/

Finlande - Finland

Secretary General,
Chief Counsellor
Advisory Committee on International Investment and Multinational Enterprises of Finland (MONIKA)
Ministry of Trade and Industry
PO Box 32
FIN- 00023 Valtioneuvosto
Tel: +358-9- 1606 4689
Email: jorma.immonen@ktm.fi
Web: www.ktm.fi

Danemark - Denmark

Deputy Permanent Secretary of State
Labour Law and International Relations Centre
Ministry of Employment
Ved Stranden 8
DK-1061 Copenhagen K
Tel: (45) 72 20 51 00
Fax: (45) 33 12 13 78
Email: lfa@bm.dk
Web: www.bm.dk/kontaktpunkt

Espagne - Spain

National Contact Point
General Secretariat for International Trade
Ministry of Industry, Tourism and Trade
Paseo de la Castellana nº 162
28046 Madrid
Tel: (34) 91 349 38 60
Fax: (34) 91 457 2863
Email: pnacional.sccc@mcx.es
Web: www.espnc.es et www.comercio.es/comercio/bienvenido/Inversiones+Exteriores/Punto+Nacional+de+Contacto+de+las+Lineas+Directrices/pagLineasDirectrices.htm

Estonie - Estonia

National Contact Point of the OECD Declaration on
International Investment and Multinational Enterprises
Foreign Trade Policy Division, Trade Department,
Ministry of Economic Affairs and Communication
Harju 11
15072 Tallinn
Tel: 372-625 6399
Fax: 372-631 3660
Email: hellehelena.puusepp@mkm.ee
Web: www.mkm.ee

Etats-Unis - United States

National Contact Point
Office of Investment Affairs
Bureau of Economic and Business 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
www.state.gov/e/eb/oeecd/

Finlande - Finland

Secretary General,
Chief Counsellor
Advisory Committee on International Investment and Multinational Enterprises of Finland (MONIKA)
Ministry of Trade and Industry
PO Box 32
FIN- 00023 Valtioneuvosto
Tel: +358-9- 1606 4689
Email: jorma.immonen@ktm.fi
Web: www.ktm.fi

Danemark - Denmark

Deputy Permanent Secretary of State
Labour Law and International Relations Centre
Ministry of Employment
Ved Stranden 8
DK-1061 Copenhagen K
Tel: (45) 72 20 51 00
Fax: (45) 33 12 13 78
Email: lfa@bm.dk
Web: www.bm.dk/kontaktpunkt

Espagne - Spain

National Contact Point
General Secretariat for International Trade
Ministry of Industry, Tourism and Trade
Paseo de la Castellana nº 162
28046 Madrid
Tel: (34) 91 349 38 60
Fax: (34) 91 457 2863
Email: pnacional.sccc@mcx.es
Web: www.espnc.es et www.comercio.es/comercio/bienvenido/Inversiones+Exteriores/Punto+Nacional+de+Contacto+de+las+Lineas+Directrices/pagLineasDirectrices.htm

Estonie - Estonia

National Contact Point of the OECD Declaration on
International Investment and Multinational Enterprises
Foreign Trade Policy Division, Trade Department,
Ministry of Economic Affairs and Communication
Harju 11
15072 Tallinn
Tel: 372-625 6399
Fax: 372-631 3660
Email: hellehelena.puusepp@mkm.ee
Web: www.mkm.ee

Etats-Unis - United States

National Contact Point
Office of Investment Affairs
Bureau of Economic and Business 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
www.state.gov/e/eb/oeecd/

Finlande - Finland

Secretary General,
Chief Counsellor
Advisory Committee on International Investment and Multinational Enterprises of Finland (MONIKA)
Ministry of Trade and Industry
PO Box 32
FIN- 00023 Valtioneuvosto
Tel: +358-9- 1606 4689
Email: jorma.immonen@ktm.fi
Web: www.ktm.fi

France

Mr Ramon Fernandez
Sous-Directeur "Affaires multilatérales et développement"
Direction Générale du Trésor et de la Politique Economique
139, rue de Bercy
75572 Paris cedex 12
Tel: (33) 01 44 87 73 60
Fax: (33) 01 44 87 74 59
Email: ramon.fernandez@dgtppe.fr, anne.muxart@dgtppe.fr
Web: www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtppe/pcn/pcn.php

Grèce - Greece

Unit for International Investments
Directorate for International Economic Developments and Co-operation
General Directorate for International Economic Policy
Ministry of Economy and Finance
Ermou & Cornarou 1
GR-105 63 Athens
Tel: (30210) 3286242, (30210) 328 6231, (30210) 328 6209
Email: g.horemi@mnec.gr, evgenia.konto@mnec.gr
Web: www.mnec.gr
www.elke.gr

Hongrie - Hungary

Department of Enterprise Financing
Ministry of Economy and Transport
V., Honvéd utca 13-15
H-1055 Budapest
Tel: (36-1) 374-2877
Fax: (36-1) 374-2764
Email: tejnora.tibor@gkm.gov.hu
Web: www.gkm.gov.hu/feladataink/kulgazd/oezd/kapcsolattarto.html

Irlande - Ireland

National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises
Bilateral Trade Promotion Unit
Department of Enterprise, Trade and Employment
Earlsfort Centre,
Lower Hatch Street
Dublin 2
Tel: (353-1) 631 2605
Fax: (353-1) 631 2560
Email: Anne_Webster@entemp.ie
Web: www.entemp.ie

Islande - Iceland

National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises
Ministries of Industry and Commerce
Arnarhvoli 150
Reykjavik
Tel: (+354) 545 8500
Fax: (+354) 562 1289
Email: postur@ivr.stjr.is
Web: www.vidskiptaraduneyti.is

France

Mr Ramon Fernandez
Sous-Directeur "Affaires multilatérales et développement"
Direction Générale du Trésor et de la Politique Economique
139, rue de Bercy
75572 Paris cedex 12
Tel: (33) 01 44 87 73 60
Fax: (33) 01 44 87 74 59
Email: ramon.fernandez@dgtppe.fr, anne.muxart@dgtppe.fr
Web: www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtppe/pcn/pcn.php

Grèce - Greece

Unit for International Investments
Directorate for International Economic Developments and Co-operation
General Directorate for International Economic Policy
Ministry of Economy and Finance
Ermou & Cornarou 1
GR-105 63 Athens
Tel: (30210) 3286242, (30210) 328 6231, (30210) 328 6209
Email: g.horemi@mnec.gr, evgenia.konto@mnec.gr
Web: www.mnec.gr
www.elke.gr

Hongrie - Hungary

Department of Enterprise Financing
Ministry of Economy and Transport
V., Honvéd utca 13-15
H-1055 Budapest
Tel: (36-1) 374-2877
Fax: (36-1) 374-2764
Email: tejnora.tibor@gkm.gov.hu
Web: www.gkm.gov.hu/feladataink/kulgazd/oezd/kapcsolattarto.html

Irlande - Ireland

National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises
Bilateral Trade Promotion Unit
Department of Enterprise, Trade and Employment
Earlsfort Centre,
Lower Hatch Street
Dublin 2
Tel: (353-1) 631 2605
Fax: (353-1) 631 2560
Email: Anne_Webster@entemp.ie
Web: www.entemp.ie

Islande - Iceland

National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises
Ministries of Industry and Commerce
Arnarhvoli 150
Reykjavik
Tel: (+354) 545 8500
Fax: (+354) 562 1289
Email: postur@ivr.stjr.is
Web: www.vidskiptaraduneyti.is

France

Mr Ramon Fernandez
Sous-Directeur "Affaires multilatérales et développement"
Direction Générale du Trésor et de la Politique Economique
139, rue de Bercy
75572 Paris cedex 12
Tel: (33) 01 44 87 73 60
Fax: (33) 01 44 87 74 59
Email: ramon.fernandez@dgtppe.fr, anne.muxart@dgtppe.fr
Web: www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtppe/pcn/pcn.php

Grèce - Greece

Unit for International Investments
Directorate for International Economic Developments and Co-operation
General Directorate for International Economic Policy
Ministry of Economy and Finance
Ermou & Cornarou 1
GR-105 63 Athens
Tel: (30210) 3286242, (30210) 328 6231, (30210) 328 6209
Email: g.horemi@mnec.gr, evgenia.konto@mnec.gr
Web: www.mnec.gr
www.elke.gr

Hongrie - Hungary

Department of Enterprise Financing
Ministry of Economy and Transport
V., Honvéd utca 13-15
H-1055 Budapest
Tel: (36-1) 374-2877
Fax: (36-1) 374-2764
Email: tejnora.tibor@gkm.gov.hu
Web: www.gkm.gov.hu/feladataink/kulgazd/oezd/kapcsolattarto.html

Irlande - Ireland

National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises
Bilateral Trade Promotion Unit
Department of Enterprise, Trade and Employment
Earlsfort Centre,
Lower Hatch Street
Dublin 2
Tel: (353-1) 631 2605
Fax: (353-1) 631 2560
Email: Anne_Webster@entemp.ie
Web: www.entemp.ie

Islande - Iceland

National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises
Ministries of Industry and Commerce
Arnarhvoli 150
Reykjavik
Tel: (+354) 545 8500
Fax: (+354) 562 1289
Email: postur@ivr.stjr.is
Web: www.vidskiptaraduneyti.is

Israël - Israel

Mr. Joseph Akerman
Israel's National Contact Point
Ministry of Industry, Trade and Labour
5 Bank Israel Street
Jerusalem
Tel: (972-2) 666 2687
Fax: (972-2) 666 2941
Email: Joseph.Akerman@moital.gov.il
Web: www.ncp-israel.gov.il

Italie - Italy

Mrs. Loredana Gulino
Italian National Contact Point
General Directorate for Productive Development and Competitiveness
Ministry of Economic Development
Via Molise 2
I-00187 Rome
Tel: (39-6) 47052988
Fax: (39-6) 47052475
Email: pcn1@sviluppoeconomico.gov.it
Web: www.pcnitalia.it

Japon - Japan

Director
OECD Division Economic Affairs Bureau
Ministry of Foreign Affairs
2-2-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku
Tokyo
Tel: (81-3) 5501 8348
Fax: (81-3) 5501 8347
Web: www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oced/

Director
International Affairs Division
Ministry of Health, Labour and Welfare
1-2-2 Kasumigaseki Chiyoda-ku
Tokyo
Tel: (81-3)-3595-2403
Fax: (81-3)- 3501-2532
Web: www.mhlw.go.jp

Director
Trade and Investment Facilitation Division
Ministry of Economy, Trade and Industry
1-3-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku
Tokyo
Tel: (81-3)-3501-6623
Fax: (81-3)-3501-3638
Web: www.meti.go.jp/policy/trade_policy/oced/index.html

Lettonie - Latvia

Director
Economic Relations Department
Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Latvia
36 Brīvības Bulvāris
Rīga LV - 1395
Tel: + 371 7016412
Fax: + 371 7321588
E-mail: lvncp@mfa.gov.lv
Web: <http://www.mfa.gov.lv>

Israël - Israel

Mr. Joseph Akerman
Israel's National Contact Point
Ministry of Industry, Trade and Labour
5 Bank Israel Street
Jerusalem
Tel: (972-2) 666 2687
Fax: (972-2) 666 2941
Email: Joseph.Akerman@moital.gov.il
Web: www.ncp-israel.gov.il

Italie - Italy

Mrs. Loredana Gulino
Italian National Contact Point
General Directorate for Productive Development and Competitiveness
Ministry of Economic Development
Via Molise 2
I-00187 Rome
Tel: (39-6) 47052988
Fax: (39-6) 47052475
Email: pcn1@sviluppoeconomico.gov.it
Web: www.pcnitalia.it

Japon - Japan

Director
OECD Division Economic Affairs Bureau
Ministry of Foreign Affairs
2-2-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku
Tokyo
Tel: (81-3) 5501 8348
Fax: (81-3) 5501 8347
Web: www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oced/

Director
International Affairs Division
Ministry of Health, Labour and Welfare
1-2-2 Kasumigaseki Chiyoda-ku
Tokyo
Tel: (81-3)-3595-2403
Fax: (81-3)- 3501-2532
Web: www.mhlw.go.jp

Director
Trade and Investment Facilitation Division
Ministry of Economy, Trade and Industry
1-3-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku
Tokyo
Tel: (81-3)-3501-6623
Fax: (81-3)-3501-3638
Web: www.meti.go.jp/policy/trade_policy/oced/index.html

Lettonie - Latvia

Director
Economic Relations Department
Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Latvia
36 Brīvības Bulvāris
Rīga LV - 1395
Tel: + 371 7016412
Fax: + 371 7321588
E-mail: lvncp@mfa.gov.lv
Web: <http://www.mfa.gov.lv>

Israël - Israel

Mr. Joseph Akerman
Israel's National Contact Point
Ministry of Industry, Trade and Labour
5 Bank Israel Street
Jerusalem
Tel: (972-2) 666 2687
Fax: (972-2) 666 2941
Email: Joseph.Akerman@moital.gov.il
Web: www.ncp-israel.gov.il

Italie - Italy

Mrs. Loredana Gulino
Italian National Contact Point
General Directorate for Productive Development and Competitiveness
Ministry of Economic Development
Via Molise 2
I-00187 Rome
Tel: (39-6) 47052988
Fax: (39-6) 47052475
Email: pcn1@sviluppoeconomico.gov.it
Web: www.pcnitalia.it

Japon - Japan

Director
OECD Division Economic Affairs Bureau
Ministry of Foreign Affairs
2-2-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku
Tokyo
Tel: (81-3) 5501 8348
Fax: (81-3) 5501 8347
Web: www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oced/

Director
International Affairs Division
Ministry of Health, Labour and Welfare
1-2-2 Kasumigaseki Chiyoda-ku
Tokyo
Tel: (81-3)-3595-2403
Fax: (81-3)- 3501-2532
Web: www.mhlw.go.jp

Director
Trade and Investment Facilitation Division
Ministry of Economy, Trade and Industry
1-3-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku
Tokyo
Tel: (81-3)-3501-6623
Fax: (81-3)-3501-3638
Web: www.meti.go.jp/policy/trade_policy/oced/index.html

Lettonie - Latvia

Director
Economic Relations Department
Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Latvia
36 Brīvības Bulvāris
Rīga LV - 1395
Tel: + 371 7016412
Fax: + 371 7321588
E-mail: lvncp@mfa.gov.lv
Web: <http://www.mfa.gov.lv>

Lituanie - Lithuania

Investment Policy Division
Investment and Innovation Department
Ministry of Economy of the Republic of Lithuania
Gedimino ave. 38/2
LT-01104 Vilnius
Tel: 370 5 262 3505
Fax: 370 5 263 3974
E-mail: a.pestenyte@ukmin.lt
Web: <http://www.ukmin.lt>

Luxembourg

Secrétaire du Point de Contact national
Ministère de l'Economie
Secrétariat du Comité de Conjoncture
L-2914 Luxembourg
Tel: (352) 478 - 41 73
Fax: (352) 46 04 48
E-mail: marc.hostert@eco.etat.lu ou anne-catherine.lammar@eco.etat.lu

Mexique - Mexico

Secretaría de Economía
Alfonso Reyes # 30,
Piso 18 Col. Condesa
C.P.
06140 Mexico, D.F.
Tel: (52-5) 5729-9146
Fax: (52-5) 5729-9352
Email: pcn-ocde@economia.gob.mx
Web: amoneeag@economia.gob.mx
www.economia-snci.gob.mx/

Norvège - Norway

Ministry of Foreign Affairs
Section for Economic, Commercial and CSR Affairs
PO Box 8114
N-0032 Oslo
Tel: (47) 2224 3456
Fax: (47) 2224 2782
Email: e-nok@mfa.no
Web: <http://odin.dep.no/ud/norsk/handelspolitikk/032061-990006/index-dok000-b-n-a.html>

Nouvelle Zélande - New Zealand

Trade Facilitation and Tariffs team
Competition Trade and Investment Branch
Ministry of Economic Development
PO Box 1473
Wellington
Tel: (64-4) 472 0030
Fax: (64-4) 499 8508
Email: oeed-ncp@med.govt.nz
Web: <http://oeed-multinat.med.govt.nz>

Pays-Bas - Netherlands

Trade Policy Department
Ministry of Economic Affairs
P.O. Box 20102
NL-2500 EC The Hague
Tel: 31-70-3796485
Fax: 31-70-3797221
Email: ncp@minez.nl
Web: www.oesorichtlijnen.nl

Lituanie - Lithuania

Investment Policy Division
Investment and Innovation Department
Ministry of Economy of the Republic of Lithuania
Gedimino ave. 38/2
LT-01104 Vilnius
Tel: 370 5 262 3505
Fax: 370 5 263 3974
E-mail: a.pestenyte@ukmin.lt
Web: <http://www.ukmin.lt>

Luxembourg

Secrétaire du Point de Contact national
Ministère de l'Economie
Secrétariat du Comité de Conjoncture
L-2914 Luxembourg
Tel: (352) 478 - 41 73
Fax: (352) 46 04 48
E-mail: marc.hostert@eco.etat.lu ou anne-catherine.lammar@eco.etat.lu

Mexique - Mexico

Secretaría de Economía
Alfonso Reyes # 30,
Piso 18 Col. Condesa
C.P.
06140 Mexico, D.F.
Tel: (52-5) 5729-9146
Fax: (52-5) 5729-9352
Email: pcn-ocde@economia.gob.mx
Web: amoneeag@economia.gob.mx
www.economia-snci.gob.mx/

Norvège - Norway

Ministry of Foreign Affairs
Section for Economic, Commercial and CSR Affairs
PO Box 8114
N-0032 Oslo
Tel: (47) 2224 3456
Fax: (47) 2224 2782
Email: e-nok@mfa.no
Web: <http://odin.dep.no/ud/norsk/handelspolitikk/032061-990006/index-dok000-b-n-a.html>

Nouvelle Zélande - New Zealand

Trade Facilitation and Tariffs team
Competition Trade and Investment Branch
Ministry of Economic Development
PO Box 1473
Wellington
Tel: (64-4) 472 0030
Fax: (64-4) 499 8508
Email: oeed-ncp@med.govt.nz
Web: <http://oeed-multinat.med.govt.nz>

Pays-Bas - Netherlands

Trade Policy Department
Ministry of Economic Affairs
P.O. Box 20102
NL-2500 EC The Hague
Tel: 31-70-3796485
Fax: 31-70-3797221
Email: ncp@minez.nl
Web: www.oesorichtlijnen.nl

Lituanie - Lithuania

Investment Policy Division
Investment and Innovation Department
Ministry of Economy of the Republic of Lithuania
Gedimino ave. 38/2
LT-01104 Vilnius
Tel: 370 5 262 3505
Fax: 370 5 263 3974
E-mail: a.pestenyte@ukmin.lt
Web: <http://www.ukmin.lt>

Luxembourg

Secrétaire du Point de Contact national
Ministère de l'Economie
Secrétariat du Comité de Conjoncture
L-2914 Luxembourg
Tel: (352) 478 - 41 73
Fax: (352) 46 04 48
E-mail: marc.hostert@eco.etat.lu ou anne-catherine.lammar@eco.etat.lu

Mexique - Mexico

Secretaría de Economía
Alfonso Reyes # 30,
Piso 18 Col. Condesa
C.P.
06140 Mexico, D.F.
Tel: (52-5) 5729-9146
Fax: (52-5) 5729-9352
Email: pcn-ocde@economia.gob.mx
Web: amoneeag@economia.gob.mx
www.economia-snci.gob.mx/

Norvège - Norway

Ministry of Foreign Affairs
Section for Economic, Commercial and CSR Affairs
PO Box 8114
N-0032 Oslo
Tel: (47) 2224 3456
Fax: (47) 2224 2782
Email: e-nok@mfa.no
Web: <http://odin.dep.no/ud/norsk/handelspolitikk/032061-990006/index-dok000-b-n-a.html>

Nouvelle Zélande - New Zealand

Trade Facilitation and Tariffs team
Competition Trade and Investment Branch
Ministry of Economic Development
PO Box 1473
Wellington
Tel: (64-4) 472 0030
Fax: (64-4) 499 8508
Email: oeed-ncp@med.govt.nz
Web: <http://oeed-multinat.med.govt.nz>

Pays-Bas - Netherlands

Trade Policy Department
Ministry of Economic Affairs
P.O. Box 20102
NL-2500 EC The Hague
Tel: 31-70-3796485
Fax: 31-70-3797221
Email: ncp@minez.nl
Web: www.oesorichtlijnen.nl

Pologne - Poland

Polish Information and Foreign Investment Agency (PAIIZ)
Business Intelligence Department
Ul. Bagatela 12
00-585 Warsaw
Tel: (48-22) 334 9800
Fax: (48-22) 334 9999
Email: Katarzyna.Rosinska@paiz.gov.pl or post@paiz.gov.pl
Web: www.paiz.gov.pl

Portugal

ICEP Portugal
Avenida 5 de Outubro,
101 1050-051 Lisbon
Tel: (351) 217 909 500
Fax: (351) 217 909 593
Email: ruimarques@icep.pt, icep@icep.pt
Web: www.icep.pt/empresas/dirempmulti.asp

République slovaque - Slovak Republic

National Contact Point of the Slovak Republic
NKM SR Strategic Investment Department
Ministry of Economy
Mierova 19
827 15 Bratislava
Tel: 421-2-8547029
Fax: 421-2-48543613
Email: bartonova@economy.gov.sk
Web: www.economy.gov.sk

République Tchèque - Czech Republic

Director
EU and International Relations Department
Ministry of Finance
Letenská 15
118 10 Prague 1
Tel: (420-2) 5704 2300
Fax: (420-2) 5704 2281
Email: Eva.Anderova@mfcrcz
Web: www.mfcrcz

Roumanie - Romania

Romanian Agency for Foreign Investments
22 Primaverii Blvd, district 1
Bucharest
Tel: 40 (021) 233 91 62
Fax: 40 (021) 233 91 04
Email: pnc@arisinvest.ro
Web: www.arisinvest.ro/arisinvest/SiteWriter?sectiune=PNC

Royaume-Uni - United Kingdom

UK National Contact Point
Department of Trade and Industry
Bay 4133
1 Victoria Street
London SW1H 0ET
Tel: (44-20) 7215 5756
Fax: (44-20) 7215 2234
Email: uk.ncp@dti.gsi.gov.uk
Web: www.csr.gov.uk

Pologne - Poland

Polish Information and Foreign Investment Agency (PAIIZ)
Business Intelligence Department
Ul. Bagatela 12
00-585 Warsaw
Tel: (48-22) 334 9800
Fax: (48-22) 334 9999
Email: Katarzyna.Rosinska@paiz.gov.pl or post@paiz.gov.pl
Web: www.paiz.gov.pl

Portugal

ICEP Portugal
Avenida 5 de Outubro,
101 1050-051 Lisbon
Tel: (351) 217 909 500
Fax: (351) 217 909 593
Email: ruimarques@icep.pt, icep@icep.pt
Web: www.icep.pt/empresas/dirempmulti.asp

République slovaque - Slovak Republic

National Contact Point of the Slovak Republic
NKM SR Strategic Investment Department
Ministry of Economy
Mierova 19
827 15 Bratislava
Tel: 421-2-8547029
Fax: 421-2-48543613
Email: bartonova@economy.gov.sk
Web: www.economy.gov.sk

République Tchèque - Czech Republic

Director
EU and International Relations Department
Ministry of Finance
Letenská 15
118 10 Prague 1
Tel: (420-2) 5704 2300
Fax: (420-2) 5704 2281
Email: Eva.Anderova@mfcrcz
Web: www.mfcrcz

Roumanie - Romania

Romanian Agency for Foreign Investments
22 Primaverii Blvd, district 1
Bucharest
Tel: 40 (021) 233 91 62
Fax: 40 (021) 233 91 04
Email: pnc@arisinvest.ro
Web: www.arisinvest.ro/arisinvest/SiteWriter?sectiune=PNC

Royaume-Uni - United Kingdom

UK National Contact Point
Department of Trade and Industry
Bay 4133
1 Victoria Street
London SW1H 0ET
Tel: (44-20) 7215 5756
Fax: (44-20) 7215 2234
Email: uk.ncp@dti.gsi.gov.uk
Web: www.csr.gov.uk

Pologne - Poland

Polish Information and Foreign Investment Agency (PAIIZ)
Business Intelligence Department
Ul. Bagatela 12
00-585 Warsaw
Tel: (48-22) 334 9800
Fax: (48-22) 334 9999
Email: Katarzyna.Rosinska@paiz.gov.pl or post@paiz.gov.pl
Web: www.paiz.gov.pl

Portugal

ICEP Portugal
Avenida 5 de Outubro,
101 1050-051 Lisbon
Tel: (351) 217 909 500
Fax: (351) 217 909 593
Email: ruimarques@icep.pt, icep@icep.pt
Web: www.icep.pt/empresas/dirempmulti.asp

République slovaque - Slovak Republic

National Contact Point of the Slovak Republic
NKM SR Strategic Investment Department
Ministry of Economy
Mierova 19
827 15 Bratislava
Tel: 421-2-8547029
Fax: 421-2-48543613
Email: bartonova@economy.gov.sk
Web: www.economy.gov.sk

République Tchèque - Czech Republic

Director
EU and International Relations Department
Ministry of Finance
Letenská 15
118 10 Prague 1
Tel: (420-2) 5704 2300
Fax: (420-2) 5704 2281
Email: Eva.Anderova@mfcrcz
Web: www.mfcrcz

Roumanie - Romania

Romanian Agency for Foreign Investments
22 Primaverii Blvd, district 1
Bucharest
Tel: 40 (021) 233 91 62
Fax: 40 (021) 233 91 04
Email: pnc@arisinvest.ro
Web: www.arisinvest.ro/arisinvest/SiteWriter?sectiune=PNC

Royaume-Uni - United Kingdom

UK National Contact Point
Department of Trade and Industry
Bay 4133
1 Victoria Street
London SW1H 0ET
Tel: (44-20) 7215 5756
Fax: (44-20) 7215 2234
Email: uk.ncp@dti.gsi.gov.uk
Web: www.csr.gov.uk

Slovenie - Slovenia

Ministry of the Economy
Foreign Economic Relations Division
Economic Multilateral Sector
Kotnikova 5
1000 Ljubljana
Tel: 00 386 2 2341035
Fax: 00 386 2 2341050
Email: slonkt.mg@gov.si
Web: www.mg-rs.si

Suède - Sweden

Department for International Trade Policy
Ministry of Foreign Affairs
103 33 Stockholm
Tel: (46-8) 405 1000
Fax: (46-8) 723 1176
Email: lennart.killander-larsson@foreign.ministry.se
Web: www.ud.se

Suisse - Switzerland

Point de contact national
Secteur Investissements internationaux et entreprises multinationales Sec-
crétariat d'Etat à l'économie
Effingerstrasse 1
CH-3003 Berne
Tel: (41-31) 324 08 54
Fax: (41-31) 325 73 76
Email: afin@seco.admin.ch
Web: www.seco.admin.ch

Turquie - Turkey

Deputy Director General
Undersecretariat of Treasury General
Directorate of Foreign Investment
Inönü Bulvarı
06510 Emek-Ankara
Tel: 90-312-2046619
Fax: 90-312-2125879
Email: zergul.ozbilgic@hazine.gov.tr, ozlem.nudrali@hazine.gov.tr
Web: www.hazine.gov.tr

Commission européenne – European Commission*

Adeline Hinderer
Directorate General for Trade
Rue de la Loi 200
B-1049 Brussels
Tel: 32-2 296 63 63
Fax: 32-2 299 24 35
Email: adeline.hinderer@ec.europa.eu
Web: http://ec.europa.eu/trade/issues/global/csr/index_en.htm

* The European Commission is not formally a "National Contact Point". However, it is committed to the success of the Guidelines. La Commission européenne n'est pas formellement un "Point de contact national". Elle souhaite néanmoins la réussite des Principes directeurs

Slovenie - Slovenia

Ministry of the Economy
Foreign Economic Relations Division
Economic Multilateral Sector
Kotnikova 5
1000 Ljubljana
Tel: 00 386 2 2341035
Fax: 00 386 2 2341050
Email: slonkt.mg@gov.si
Web: www.mg-rs.si

Suède - Sweden

Department for International Trade Policy
Ministry of Foreign Affairs
103 33 Stockholm
Tel: (46-8) 405 1000
Fax: (46-8) 723 1176
Email: lennart.killander-larsson@foreign.ministry.se
Web: www.ud.se

Suisse - Switzerland

Point de contact national
Secteur Investissements internationaux et entreprises multinationales Sec-
crétariat d'Etat à l'économie
Effingerstrasse 1
CH-3003 Berne
Tel: (41-31) 324 08 54
Fax: (41-31) 325 73 76
Email: afin@seco.admin.ch
Web: www.seco.admin.ch

Turquie - Turkey

Deputy Director General
Undersecretariat of Treasury General
Directorate of Foreign Investment
Inönü Bulvarı
06510 Emek-Ankara
Tel: 90-312-2046619
Fax: 90-312-2125879
Email: zergul.ozbilgic@hazine.gov.tr, ozlem.nudrali@hazine.gov.tr
Web: www.hazine.gov.tr

Commission européenne – European Commission*

Adeline Hinderer
Directorate General for Trade
Rue de la Loi 200
B-1049 Brussels
Tel: 32-2 296 63 63
Fax: 32-2 299 24 35
Email: adeline.hinderer@ec.europa.eu
Web: http://ec.europa.eu/trade/issues/global/csr/index_en.htm

* The European Commission is not formally a "National Contact Point". However, it is committed to the success of the Guidelines. La Commission européenne n'est pas formellement un "Point de contact national". Elle souhaite néanmoins la réussite des Principes directeurs

Slovenie - Slovenia

Ministry of the Economy
Foreign Economic Relations Division
Economic Multilateral Sector
Kotnikova 5
1000 Ljubljana
Tel: 00 386 2 2341035
Fax: 00 386 2 2341050
Email: slonkt.mg@gov.si
Web: www.mg-rs.si

Suède - Sweden

Department for International Trade Policy
Ministry of Foreign Affairs
103 33 Stockholm
Tel: (46-8) 405 1000
Fax: (46-8) 723 1176
Email: lennart.killander-larsson@foreign.ministry.se
Web: www.ud.se

Suisse - Switzerland

Point de contact national
Secteur Investissements internationaux et entreprises multinationales Sec-
crétariat d'Etat à l'économie
Effingerstrasse 1
CH-3003 Berne
Tel: (41-31) 324 08 54
Fax: (41-31) 325 73 76
Email: afin@seco.admin.ch
Web: www.seco.admin.ch

Turquie - Turkey

Deputy Director General
Undersecretariat of Treasury General
Directorate of Foreign Investment
Inönü Bulvarı
06510 Emek-Ankara
Tel: 90-312-2046619
Fax: 90-312-2125879
Email: zergul.ozbilgic@hazine.gov.tr, ozlem.nudrali@hazine.gov.tr
Web: www.hazine.gov.tr

Commission européenne – European Commission*

Adeline Hinderer
Directorate General for Trade
Rue de la Loi 200
B-1049 Brussels
Tel: 32-2 296 63 63
Fax: 32-2 299 24 35
Email: adeline.hinderer@ec.europa.eu
Web: http://ec.europa.eu/trade/issues/global/csr/index_en.htm

* The European Commission is not formally a "National Contact Point". However, it is committed to the success of the Guidelines. La Commission européenne n'est pas formellement un "Point de contact national". Elle souhaite néanmoins la réussite des Principes directeurs

Appendice six

Points de contact syndicaux

CSI – Confédération syndicale internationale

5 Boulevard du Roi Albert II, Bte 1
1210 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32 (0)2 224 0211
Fax: +32 (0)2 201 5815
Email: info@ituc-csi.org
Site Web : www.ituc-csi.org

CES - Confédération européenne des syndicats

International Trade Union House (ITUH)
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32 (0)2-224 04 11
Fax : +32 (0)2-224 04 54 or +32 (0)2-224 04 55
Email: etuc@etuc.org
Site web : www.etuc.org

Syndicats mondiaux (Global Unions)

Le terme de « syndicats mondiaux » est de plus en plus utilisé pour les grandes institutions du mouvement syndical international. Les syndicats mondiaux sont :

- La Confédération syndicale internationale (CSI), qui représente la plupart des centrales syndicales nationales. La plupart des syndicats sont liés à la CSI via leur centrale nationale ;
- Les dix Fédérations syndicales mondiales, les représentants internationaux de syndicats de secteurs spécifiques ou de groupements professionnels (IBB, IE, ICEM, FIJ, FITTHC, ISP, ITF, FIOM, UITA et UNI – voir ci-dessous pour les noms en entier).
- the Trade Union Advisory Committee to the OECD

Global Unions est également le nom d'un site web, détenu et géré conjointement par les 12 organisations syndicales mondiales.

<http://www.global-unions.org>.

Les membres en sont les suivants :

Internationale de l'Éducation (IE)
www.ei-ie.org

Confédération syndicale internationale (CSI)
www.ituc-csi.org

Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)
www.bwint.org

Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM)
www.icem.org

Appendice six

Points de contact syndicaux

CSI – Confédération syndicale internationale

5 Boulevard du Roi Albert II, Bte 1
1210 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32 (0)2 224 0211
Fax: +32 (0)2 201 5815
Email: info@ituc-csi.org
Site Web : www.ituc-csi.org

CES - Confédération européenne des syndicats

International Trade Union House (ITUH)
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32 (0)2-224 04 11
Fax : +32 (0)2-224 04 54 or +32 (0)2-224 04 55
Email: etuc@etuc.org
Site web : www.etuc.org

Syndicats mondiaux (Global Unions)

Le terme de « syndicats mondiaux » est de plus en plus utilisé pour les grandes institutions du mouvement syndical international. Les syndicats mondiaux sont :

- La Confédération syndicale internationale (CSI), qui représente la plupart des centrales syndicales nationales. La plupart des syndicats sont liés à la CSI via leur centrale nationale ;
- Les dix Fédérations syndicales mondiales, les représentants internationaux de syndicats de secteurs spécifiques ou de groupements professionnels (IBB, IE, ICEM, FIJ, FITTHC, ISP, ITF, FIOM, UITA et UNI – voir ci-dessous pour les noms en entier).
- the Trade Union Advisory Committee to the OECD

Global Unions est également le nom d'un site web, détenu et géré conjointement par les 12 organisations syndicales mondiales.

<http://www.global-unions.org>.

Les membres en sont les suivants :

Internationale de l'Éducation (IE)
www.ei-ie.org

Confédération syndicale internationale (CSI)
www.ituc-csi.org

Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)
www.bwint.org

Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM)
www.icem.org

Appendice six

Points de contact syndicaux

CSI – Confédération syndicale internationale

5 Boulevard du Roi Albert II, Bte 1
1210 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32 (0)2 224 0211
Fax: +32 (0)2 201 5815
Email: info@ituc-csi.org
Site Web : www.ituc-csi.org

CES - Confédération européenne des syndicats

International Trade Union House (ITUH)
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32 (0)2-224 04 11
Fax : +32 (0)2-224 04 54 or +32 (0)2-224 04 55
Email: etuc@etuc.org
Site web : www.etuc.org

Syndicats mondiaux (Global Unions)

Le terme de « syndicats mondiaux » est de plus en plus utilisé pour les grandes institutions du mouvement syndical international. Les syndicats mondiaux sont :

- La Confédération syndicale internationale (CSI), qui représente la plupart des centrales syndicales nationales. La plupart des syndicats sont liés à la CSI via leur centrale nationale ;
- Les dix Fédérations syndicales mondiales, les représentants internationaux de syndicats de secteurs spécifiques ou de groupements professionnels (IBB, IE, ICEM, FIJ, FITTHC, ISP, ITF, FIOM, UITA et UNI – voir ci-dessous pour les noms en entier).
- the Trade Union Advisory Committee to the OECD

Global Unions est également le nom d'un site web, détenu et géré conjointement par les 12 organisations syndicales mondiales.

<http://www.global-unions.org>.

Les membres en sont les suivants :

Internationale de l'Éducation (IE)
www.ei-ie.org

Confédération syndicale internationale (CSI)
www.ituc-csi.org

Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)
www.bwint.org

Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM)
www.icem.org

Fédération internationale des Journalistes (FIJ)
www.ifj.org

Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM)
www.imfmetal.org

Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC).
www.itglwf.org

Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)
www.itf.org.uk

Union internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'Agriculture, de l'Hôtellerie-Restaurant, du Tabac et des Branches connexes (UITA)
www.iuf.org

Internationale des Services publics (ISP)
www.world-psi.org

Commission syndicale consultative (TUAC) de l'OCDE
www.tuac.org

Union Network International (UNI)
www.union-network.org

UNI – UNI Global Union

Siège
Philip J. Jennings
Secrétaire général
Avenue Reverdil 8-10
CH- 1260 Nyon
Tél: +41 22 365 2100
Fax: + 41 22 365 2121
Email: contact@uniglobalunion.org
Website: www.uniglobalunion.org

Fédération internationale des Journalistes (FIJ)
www.ifj.org

Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM)
www.imfmetal.org

Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC).
www.itglwf.org

Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)
www.itf.org.uk

Union internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'Agriculture, de l'Hôtellerie-Restaurant, du Tabac et des Branches connexes (UITA)
www.iuf.org

Internationale des Services publics (ISP)
www.world-psi.org

Commission syndicale consultative (TUAC) de l'OCDE
www.tuac.org

Union Network International (UNI)
www.union-network.org

UNI – UNI Global Union

Siège
Philip J. Jennings
Secrétaire général
Avenue Reverdil 8-10
CH- 1260 Nyon
Tél: +41 22 365 2100
Fax: + 41 22 365 2121
Email: contact@uniglobalunion.org
Website: www.uniglobalunion.org

Fédération internationale des Journalistes (FIJ)
www.ifj.org

Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM)
www.imfmetal.org

Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC).
www.itglwf.org

Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)
www.itf.org.uk

Union internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'Agriculture, de l'Hôtellerie-Restaurant, du Tabac et des Branches connexes (UITA)
www.iuf.org

Internationale des Services publics (ISP)
www.world-psi.org

Commission syndicale consultative (TUAC) de l'OCDE
www.tuac.org

Union Network International (UNI)
www.union-network.org

UNI – UNI Global Union

Siège
Philip J. Jennings
Secrétaire général
Avenue Reverdil 8-10
CH- 1260 Nyon
Tél: +41 22 365 2100
Fax: + 41 22 365 2121
Email: contact@uniglobalunion.org
Website: www.uniglobalunion.org

Appendice sept

Contacts auprès des Organisations internationales

OCDE – Organisation de coopération et de développement économiques
2, rue André Pascal
F-75775 Paris Cedex 16, France
Standard, tél.: +33 1.45.24.82.00
Fax: +33 1.45.24.85.00

Pour toute question en provenance d'Amérique du Nord, d'Amérique latine, d'Asie, d'Allemagne ou d'Autriche, veuillez contacter un des [Centres OCDE](#) :

- **Centre OCDE de Berlin** – Pour l'Autriche, l'Allemagne et la Suisse
Schumannstrasse 10, D-10117 Berlin
Tél.: +49-30- 28 88 35 3
Fax: +49-30- 28 88 35 45
Email: berlin.centre@oecd.org
Website: www.oecd.org/berlin
- **Centre OCDE Mexico City** – Pour l'Amérique latine
Av. Presidente Mazaryk 526
Colonia: Polanco, C.P. 11560
México, D.F.
Tél.: +52 55 91 38 62 33
Fax: +52 55 52 80 04 80
Email: mexico.contact@oecd.org
Website: www.oecd.org/centrodemexico
- **Centre OCDE Tokyo** – Pour l'Asie
3rd Floor, Nippon Press Center Building
2-2-1 Uchisaiwaicho
Chiyoda-ku, Tokyo 100-0011
Tél.: +81 3 5532 0021
Fax: +81 3 5532 0035
Email: tokyo.contact@oecd.org
Website: www.oecdtokyo.org
- **Center OCDE Washington** – Pour l'Amérique du Nord
2001 L Street, NW, Suite 650
Washington DC 20036-4922
Tél.: +1 202 785 6323
Fax: +1 202 785 0350
Email: washington.contact@oecd.org
Website: www.oecdwash.org

CSC - Commission syndicale consultative de l'OCDE
15, rue Lapérouse
75016 Paris, France
Tél. : (33) 01.55.37.37.37
Fax : (33) 01.47.54.98.28
Courriel : tuac@tuac.org
Site web : www.tuac.org

Appendice sept

Contacts auprès des Organisations internationales

OCDE – Organisation de coopération et de développement économiques
2, rue André Pascal
F-75775 Paris Cedex 16, France
Standard, tél.: +33 1.45.24.82.00
Fax: +33 1.45.24.85.00

Pour toute question en provenance d'Amérique du Nord, d'Amérique latine, d'Asie, d'Allemagne ou d'Autriche, veuillez contacter un des [Centres OCDE](#) :

- **Centre OCDE de Berlin** – Pour l'Autriche, l'Allemagne et la Suisse
Schumannstrasse 10, D-10117 Berlin
Tél.: +49-30- 28 88 35 3
Fax: +49-30- 28 88 35 45
Email: berlin.centre@oecd.org
Website: www.oecd.org/berlin
- **Centre OCDE Mexico City** – Pour l'Amérique latine
Av. Presidente Mazaryk 526
Colonia: Polanco, C.P. 11560
México, D.F.
Tél.: +52 55 91 38 62 33
Fax: +52 55 52 80 04 80
Email: mexico.contact@oecd.org
Website: www.oecd.org/centrodemexico
- **Centre OCDE Tokyo** – Pour l'Asie
3rd Floor, Nippon Press Center Building
2-2-1 Uchisaiwaicho
Chiyoda-ku, Tokyo 100-0011
Tél.: +81 3 5532 0021
Fax: +81 3 5532 0035
Email: tokyo.contact@oecd.org
Website: www.oecdtokyo.org
- **Center OCDE Washington** – Pour l'Amérique du Nord
2001 L Street, NW, Suite 650
Washington DC 20036-4922
Tél.: +1 202 785 6323
Fax: +1 202 785 0350
Email: washington.contact@oecd.org
Website: www.oecdwash.org

CSC - Commission syndicale consultative de l'OCDE
15, rue Lapérouse
75016 Paris, France
Tél. : (33) 01.55.37.37.37
Fax : (33) 01.47.54.98.28
Courriel : tuac@tuac.org
Site web : www.tuac.org

Appendice sept

Contacts auprès des Organisations internationales

OCDE – Organisation de coopération et de développement économiques
2, rue André Pascal
F-75775 Paris Cedex 16, France
Standard, tél.: +33 1.45.24.82.00
Fax: +33 1.45.24.85.00

Pour toute question en provenance d'Amérique du Nord, d'Amérique latine, d'Asie, d'Allemagne ou d'Autriche, veuillez contacter un des [Centres OCDE](#) :

- **Centre OCDE de Berlin** – Pour l'Autriche, l'Allemagne et la Suisse
Schumannstrasse 10, D-10117 Berlin
Tél.: +49-30- 28 88 35 3
Fax: +49-30- 28 88 35 45
Email: berlin.centre@oecd.org
Website: www.oecd.org/berlin
- **Centre OCDE Mexico City** – Pour l'Amérique latine
Av. Presidente Mazaryk 526
Colonia: Polanco, C.P. 11560
México, D.F.
Tél.: +52 55 91 38 62 33
Fax: +52 55 52 80 04 80
Email: mexico.contact@oecd.org
Website: www.oecd.org/centrodemexico
- **Centre OCDE Tokyo** – Pour l'Asie
3rd Floor, Nippon Press Center Building
2-2-1 Uchisaiwaicho
Chiyoda-ku, Tokyo 100-0011
Tél.: +81 3 5532 0021
Fax: +81 3 5532 0035
Email: tokyo.contact@oecd.org
Website: www.oecdtokyo.org
- **Center OCDE Washington** – Pour l'Amérique du Nord
2001 L Street, NW, Suite 650
Washington DC 20036-4922
Tél.: +1 202 785 6323
Fax: +1 202 785 0350
Email: washington.contact@oecd.org
Website: www.oecdwash.org

CSC - Commission syndicale consultative de l'OCDE
15, rue Lapérouse
75016 Paris, France
Tél. : (33) 01.55.37.37.37
Fax : (33) 01.47.54.98.28
Courriel : tuac@tuac.org
Site web : www.tuac.org

OIT - Organisation internationale du travail

Siège de l'OIT
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Stanford: +41 (0) 22 799 6111
Fax: +41 (0) 22 798 8685
Email: ilo@ilo.org
Site web : www.ilo.org

Coordonnées pour la Déclaration tripartite de l'OIT ou Déclaration MNE :

Programme des entreprises multinationales de l'OIT

Chef de l'équipe : M. Dominique Michel
Tél. : +41 22 799 6481
Fax: +41 22 799 6354
Courriel : michel@ilo.org

Coordonnées pour la Déclaration de l'OIT sur les droits fondamentaux :

Programme focal pour la promotion de la Déclaration

Tél +41 22 799.64.56
Fax: +41 22 799.65.61
Courriel : declaration@ilo.org

ONU - Nations Unies

UN Headquarters
First Avenue at 46th Street
New York, NY 10017
Courriel : inquiries@un.org
Site web : www.un.org

Pacte mondial des Nations Unies

Gavin Power, Conseiller principal
Email: globalcompact@un.org
Website: www.unglobalcompact.org

Contact réseau :

Soren Mandrup Petersen
Chef des réseaux
Tél. : +1-917-367-3421
Courriel : petersens@un.org

PRI - Principes pour l'investissement responsable

James Gifford
Directeur exécutif
c/o UN Global Compact
United Nations, S-1894
New York, NY 10017
États-Unis
Tél. : +41 79 353 1536 (Suisse)
Tel: +61 411 886 592 (Australie)
Fax : +1 212 963 1207 (États-Unis)
Courriel : info@unpri.org
Site web : www.unpri.org

GRI - Initiative « Global Reporting »

GRI Secretariat
Keizersgracht 209
1016 DT
Amsterdam, Pays-Bas
Adresse postale Keizersgracht 10039
1001 DT
Amsterdam, Pays-Bas

OIT - Organisation internationale du travail

Siège de l'OIT
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Stanford: +41 (0) 22 799 6111
Fax: +41 (0) 22 798 8685
Email: ilo@ilo.org
Site web : www.ilo.org

Coordonnées pour la Déclaration tripartite de l'OIT ou Déclaration MNE :

Programme des entreprises multinationales de l'OIT

Chef de l'équipe : M. Dominique Michel
Tél. : +41 22 799 6481
Fax: +41 22 799 6354
Courriel : michel@ilo.org

Coordonnées pour la Déclaration de l'OIT sur les droits fondamentaux :

Programme focal pour la promotion de la Déclaration

Tél +41 22 799.64.56
Fax: +41 22 799.65.61
Courriel : declaration@ilo.org

ONU - Nations Unies

UN Headquarters
First Avenue at 46th Street
New York, NY 10017
Courriel : inquiries@un.org
Site web : www.un.org

Pacte mondial des Nations Unies

Gavin Power, Conseiller principal
Email: globalcompact@un.org
Website: www.unglobalcompact.org

Contact réseau :

Soren Mandrup Petersen
Chef des réseaux
Tél. : +1-917-367-3421
Courriel : petersens@un.org

PRI - Principes pour l'investissement responsable

James Gifford
Directeur exécutif
c/o UN Global Compact
United Nations, S-1894
New York, NY 10017
États-Unis
Tél. : +41 79 353 1536 (Suisse)
Tel: +61 411 886 592 (Australie)
Fax : +1 212 963 1207 (États-Unis)
Courriel : info@unpri.org
Site web : www.unpri.org

GRI - Initiative « Global Reporting »

GRI Secretariat
Keizersgracht 209
1016 DT
Amsterdam, Pays-Bas
Adresse postale Keizersgracht 10039
1001 DT
Amsterdam, Pays-Bas

OIT - Organisation internationale du travail

Siège de l'OIT
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Stanford: +41 (0) 22 799 6111
Fax: +41 (0) 22 798 8685
Email: ilo@ilo.org
Site web : www.ilo.org

Coordonnées pour la Déclaration tripartite de l'OIT ou Déclaration MNE :

Programme des entreprises multinationales de l'OIT

Chef de l'équipe : M. Dominique Michel
Tél. : +41 22 799 6481
Fax: +41 22 799 6354
Courriel : michel@ilo.org

Coordonnées pour la Déclaration de l'OIT sur les droits fondamentaux :

Programme focal pour la promotion de la Déclaration

Tél +41 22 799.64.56
Fax: +41 22 799.65.61
Courriel : declaration@ilo.org

ONU - Nations Unies

UN Headquarters
First Avenue at 46th Street
New York, NY 10017
Courriel : inquiries@un.org
Site web : www.un.org

Pacte mondial des Nations Unies

Gavin Power, Conseiller principal
Email: globalcompact@un.org
Website: www.unglobalcompact.org

Contact réseau :

Soren Mandrup Petersen
Chef des réseaux
Tél. : +1-917-367-3421
Courriel : petersens@un.org

PRI - Principes pour l'investissement responsable

James Gifford
Directeur exécutif
c/o UN Global Compact
United Nations, S-1894
New York, NY 10017
États-Unis
Tél. : +41 79 353 1536 (Suisse)
Tel: +61 411 886 592 (Australie)
Fax : +1 212 963 1207 (États-Unis)
Courriel : info@unpri.org
Site web : www.unpri.org

GRI - Initiative « Global Reporting »

GRI Secretariat
Keizersgracht 209
1016 DT
Amsterdam, Pays-Bas
Adresse postale Keizersgracht 10039
1001 DT
Amsterdam, Pays-Bas

Tél : +31-(0)20-5310000
Fax : +31-(0)20-5310031
Courriel : info@globalreporting.org
Site web : www.globalreporting.org

SAI - Social Accountability International (SA8000)

Bureau principal des États-Unis
Social Accountability International
220 East 23rd Street Suite 605
New York, NY 10010
Tél: +212 684 -1414
Fax: +212 -684-1515
Courriel : info@sa-intl.org
Site web : www.sa-intl.org

Tél : +31-(0)20-5310000
Fax : +31-(0)20-5310031
Courriel : info@globalreporting.org
Site web : www.globalreporting.org

SAI - Social Accountability International (SA8000)

Bureau principal des États-Unis
Social Accountability International
220 East 23rd Street Suite 605
New York, NY 10010
Tél: +212 684 -1414
Fax: +212 -684-1515
Courriel : info@sa-intl.org
Site web : www.sa-intl.org

Tél : +31-(0)20-5310000
Fax : +31-(0)20-5310031
Courriel : info@globalreporting.org
Site web : www.globalreporting.org

SAI - Social Accountability International (SA8000)

Bureau principal des États-Unis
Social Accountability International
220 East 23rd Street Suite 605
New York, NY 10010
Tél: +212 684 -1414
Fax: +212 -684-1515
Courriel : info@sa-intl.org
Site web : www.sa-intl.org