



Comprendre

Les Principes directeurs de l'OCDE
à l'intention des entreprises multinationales
et
Les Principes de l'initiative pour la
transparence des industries extractives (ITIE)

Formuler une plainte contre des entreprises multinationales en infraction



**Les Principes directeurs de l'OCDE
à l'intention des entreprises multinationales
et
Les Principes de l'initiative pour la
transparence des industries extractives (ITIE)**

Formuler une plainte contre des entreprises multinationales en infraction

**Action Contre l'Impunité pour les Droits Humains _ ACIDH
Rights and Accountability in Development _ RAID**

Initiative

ACIDH

Action Contre l'Impunité pour les Droits Humains, Lubumbashi,
République Démocratique du Congo

RAID

Rights and Accountability in Development, Oxford, Royaume Uni

A propos de RAID

Créée en 1997, RAID est une organisation non gouvernementale à but non lucratif qui a comme mission de promouvoir les droits humains et le développement durable. RAID travaille pour faire avancer la conduite responsable des entreprises, l'investissement équitable et la bonne gouvernance, afin d'assurer que les entreprises du secteur privé, les institutions internationales de financement et les gouvernements respectent les droits de l'homme des personnes vivant dans la pauvreté.

A propos d'ACIDH

Créée à Lubumbashi, le 15 janvier 2004, ACIDH est une association à but non lucratif, organisation non gouvernementale des droits de l'homme. Ses objectifs sont de contribuer à mettre fin à l'impunité des violations graves des Droits humains en République Démocratique du Congo ; d'influencer la réforme judiciaire, afin de poursuivre les présumés auteurs des crimes graves et du pillage des ressources naturelles et d'influencer l'opinion publique aux fins d'obtenir la répression de toute atteinte aux Droits humains.

A propos d'OECD Watch

OECD Watch est un réseau international d'ONG qui travaille pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises. L'objectif d'OECD Watch est d'informer la communauté des ONG sur les politiques et les activités du Comité de l'investissement de l'OCDE et d'évaluer l'efficacité des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Réalisation

Samantha Goethals, Textes, Rights and Accountability in Development

Sophie Woodhouse, Illustrations

Sommaire

- 7 Préface
- 9 Introduction
- 11 Qu'est-ce que l'OCDE ?
- 11 Que sont les Principes directeurs de l'OCDE ?
- 11 Qui sont les acteurs et quel est leur rôle ?
- 13 Principes directeurs pour le respect des droits de l'homme
- 14 Principes directeurs pour les relations avec communautés locales
- 15 Protection de l'environnement
- 17 Principes directeurs pour les droits et conditions de travail
- 19 Principes directeurs pour la contribution au développement durable
- 21 Initiative pour la transparence dans les industries extractives
- 24 Comment présenter une plainte contre une entreprise multinationale
- 27 Références-clés
- 28 Formulaire de plainte contre une entreprise multinationale
- 34 Exemples de cas de plaintes contre des entreprises multinationales
- 40 Contacts utiles

Remerciements

Les auteurs remercient particulièrement les personnes suivantes pour leur contribution dans la réalisation de ce guide : les coordinateurs du projet, Emmanuel Umpula, ACIDH et Patricia Feeney, RAID ; Colleen Freeman ; Emmanuel Prinet, EcoSteppingStones Consulting (Canada); Joris Oldenziel, SOMO (Pays-Bas) ; Hubert Tshiswaka, OSISA.

La réalisation et dissémination de ce guide a été possible grâce au support financier du Ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas, FORD FOUNDATION, OECD Watch et Open Society Institute for Southern Africa (OSISA).

Les vues exprimées dans cette publication sont celles des auteurs et ne peuvent donc en aucun cas être prises pour le reflet de l'opinion officielle des sponsors. Les sponsors ne peuvent être tenus responsables de l'utilisation faite des informations contenues dans ce guide.

Réalisation

Samentha Goethals, texte
RAID Rights and Accountability in Development (RAID), Oxford, Royaume Uni
(+44) (0) 1865 515 982
samentha.g@googlemail.com
www.raid-uk.org

Sophie Woodhouse, illustrations
Artiste Illustratrice, Oxford, Royaume Uni
sophie.woodhouse@tiscali.co.uk

Justine van Heusden, mise en pages
www.justar.nl

Ce guide est accessible en ligne sur en format pdf :

www.raid-uk.org
www.acidhrdc.org

Préface

Parmi toutes les épreuves auxquelles les pays en voie de développement et les pays en développement devraient faire face, il y a cette nécessité d'assurer que les entreprises et particulièrement les grandes compagnies étrangères assument un rôle positif et participent efficacement à la stabilisation et à l'intégrité de l'infrastructure de ces pays, et aident à l'amélioration des conditions de vie de leur population.

Les compagnies internationales sont tenues de respecter les standards internationaux des droits de l'homme, ainsi que les lois et réglementations des pays dans lesquels elles opèrent et investissent.

De plus, la menace du réchauffement planétaire, qui pèse sur le monde, exige des entreprises l'application des plus hauts standards de gestion de l'environnement, afin de minimiser les impacts nuisibles de leurs activités.

Cette brochure présente deux mécanismes internationaux, créés dans l'objectif de réduire les abus des entreprises multinationales et de les inciter à agir en tant que citoyens responsables du monde. Ces accords sont :

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

Les Principes directeurs de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) informent les entreprises internationales des procédures qui les obligent à rendre compte de leurs échecs à appliquer les recommandations de leur gouvernement sur la conduite à tenir partout où elles opèrent et sur leurs propres responsabilités sociales.

Bien que les Principes directeurs ne soient pas des mesures obligatoires, des plaintes issues suivant ces principes ont, dans certains cas, permis d'intenter une action contre des entreprises en infraction, et ce grâce à l'appui du droit des pays où elles sont établies et le droit de leur pays d'origine.

L'Initiative de transparence des industries extractives (ITIE) préconise l'intérêt des entreprises à divulguer les paiements qu'elles versent aux gouvernements des pays qui les accueillent (pas de porte, taxation, etc.), et d'agir dans la transparence lors d'accords contractuels, particulièrement ceux relatifs aux affaires sociales et à l'environnement. Les principes de l'ITIE ont pour objectif de promouvoir la transparence des revenus des entreprises d'extraction du pétrole, du gaz, et des minerais, et détaillent les normes que les compagnies et les gouvernements hôtes devraient appliquer.

Cette brochure est une introduction aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et aux Principes de l'ITIE. Vous y trouverez les dispositions clés des Principes directeurs de l'OCDE à l'égard des droits de l'homme, des relations avec les sociétés locales, du développement durable, de la transparence et de l'environnement ; les principes de l'ITIE ; et finalement les différentes étapes à suivre pour déposer une plainte.

Ce guide a pour but d'aider les sociétés civiles des pays en voie de développement et des pays en développement à prendre action contre des compagnies agissant à l'encontre de ces standards internationalement reconnus.

En conclusion, sont décrits des exemples types de plaintes contre des entreprises des pays adhérents à l'OCDE, accusées d'avoir commis des abus ou même des crimes dans des pays Africains, et le résultat de ces campagnes.

Ce guide sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales vient d'une initiative d'une ONG Congolaise, ACIDH (Action Contre l'Impunité pour les Droits Humains). Cette brochure est ainsi éditée en pensant spécialement au Congo, et en espérant qu'elle sera utile à toutes les sociétés civiles.

Introduction

Les compagnies multinationales connaissent très bien leur obligation au respect des droits de l'homme, du droits des travailleurs, et de la protection de l'environnement. Elles savent qu'il est contre la loi de soutenir et de se commettre dans l'utilisation des enfants au travail, le travail forcé, la corruption, et la fraude d'impôts. Les compagnies connaissent aussi très bien leur devoir de consulter les communautés, ainsi que leur devoir de publier les informations concernant leurs activités et l'impacte de celles-ci sur l'environnement.

Malgré cela, les entreprises n'agissent pas toujours de manière tout à fait transparente. Ceci arrive surtout dans les pays où le gouvernement est trop faible pour faire appliquer la loi et assurer que les entreprises travaillent correctement, dans le respect du pays et des communautés voisines comme c'est le cas au Congo.

Environ 40 pays se sont mis d'accord pour soutenir et diffuser un code et des standards de bonne conduite pour les compagnies. Cet accord s'appelle '**Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention les entreprises multinationales**'. Les Principes directeurs ont été créés dans le but de rappeler aux entreprises multinationales ce que les Gouvernements européens, nord-américains, et autres ont établi en tant que norme de bonne ou mauvaise attitude. Il n'existe en effet aucune loi contraignant les entreprises qui opèrent à l'étranger à suivre un bon code de conduite.

Pays adhérents aux Principes Directeurs

Allemagne	Espagne	Italie				
Argentine	Estonie	Japon				
Australie	Etats-Unis	Lettonie				
Autriche	Finlande	Lituanie				
Belgique	France	Luxembourg				
Brésil	Grèce	Mexique			Portugal	Slovénie
Canada	Hongrie	Norvège			République Slovaque	Suède
Chili	Irlande	Nouvelle Zélande			République Tchèque	Suisse
Corée	Islande	Pays-Bas			Roumanie	Turquie
Danemark	Israël	Pologne			Royaume-Uni	

Si vous êtes sûr et pouvez prouver qu'une compagnie multinationale originaire d'un des pays adhérents aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales agit contre les droits de l'homme, les droits des ouvriers, qu'elle pollue votre environnement, qu'elle est engagée dans la corruption ou toute autre activité hors la loi, il vous faut porter plainte contre cette entreprise.

Vous pouvez agir de six manières différentes pour arrêter les mauvaises actions d'une compagnie :

1. Ecrivez ce que vous avez vu, entendu, ou subi.

Exemple : notez **quand** et **ce qui** est arrivé, **où, comment et qui** est impliqué, et si possible prenez des photos.

2. Prévenez immédiatement les autorités, si ceci n'est pas risqué, et gardez une preuve de la date où vous les avez prévenues.

3. Prévenez tout de suite une ou plusieurs personnes responsables dans votre communauté.

Si vous savez à qui parler, contacter directement un ministre, des professeurs, des voisins ou toute autre personne qui peut vous aider à trouver des agents ou organisations responsables en qui vous pouvez avoir confiance.

4. **Si vous souffrez de problèmes de santé** que vous pensez liés à la pollution causée par les activités d'une entreprise, **notez quand ces problèmes ont commencé, tous les symptômes, la manière dont ils évoluent, et leur durée.** Toutes ces informations peuvent servir à rendre la compagnie coupable. Mais, surtout, allez consulter un docteur.
5. Parlez à votre famille, vos voisins, votre communauté et **regroupez-vous. Ensemble, vous avez plus de chance de changer le comportement et les actions de l'entreprise.**
6. Contactez une des organisations de la liste à la fin de cette brochure, afin de déterminer si une plainte adressée au gouvernement d'origine de cette entreprise vaut vraiment la peine.

Cette brochure vous expliquera les chapitres les plus importants des Principes directeurs de l'OCDE. Vous y trouverez aussi des exemples concrets de cas réels de compagnies ayant violé les Principes directeurs de l'OCDE.

Qu'est-ce que l'OCDE ?

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est une organisation intergouvernementale qui regroupe 30 pays tous attachés à la démocratie et à l'économie de marché. L'OCDE est reconnue et opère partout dans le monde, dans les domaines de l'économie, de l'éducation, du développement, de l'environnement, de la science ainsi que sur le plan social. L'OCDE joue aussi un grand rôle dans l'aide à la bonne gouvernance des secteurs public et privé.

Que sont les Principes directeurs de l'OCDE ?

Les Principes directeurs sont des recommandations par les gouvernements membres de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales en activité à l'étranger. Ces recommandations expliquent aux entreprises quels sont leurs droits, leurs responsabilités et les normes de bonne pratique dans les pays étrangers. Leurs objectifs sont :

- Le respect des droits de l'homme
- L'abolition du travail des enfants
- L'amélioration des conditions de travail
- La lutte contre la corruption
- Le développement de bonnes relations entre entreprises étrangères, pays hôtes et la communauté citoyenne ; et
- La protection de l'environnement

Les gouvernements qui soutiennent les Principes directeurs encouragent leurs entreprises multinationales à aider les progrès économiques, environnementaux et sociaux des pays hôtes, ainsi qu'à réduire au minimum les difficultés et les problèmes créés par leurs activités.

Qui sont les acteurs et quels sont leurs rôles ?

Les gouvernements adhérents aux Principes directeurs :

39 gouvernements adhèrent aux Principes directeurs. En adhérant aux Principes directeurs, ils devraient promouvoir ces principes et devraient les faire appliquer par leurs entreprises travaillant à l'étranger.

Pour renforcer l'application des Principes directeurs, ils devraient mettre en place des Points de contact nationaux.

Les Points de contact nationaux (PCN)

Les PCN sont des structures gouvernementales ministérielles dont la fonction principale est d'assurer que les Principes directeurs sont bien connus, compris et mis en place par les entreprises multinationales.

Leurs autres responsabilités sont :

- De recevoir et de traiter les questions relatives aux Principes directeurs
- De discuter les problèmes liés aux Principes directeurs, et d'assister dans la résolution de problèmes soulevés par leur interprétation ; et
- Rassembler les informations sur les cas nationaux soulevés par les Principes directeurs, et faire un rapport annuel au Comité de l'investissement

Le Comité de l'investissement

Le Comité de l'investissement regroupe tous les pays membres de l'OCDE et ceux soutenant les Principes directeurs de l'OCDE. C'est le corps responsable de la supervision du bon fonctionnement des Principes directeurs. Il a le devoir de faire les démarches nécessaires pour renforcer leur efficacité. Ce devoir ne se limite pas seulement aux Principes directeurs, il s'étend aussi à la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales.

Ses responsabilités par rapport aux Principes directeurs :

- Répondre aux requêtes des pays membres sur des aspects particuliers et généraux des Principes directeurs
- Organiser des communications au sujet des divers problèmes concernant les Principes directeurs entre partenaires sociaux et partenaires non adhérents
- Produire des explications et clarifications au besoin
- Réviser les Principes directeurs et les procédures de décision de manière à assurer leur pertinence et leur efficacité ; et
- Faire des comptes rendus sur les Principes directeurs au Conseil de l'OCDE

Les organisations non gouvernementales (ONG)

Les ONG ont été pour la première fois impliquées dans le débat concernant les Principes directeurs à l'occasion de la révision des Principes directeurs en 2000.

Selon la procédure-guide de l'OCDE, les ONG peuvent demander à consulter les PCN au sujet de cas spécifiques liés aux Principes directeurs. Elles peuvent aussi participer à des activités promotionnelles nationales, régionales ou d'autres sortes, organisées par les PCN ou par le Comité.

Les chapitres suivants sont écrits en référence aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Chaque extrait des Principes directeurs est annoté du numéro du chapitre et du paragraphe auquel il se réfère.



*A quoi sert une arme ?
A aller à l'école, à mon avenir
et celui de mon pays ? – Non
A tuer mon peuple et apporter la
misère ? – Oui
Ce n'est pas mon Droit
d'Enfant !*

Principes directeurs pour le respect des droits de l'homme (chapitres II – IV)

Les droits de l'homme et de l'enfant sont universels, ils sont les mêmes pour tous les pays et devraient y être également appliqués et respectés. Les entreprises multinationales des pays qui adhèrent à la Convention des droits de l'homme et la Convention relative aux droits de l'enfant, doivent respecter et appliquer ces conventions à tous les niveaux de leur organisation, même à l'étranger. Elles doivent aussi s'assurer que les autres entreprises avec qui elles travaillent appliquent et respectent ces droits.

Les entreprises multinationales doivent agir en accord avec les engagements et obligations du pays hôte par rapport aux droits de l'homme. Dans la plupart des cas, une entreprise qui transgresse les droits de l'homme viole la loi du pays hôte, et donc le système légal du pays peut être utilisé pour porter plainte. Cependant, dans certains pays, aucune loi n'oblige au respect des droits de l'homme. Dans ce cas, les Principes directeurs sont le seul recours pour formuler une plainte.

Les entreprises devraient :

Respecter et appliquer les droits de l'homme et de l'enfant

- Respecter les droits de l'homme des employés, de la communauté et de toute personne affectée par leurs activités suivant les obligations et engagements internationaux du pays hôte (Principes Généraux II.2)
- Interdire le travail des enfants (Emploi et Relations Professionnelles IV.1)
- Interdire le travail forcé ou obligatoire (Emploi et Relations Professionnelles IV.1)

Assurer les meilleures conditions de travail possibles

- Assurer que les conditions de travail sont aussi bonnes que celles des entreprises du pays hôte, et les mêmes que celles de l'entreprise mère (Emploi et Relations Professionnelles IV.4)
- Assurer des bonnes conditions pour la santé et la sécurité au travail (Emploi et Relations Professionnelles IV.4)

Les entreprises ne devraient pas :

Pratiquer de discriminations envers leurs employés

- Pratiquer de discriminations envers leurs employés en raison de leur race, couleur, sexe, religion, opinion politique, origine sociale (Emploi et Relations Professionnelles IV.1)

Développement ?
Progrès ?
Et vous nous
prenez tout ?!!



Principes directeurs pour les relations avec les communautés locales

Les gouvernements membres de l'OCDE veulent que les entreprises multinationales obéissent aux lois locales et politiques du pays hôte.

Les entreprises devraient :

Aider à développer la communauté locale

- Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue d'atteindre un processus de développement durable. (Principes Généraux II.1)
- Travailler avec la communauté locale et les milieux d'affaires locaux pour encourager la création de foyers locaux en développant les activités de l'entreprise sur les marchés intérieurs et extérieurs par des pratiques commerciales transparentes. (Principes Généraux II.3)
- Être responsables et mettre en place des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une relation de confiance mutuelle entre elles et les communautés dans lesquelles elles exercent leurs activités. (Principes Généraux II.7)
- Employer du personnel local et assurer la formation en vue d'améliorer les niveaux de qualification. (Emploi et Relations Professionnelles IV.5)

Informer

- Donner régulièrement et en temps utile des informations fiables et pertinentes sur leurs activités, leur structure, leur situation financière et leurs résultats (Publication et Information, III.1)
- Donner des comptes rendus fiables sur leurs activités financières et non financières (Publication et Information, III.2)
- Faire connaître leur raison sociale, leurs lieux d'implantation et les contacts de la société mère (Publication et Information, III.3)
- Faire connaître leurs résultats financiers et les résultats d'exploitation, leurs objectifs, leurs principaux actionnaires et les droits de vote, les membres de leur conseil d'administration et les principaux dirigeants ainsi que leur salaire, les facteurs de risque importants prévisibles, les questions importantes concernant les salariés et autres personnes liées à l'entreprise, les structures et politiques de gestion d'entreprise (Publication et Information, III.4)
- Rendre public les risques ou les progrès de leurs activités pour l'environnement, la santé et la sécurité (Environnement V.2)

Les entreprises ne devraient pas :

Agir contre la communauté

- Interférer dans les activités politiques locales. (Principes Généraux II.11)

Est-ce qu'elle
boit ÇA aussi
la femme du
patron ?



Protection de l'environnement

Les entreprises devraient :

Protéger l'environnement, la santé et la sécurité publique

- Mettre en place et appliquer un système de gestion environnementale :
 - 1 _ Analyser et évaluer les risques de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité
 - 2 _ Se fixer et appliquer des objectifs pour l'amélioration de leurs performances environnementales
 - 3 _ Suivre et contrôler régulièrement les progrès de leurs objectifs pour l'environnement, la santé et la sécurité (Environnement V.1)
- Évaluer et prendre en compte les risques pour l'environnement, la santé et la sécurité avant de prendre des décisions (Environnement V.3)
- Prendre des mesures immédiates en cas de risque important pour l'environnement, la santé et la sécurité publique sans attendre de preuve scientifique (Environnement V.4)
- Mettre en place des plans d'urgence pour éviter ou réduire tout risque pour l'environnement ou pour la santé (Environnement V.5)
- Améliorer leurs performances environnementales en :
 - 1 _ Adoptant les normes les meilleures pour la protection de l'environnement
 - 2 _ Produisant des produits sans risque pour l'environnement et la santé, économiques, réutilisables, et recyclables
 - 3 _ Informant les clients des conséquences environnementales de l'utilisation des produits et services de l'entreprise
 - 4 _ Recherchant des moyens d'améliorer à long terme leurs performances environnementales (Environnement V.6)
- Encourager l'information sur la protection de l'environnement (Environnement V.8)

Éléments-clés des Principes directeurs pour le développement durable et la protection de l'environnement, de la santé et de la sécurité publique

Accès à l'information :

Le chapitre sur l'accès à l'information distingue entre « informations que les entreprises devraient donner » (obligatoire) et « informations que les entreprises sont encouragées à donner » (pas nécessaire).

Les informations encouragées sont celles en rapport avec les conditions sociales, l'environnement, et les risques causés par les activités de l'entreprise. Dans le cas où une compagnie refuserait de donner certaines des informations 'encouragées', il faut trouver le moyen de prouver que cette entreprise transgresse certains Principes directeurs en refusant de coopérer et de révéler des données qui pourraient lui créer des ennuis.

Les demandes d'information devraient être soumises avant qu'une plainte ne soit formulée. Cela laisse le choix à la compagnie de livrer les informations ou de refuser. Tout refus de coopérer doit être alors mentionné dans la plainte.

Protection de l'environnement, de la santé et de la sécurité publique :

L'incertitude scientifique n'est en aucun cas une raison suffisante pour que les gouvernements ou les entreprises n'investissent pas dans la protection de l'environnement, la santé et la sécurité publique.

Dans le cas où l'environnement, la santé et la sécurité publique se trouvent dangereusement menacés par les activités d'une compagnie et que rien n'a été fait pour éviter cela sous prétexte de manque de preuves scientifiques, une plainte contre cette compagnie peut être déposée ou même renforcée par cet élément.

Il peut aussi s'ensuivre que votre investigation révèle que l'entreprise s'est arrangée avec le gouvernement afin de contourner la loi, et donc enfreint le paragraphe 5 du Chapitre II des Principes directeurs :

Les entreprises ne devraient pas chercher à contourner, ou accepter de contourner, les lois concernant l'environnement, la santé et la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou d'autres domaines. (Principes Généraux II.5)

Standards :

Les entreprises travaillant dans plusieurs pays devraient s'assurer que les standards de protection de l'environnement, de la santé et la sécurité publique sont les mêmes dans toutes les branches de leur organisation.

Les conditions devraient être les mêmes dans les branches installées à l'étranger que celle de la maison mère, même si les normes du pays hôte ne sont pas au même standard.

Si une entreprise ne respecte pas des mesures de protection de l'environnement, il faudra investiguer si des lois dans le pays d'origine l'obligent à utiliser certaines technologies pour protéger l'environnement.



Là-bas ils ont un
casque, des gants,
des protections ...
ils sont adultes...
et moi ?

Les Principes directeurs pour les droits et conditions de travail

Les entreprises devraient :

Former leurs employés

- Encourager la formation de leurs employés et la création d'emplois (Principes Généraux II.4)
- S'assurer que les employés connaissent les politiques de l'entreprise et les appliquent en mettant en place un système d'information (Principes Généraux II.8)
- Communiquer aux salariés et à leurs syndicats représentants des informations précises sur l'activité et les résultats de l'entreprise (Emploi et Relations Professionnelles IV.2)
- Former les employés sur les risques pour l'environnement, leur santé et leur sécurité (ex : la manipulation des matières dangereuses et la prévention des accidents affectant l'environnement) (Environnement V.7)

Respecter les droits des ouvriers

- Respecter le droit des salariés d'être représentés par des syndicats ou autre pour défendre leurs droits, et favoriser le dialogue entre l'entreprise et les représentants (Emploi et Relations Professionnelles IV.2)
- Avertir en avance les employés ou leur représentants en cas de changement dans l'entreprise (ex : changement de localité) qui pourrait bouleverser leur moyen d'existence et prendre les dispositions nécessaires pour limiter les dégâts (ex : licenciement collectif) (Emploi et Relations Professionnelles IV.6)
- Encourager les négociations et la discussion entre employés, syndicats et patrons sur les conditions de travail (Emploi et Relations Professionnelles IV.8)

Assurer la bonne marche de l'entreprise

- Encourager la bonne gestion d'entreprise, mettre au point et appliquer de bonnes pratiques de gestion d'entreprise (Principes Généraux II.6)

Les entreprises ne devraient pas :

Menacer leurs ouvriers

- Engager des actions discriminatoires ou disciplinaires contre des salariés ayant dénoncé à la direction, ou aux autorités publiques compétentes, des pratiques contraires à la loi, aux *Principes directeurs* ou aux politiques de l'entreprise (Principes Généraux II.9)
- Menacer les employés ou leurs représentants de fermer un lieu de travail ou de remplacer les employés en cas de négociations sur les conditions de travail (Emploi et Relations Professionnelles IV.9)

*Des heures, des heures,
sans cesse, harassées pour
quelques pièces, et notre
seul droit : se taire*





Accepter ça, c'est être pris la corde au cou et trahir tout le monde, les miens et mon peuple...

Principes directeurs pour la contribution au développement durable

Les Principes directeurs reconnaissent que les entreprises jouent un rôle important dans la vie de la communauté locale. Au-delà de ce que nous avons vu jusqu'ici, elles influencent grandement le développement du pays.

Les entreprises devraient :

Encourager la concurrence

- Encourager leurs partenaires commerciaux, fournisseurs et sous-traitants, à appliquer des principes de gérance et de commerce conformes aux *Principes directeurs* (Principes Généraux II.10)
- Appliquer les règles de concurrence de manière à ce que toutes les entreprises aient accès au marché (Concurrence IX.2)
- Coopérer avec les autorités de concurrence du pays hôte et fournir des réponses aussi rapides et aussi complètes que possible aux demandes de renseignements (Concurrence IX.3)
- Informer les salariés de l'importance du respect de l'ensemble des conditions de la concurrence (Concurrence IX.4)

Lutter contre la corruption

- Améliorer la transparence de leurs activités dans la lutte contre la corruption et l'extorsion en informant de leur système de gestion (Lutte contre la Corruption VI. 3)
- Informer les employés des mesures prises contre la lutte contre la corruption et l'extorsion, et veiller à ce qu'elles soient appliquées (Lutte contre la Corruption VI. 4)
- Mettre en place un système de gestion anti-corruption qui rende clairement compte des opérations de l'entreprise (Lutte contre la Corruption VI. 5)

Payer taxes et impôts

- Contribuer aux finances publiques des pays d'accueil en payant les impôts dont elles sont redevables (Fiscalité X)
- Se conformer aux lois et règlements fiscaux de tous les pays où elles opèrent, et faire de leur mieux pour obéir à ces lois (Fiscalité X)

Les entreprises ne devraient pas :

Contourner la loi

- Chercher à éviter ou accepter les offres de s'abstraire aux lois concernant l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou autres (Principes Généraux II.5)

Se faire corrompre

- Verser ou accepter des pots-de-vin, ou accepter de faux contrats avec des agents publics ou employés chez le concurrent pour gagner un marché (Lutte contre la Corruption VI. 1)
- Verser de paiements illégaux à des personnes d'autorité publique ou liées à la politique (Lutte contre la Corruption VI. 6)

Détruire la concurrence

- Conclure ou exécuter des accords anticoncurrentiels entre entreprises :
 - 1 _ Fixer des prix
 - 2 _ Monnayer des parts de marché
 - 3 _ Mettre en place des quotas de production
 - 4 _ Partager ou subdiviser des marchés en répartissant les clients, fournisseurs, zones géographiques ou branches d'activité (Concurrence IX.1)

Élément-clé des Principes directeurs contre la corruption

Une entreprise qui réussit à contourner ses obligations de paiement d'impôts est forcément hors la loi. La première étape avant de poser une plainte contre une entreprise qui ne paie pas ses impôts est d'investiguer si elle désobéit à la loi du pays. Il est aussi nécessaire de vérifier si l'entreprise ne viole pas d'autres Principes directeurs. Il arrive souvent que les gouvernements réduisent les taxes des entreprises pour les garder dans leur juridiction, tandis que de leur côté, les entreprises sollicitent des réductions au près de plusieurs gouvernements et vont là où c'est le plus profitable.

Les entreprises s'engagent aussi dans des activités politiques illégales, ou dans la corruption pour éviter les taxes, et ceci est une violation des Principes directeurs.

ITIE

Initiative pour la transparence des industries extractives

L'ITIE (EITI en anglais) est une coalition de gouvernements, de sociétés, de groupes venant de la société civile, d'investisseurs et d'organisations internationales qui vise à limiter la corruption et l'exploitation des pays riches en ressources naturelles, et leur permettre de tirer bénéfice de ces ressources. Cette coalition peut vous aider à appuyer une plainte contre une compagnie qui ne rend pas compte de ses dépenses et revenus public, ou qui pratique la corruption. Les pays et les entreprises membres de l'ITIE devraient publier des rapports détaillés sur les paiements qu'ils versent pour exploiter des ressources naturelles, ainsi que sur leurs revenus. Ces rapports permettent ainsi de contrôler les entreprises exploitantes de ressources pour lutter contre la pauvreté, les conflits et la corruption, et par conséquent accéder à une économie équitable.

Les principes de l'ITIE présentent de grands avantages pour les gouvernements et les citoyens des pays riches en ressources naturelles, tels que :

- Connaître les sommes que le gouvernement reçoit des entreprises et ce qu'elles gagnent, permettant de rendre les décideurs du pays responsables de cet argent
- Prouver que le gouvernement est responsable des recettes venues des ressources naturelles et agit en transparence, améliorant les investissements étrangers ; et
- Les investisseurs qui soutiennent ITIE s'assurent un marché sécurisé : la corruption crée l'instabilité politique qui est dangereuse pour les investissements

L'ITIE permet d'assurer que les revenus du pétrole, du gaz, et des minéraux contribuent au développement durable et à la réduction de la pauvreté.

Pays membres de l'ITIE

Pays qui implémentent l'ITIE

Afrique

Le Cameroun, le Tchad, la République Démocratique du Congo, la République de Guinée Equatoriale, le Gabon, le Ghana, la Guinée, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Nigeria, le São Tomé et Príncipe, la Sierra Leone

Asie Centrale

L'Azerbaïdjan, le Kazakhstan, la République Kirghiz

Asie de l'Est et Pacifique

La Mongolie, le Timor de l'est

Amérique Latine et Caraïbes

La Bolivie, le Pérou, la Trinité-et-Tobago



Pays qui supportent l'ITIE

Océanie

Australie (AusAID),

Europe

France, Allemagne, Pays-Bas, Norvège, Belgique, Royaume-Uni

Amérique du nord

Canada, Etas-Unis d'Amérique

G8

L'ITIE est soutenue par :

- _ un Secrétariat international du département pour le développement international (Royaume-Uni)
- _ la Banque mondiale et le Fonds monétaire international
- _ bailleurs de fonds
- _ les plus grandes entreprises pétrolières et minières

Les critères ITIE

Les critères ITIE ont été convenus à la Conférence ITIE à Londres en Mars 2005. L'application ITIE exige que les pays se conforment à, ou si possible dépassent, les critères qui sont les suivants :

- 1 _ La publication régulière de tous les paiements et de tous les revenus reçus par les gouvernements d'origine pétrolière, gaz ou minérale ; ces publications devraient être distribuées partout dans un format accessible, complet et compréhensible.
- 2 _ Quand de tels rapports n'existent pas encore, les paiements et les revenus devraient être suivis par un système crédible et indépendant qui applique des normes internationales d'audit.
- 3 _ Les paiements et les revenus devraient être rapprochés par un administrateur crédible et indépendant qui applique des normes internationales d'audit, et donne son opinion sur ce rapprochement, y compris sur les écarts qui ont été identifiés.
- 4 _ Cette approche est appliquée à toutes les compagnies, y compris les entreprises qui appartiennent à l'Etat.
- 5 _ La société civile s'engage activement dans la conceptualisation, les contrôles et l'évaluation de ce processus, et contribue aux débats publics.
- 6 _ Un plan de travail public et financièrement durable pour tout ce qui est mentionné ci-dessus doit être mis sur pied par le gouvernement du pays, avec l'assistance des institutions financières internationales où cela est nécessaire, y compris les cibles mesurables, le calendrier pour l'application et une évaluation des contraintes éventuelles de leur capacité.

Les Principes de l'ITIE pour les pays et compagnies adhérents (Extrait résumé de la Conférence de Lancaster House, 2003)

- Les ressources naturelles bien gérées peuvent soutenir l'économie et contribuer au développement durable.
- Les gouvernements sont responsables de la gestion des ressources naturelles pour leurs citoyens et le développement durable.
- L'extraction des ressources naturelles garantie des revenus à long terme qui sont soumis aux cours d'échanges internationaux.
- La publication des dépenses et revenus gouvernementaux est importante pour les débats publics et permet de faire de bons choix réalistes pour le développement durable.
- Les gouvernements et les compagnies d'extraction se devraient d'avoir des comptes transparents, pour aider à améliorer la gestion et la responsabilité financière publique.

- La transparence s'applique par respect des contrats et des lois.
- La transparence attire les investisseurs nationaux et étrangers.
- Les gouvernements sont responsables envers leurs citoyens pour la gérance des revenus et des dépenses publics.
- Les plus hauts standards de transparence et de responsabilité dans la vie publique dans les opérations gouvernementales et dans les affaires sont fortement encouragés.
- La publication des paiements doit être logique, cohérente et simple à appliquer et utiliser.
- Toutes les compagnies d'extraction, dans tous les pays, devraient se soumettre à la divulgation des paiements.
- Tout le monde (compagnies, gouvernements, organisation financières multilatérales, investisseurs et ONG), tous ont des contributions importantes à faire dans la recherche de solutions pour lutter contre la corruption et améliorer le développement durable.

Ce à quoi s'engagent les compagnies des pays candidats à l'ITIE

Pour qu'un gouvernement puisse faire valider son adhésion à l'ITIE, ses entreprises devront aussi faire valider la mise en place des critères et principes de l'ITIE dans leur organisation.

Les compagnies devront remplir un formulaire d'examen personnel et le renvoyer au Valideur qui pourra leur demander des renseignements plus détaillés si nécessaire.

Le formulaire et le rapport de validation devront être publiés sur le site Internet de la compagnie.

Si une entreprise ne remplit pas le formulaire d'examen personnel correctement, ceci sera indiqué dans le rapport du Valideur, ainsi que toute information liée au domaine public de l'entreprise. Cependant, la compagnie aura le droit de vérifier ces renseignements.

Finalement, les compagnies adhérentes à l'ITIE devront publier sur leur site Internet leur approbation et effort à la mise en place des mesures décidées par l'ITIE.

Les entreprises s'engageant dans le soutien international de l'ITIE devraient compléter un formulaire d'examen personnel de niveau international à envoyer directement au Secrétaire de l'ITIE pour être affiché sur le site Internet de l'ITIE.

Pour en savoir plus sur l'ITIE :

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

<http://www.eitransparency.org/UserFiles/File/keydocuments/factsheetaugust05french.pdf>

Comment présenter une plainte contre une entreprise multinationale ?

Ce qu'il faut considérer quand vous déposez une plainte :

- Avez-vous les ressources nécessaires et la capacité de poursuivre une plainte jusqu'au bout ?
- La compagnie transgresse-t-elle réellement la loi ?
- L'entreprise est-elle liée à d'autres délits ? Y-a-t-il d'autres procédures engagées contre elle ?
- La compagnie est-elle engagée par le gouvernement ?
- L'intervention d'un PCN facilitera-t-elle votre démarche et vous aidera-t-elle à atteindre votre objectif contre l'entreprise ?

Quelles informations faut-il rassembler ?

- Les preuves nécessaires que l'entreprise a enfreint les Principes directeurs ;
- Construire le profil de la compagnie ;
- Faire la liste d'autres problèmes que votre plainte risque de mettre à jour :
par ex. : dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise ; et
- La liste de vos partenaires.

Ce qu'il faut considérer lorsque que vous montez votre dossier :

- Avez-vous un but précis en déposant cette plainte ?
- Connaissez-vous les paragraphes des Principes directeurs relatifs à votre plainte ?
- L'entreprise a-t-elle enfreint plusieurs fois les Principes directeurs ? Allez-vous inclure tous les délits dans votre plainte ?
- L'ensemble des plaignants s'est-il mis d'accord sur ses attentes ?
- Si le problème est lié au travail, êtes-vous en collaboration avec les bons syndicats ?
- Pouvez-vous expliquer précisément votre intérêt dans le cas ?
- Avez-vous décidé de publier votre plainte ?
- Avez-vous décidé à qui adresser la plainte et si il faut l'envoyer à plusieurs PCN ?
- Avez-vous décidé quand déposer la plainte ?
- Vos sources sont-elles d'accord pour être citées comme témoins ou préfèrent-elles rester anonymes ?

Ce que doit contenir votre plainte :

Il n'y a pas de modèle précis pour écrire une plainte, mais il y a des *éléments essentiels* à inclure dans une plainte. Ces éléments sont les suivants :

- L'identité du plaignant et son intérêt dans le problème ;
- Les informations nécessaires qui prouvent que les Principes directeurs ont été violés ;
- La pertinence des lois et des procédures applicables au cas ;
- La manière dont le problème est traité par la justice locale et internationale ;
- La contribution de la plainte aux buts et à l'impacte des Principes directeurs.

1 Identifiez-vous

- Nom de la personne responsable à contacter
- Nom de l'organisation
- Adresse
- Numéro de téléphone
- Numéro de fax ; et
- E-mail

2 Donnez le nom et le lieu où se situe le Point de contact national

- Pour la liste des PCN, voir <http://www.oecd.org/topic>

3 Identifiez votre organisation, et présentez le motif de votre plainte

- Votre nom, ceux de vos partenaires et ceux des NGO qui vous soutiennent
- Votre requête pour le/les PCN du/des pays d'où vient l'entreprise en délit

4 Faites la liste des chapitres et paragraphes des Principes directeurs que l'entreprise a violés

- Lisez attentivement les commentaires et clarifications pour vous assurez que votre compréhension du texte officiel est parfaite

5 Ecrire une présentation détaillée et pertinente de votre organisation et expliquez votre intérêt dans le cas

- N'importe qui - village, communauté, employés - affecté par les activités d'une entreprise peut déposer un plainte contre celle-ci par l'intermédiaire d'une ONG ou d'un syndicat
- Les ONG qui représentent des personnes affectées par les activités d'une entreprise, et sont établies dans le pays de l'entreprise mère peuvent déposer une plainte directement contre celle-ci
- Les PCN n'acceptent pas les plaintes où seul le nom de l'organisation plaignante apparaît, il leur faut des informations détaillées sur le rôle et les activités de celle-ci
Exemple : ONG qui travaille avec les communautés affectées par les activités de 'l'entreprise X' depuis... ; ONG engagée dans la promotion de... pour...'

6 Fournissez des informations pertinentes sur la structure de l'entreprise et son lieu d'implantation

- *Exemple : La société X a ses quartiers généraux à... et opère à... . Cette compagnie X appartient à Y et Z, elle est dirigée par la société W*

7 Donnez des renseignements pertinents et détaillés sur les délits présumés et leur évolution à ce jour

- Expliquez en détail les délits commis par la compagnie : quoi, où, quand, comment, qui est impliqué et affecté
- Les ONG devraient s'assurer que les informations et les preuves fournies sont crédibles, solides et prouvent que les plaignants sont experts et connaissent parfaitement le problème
- Les explications devraient être courtes et précises de manière à ce que les PCN et autres lecteurs comprennent le problème à 100%
- Toutes les informations qui supportent la plainte devraient être attachées en appendice.
- Si la compagnie travaille avec une chaîne de fournisseurs, leurs rapports et liens devraient être expliqués en détails
- N'hésitez pas à déposer une plainte même si tous les renseignements requis ne sont pas complets, car il est parfois impossible d'accéder aux informations nécessaires

8 Décrivez vos contacts avec l'entreprise ou autres acteurs ou institutions en jeu

- Gardez un journal sur l'évolution de la plainte : copies de lettres, d'emails envoyés ou reçus, réunions...
- Incluez toutes les informations liées à la réponse de la compagnie
Exemple : échec des premiers contacts

9 Précisez quelles informations devraient être gardées anonymes et ne peuvent pas être révélées à l'entreprise

- Il est très important de garder le nom des personnes témoins, et les sources des documents anonymes pour éviter les représailles
- Les informations confidentielles devraient être bien signalées et acceptées par le PCN avant que la plainte ne soit remise

10 Expliquez vos requêtes et les actions nécessaires que l'entreprise doit prendre pour résoudre le problème

- Dans certains cas, il est important d'expliquer vos idées sur ce que l'entreprise doit faire pour résoudre le problème soulevé par la plainte
- Dans d'autres cas, il est préférable de discuter vos propositions avec le PCN et l'entreprise après que l'acceptation de la plainte
- D'autres fois, il vaut mieux attendre les réactions de la compagnie vis-à-vis des délits que vous lui reprochez

11 Expliquez ce que vous attendez du PCN

- Expliquez comment le PCN doit prendre en charge la plainte de manière équitable, convenable et transparente

12 Fournissez une liste numérotée des appendices

- Vos preuves devraient être faciles à suivre

13 Précisez les noms et coordonnées de tous les autres destinataires de la plainte

- Les autres destinataires peuvent être : les représentants officiels du pays d'accueil et ceux du pays d'origine de l'entreprise, d'autres institutions, OECD Watch, et d'autres ONG
- Envoyez une copie de votre plainte à OECD Watch info@oecdwatch.org
- Envoyez une copie de votre plainte à TUAC tuac@tuac.org si votre plainte concerne le travail

14 Traduisez la plainte

- La plainte doit être écrite dans la langue du PCN qui la reçoit
- Si la plainte est envoyée à plusieurs PCN, celle-ci doit être écrite dans une langue que chaque PCN peut comprendre
- En retour, vous pouvez demander au PCN et à l'entreprise de traduire leurs documents
- Si la traduction est trop difficile à obtenir, dans ce cas vous pouvez présenter la plainte dans votre langue, mais cela peut retarder le traitement de votre plainte

Références-clés pour soutenir une plainte

Conventions, traités, lois-clés

Liens Internet

Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales

http://www.oecd.org/document/18/0,2340,fr_2649_34889_4880402_1_1_1_1,00.html

Déclaration universelle des droits de l'homme

<http://www.un.org/french/aboutun/dudh.htm>

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

<http://www.ohchr.org/french/law/cescr.htm>

Pacte international relatif aux droits civils et politiques

<http://www.ohchr.org/french/law/ccpr.htm>

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

http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=FR&var_pagename=DECLARATIONTEXT

Droits humanitaires (convention de Genève)

http://www.ohchr.org/french/law/personnes_civiles.htm

Convention relative aux droits de l'enfant

<http://www.ohchr.org/french/law/crc.htm>

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

<http://www.ohchr.org/french/law/cedaw.htm>

Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement

<http://www.un.org/french/events/rio92/rio-fp.htm>

Formulaire de plainte contre une entreprise multinationale

VOTRE IDENTITE	
Nom de l'organisation	
Activité/Rôle	
Personne responsable Nom/prénom	
Adresse	Pays
Téléphone Indicatif pays	Fax
Email	
VOS PARTENAIRES	
Nom de l'organisation	
Activité/Rôle	
Personne responsable Nom/prénom	
Adresse	Pays
Téléphone Indicatif pays	Fax
Email	

VOTRE PLAINTE

Contre qui ?

Entreprise impliquée

Nom/adresse

Fournisseurs

Noms/adresses

Autres acteurs liés

Nom/adresse

Pourquoi ?

Délits commis

Quand ?

Où ?

**Lois/Principes directeurs
transgressés**

Conséquences

Qui est affecté ?

VOTRE REQUETE

Pour qui ?

Point de contact national

Adresse _ contact

Autres

Adresse _ contact

Requête (décrivez précisément ce qui est arrivé, ce pour quoi vous portez plainte)

VOTRE REQUETE

Qui ?	Personne qui a pris contact ?	Personne contactée
Quand ?		
Comment ?		
Quoi ?		
Réponse de l'entreprise		
Date		
Comment ?		
Quoi ?		

VOTRE REQUETE ET VOS RECOMMANDATIONS POUR L'ENTREPRISE

Problèmes Délits commis	
Actions à prendre	
Changements attendus	

VOTRE REQUETE POUR LES POINTS DE CONTACTS NATIONAUX

Actions à prendre

Résultats attendus

Temps estimé pour
l'étude de la plainte

INFORMATIONS A GARDER ANONYMES

Témoins

Nom /prénom

Témoignage

Raison de l'anonymat

Témoins

Nom /prénom

Témoignage

Raison de l'anonymat

Témoins

Nom /prénom

Témoignage

Raison de l'anonymat



Ressources documentaires	Document	
	Provenance	
	Raison pour anonymat	
Ressources documentaires	Document	
	Provenance	
	Raison pour anonymat	

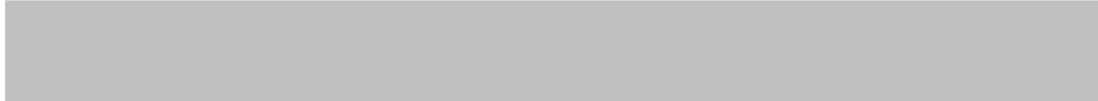
APPENDICES _ documents, photos, témoignages

Appendice 1	
Appendice 2	
Appendice 3	

DESTINATAIRES DE LA PLAINTÉ

Organisation	
Contact	
Adresse	
Rôle et activité	

DATE	NOM en majuscules	SIGNATURE
------	-------------------	-----------



Exemples de plaintes contre des entreprises multinationales

1 Transgression des droits de l'homme : l'entreprise minière et l'armée : le cas Anvil Mining Kilwa en RDC

Où	Katanga, République Démocratique du Congo
Qui	Anvil Mining Congo, entreprise minière – le FARDC
Acteurs - plaignants	ASADHO/Katanga/ ACIDH/ NDS/ RAID/Global Witness/Environmental Defense L'Entraide Missionnaire (ONG Canada), Rights and Democracy, Global Witness (Grande Bretagne)
Point de Contact National	Canada
Problèmes	La compagnie Anvil Mining est impliquée dans le massacre qui a eu lieu à Kilwa en Octobre 2004 : <ul style="list-style-type: none"> • Ses véhicules et chauffeurs ont été utilisés pour le transport des soldats de la FARDC, et des détenus. • Elle a versé des paiements aux soldats et les a ravitaillés • Elle a confirmé avoir fourni telle assistance. Selon Anvil, les véhicules avaient été réquisitionnés.
Recommandations	<p>Au Gouvernement de la R.D.C.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Donner l'accès à la justice pour les survivants. ○ Octroyer une sépulture digne d'êtres humains aux victimes décédées. <p>A la cour militaire du Katanga</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Fixer dans les meilleurs délais le dossier de Adémar Ilunga alias Kote Kubaya et consorts, afin que la vérité sur le drame de Kilwa soit définitivement connue et que la justice soit rendue aux victimes innocentes ; ○ Garantir la sécurité des victimes survivantes et des témoins qui auront déposés devant elle. ○ Garantir la sécurité des organisations locales de défense des droits de l'homme en les préservant des menaces et des risques éventuels encourus pour leur soutien à cette cause. <p>A la Police fédérale australienne</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Accélérer et étendre les investigations sur le rôle présumé de Anvil Mining Congo dans la commission des violations des droits de l'homme à Kilwa ; <p>Au groupe de la Banque mondiale/MIGA</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Vérifier et confirmer que les exigences et les garanties relatives au soutien accordé au projet Anvil Mining dans une situation post-conflit ont été satisfait. <p>A l'entreprise Anvil Mining Congo</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Rendre public son rapport d'investigation interne sur les incidents de Kilwa d'octobre 2004. ○ Encourager et assister ses agents actuels ou anciens à témoigner individuellement devant les autorités judiciaires congolaises et australiennes, sur ce qu'ils seraient à mesure de savoir en rapport avec les violations des droits de l'homme par les FARDC et dans lesquelles l'entreprise serait impliquée.

- Se montrer plus coopérative avec les organisations indépendantes et la presse dans la recherche commune de la vérité sur ces incidents éplorés, afin qu'à l'avenir une telle situation ne se reproduise pas.

Résultats

- Le Président de la Banque mondiale, Paul Wolfowitz, a fait investiguer par l'unité spécialisée - Compliance Advisor/Ombudsman (CAO) - si les risques politiques avaient bien été analysés par le MIGA.
- La CAO a découvert les mêmes problèmes soulevés par les ONG ; le MIGA n'a pas réussi à faire implémenter les Principes volontaires de sécurité et droits humains à Dikulushi, la mine d'Anvil Mining près de Kilwa.
- En Octobre 2006, l'auditeur a renvoyé le dossier de Kilwa devant la cour militaire de Katanga. Les autorités australiennes sont en train d'investiguer sur l'implication d'Anvil Mining dans un crime contre l'humanité.
- Le procès s'est ouvert en décembre 2006
- Le PCN du Canada a refusé le dossier (présenté par Rights and Democracy et l'Entraide Missionnaire) en vertu du procès en cours.
- En juin 2007, après plus de six mois de procès, la Cour militaire du Katanga a rendu son arrêt, acquittant la société Anvil Mining et ses trois employés, ainsi que neuf militaires des FARDC, des charges de crimes de guerre portées contre eux. Seuls, le Colonel Ilunga Ademar et le Lieutenant Sadiaka ont été condamnés à perpétuité pour d'autres crimes sans rapport avec Kilwa.
- Le Commissaire international des droits de l'homme a critiqué le verdict du procès et demande que celui-ci soit revu en prenant en compte l'importance de toutes les preuves de crimes contre l'humanité. Elle condamne aussi le fait que le Congo ne répond aucunement de ses obligations internationales en jugeant des civils devant une cour militaire, et fait appel pour que le Parlement congolais adopte et applique le Statut de Rome de la Cour pénale internationale. Elle encourage de même toutes les autorités compétentes à utiliser les moyens légaux en leur pouvoir pour rendre justice aux victimes de Kilwa.

2 Transgression des Droits de l'enfant : le travail des enfants et les paiements aux forces armées rebelles : Le cas Chémie Pharmacie, le marché de Coltan

Où	Nord/Sud Kivu, République Démocratique du Congo
Qui	Chémie Pharmacie Hollande, CPH (Pays-Bas)/Eagle Wings (EWRI)/Trinitech (EEUU)
Acteurs - plaignants	CENADEP/Amis de la Terre (Pays-Bas), NIZA et al. RAID/FOE US
Point de Contact National	Pays-Bas
Problèmes	Exploitation des travailleurs (artisans, y compris travail des enfants) et le financement des groupes rebelles armés. L'ONU a laissé entendre qu'EWRI a reçu un accès privilégié aux sites de coltan et a pratiqué les travaux forcés grâce à son étroite collaboration avec les militaires Rwandais.
Résultats	Le PCN américain a refusé d'accepter le dossier sur EWRI/Trinitech. Le PCN néerlandais a fait des observations sur la conduite de CPH et a noté qu'il avait fallu prendre des mesures pour découvrir la provenance des minerais achetés, les conditions de travail et les circonstances dans lesquelles cela c'était produit.

3 Les déchets toxiques : le cas Trafigura en Côte d'Ivoire

Où	Côte d'Ivoire
Qui	Trafigura (société multinationale de transport maritime)/Tommy (société Ivoirien)
Acteurs - plaignants	Greenpeace
Point de Contact National	UK – mais le dossier n'a pas été présenté en vertu d'action légale en cours à Londres
Problèmes	Trafigura, compagnie internationale de transport de marchandises, a fait convoyer des déchets toxiques d'Amsterdam vers Abidjan où, Tommy, une compagnie locale avec très peu, voir même aucune expérience dans le dépôt de déchets, a jeté des matériaux extrêmement toxiques autour de la ville. Trafigura refuse d'admettre que les déchets contenaient du sulfure hydrogéné, un produit extrêmement nocif. De plus elle rejette la faute sur Tommy. Cette pollution a été la cause de problèmes de santé largement répandus ainsi que de panique parmi les habitants. La plupart des personnes contaminées se sont plainte de nausée, de maux de tête et de problèmes de peau, dix personnes sont déjà mortes apparemment à la suite de contamination.
Résultats	Leigh Day cabinet d'avocats anglais a entamé un procès contre la société pour obtenir le dédommagement des victimes.

4 Transgression des Principes directeurs pour l'environnement a _ Pollution : le cas STL

Où	Katanga, République Démocratique du Congo
Qui	STL- GTL George Forrest Internationale Afrique et OMG US/Finlande
Acteurs - plaignants	NDS/ACIDH/11 11 11/Broederlijk Delen/RAID et al.
Point de Contact National	Belgique/Etats Unis
Problèmes	<p>Pollution – transgression des Principes directeurs sur l'environnement et autres problèmes. Au lieu de construire un convertisseur comme convenu, des minerais seulement à moitié traités ont été envoyés au centre de traitement du Groupe OM en Finlande. Ceci a dépourvu Gécamines des bénéfices de la vente de certains minerais, en particulier le germanium. Les habitants de la cité de Gécamines, à côté de l'usine du STL, ont porté plainte contre la pollution de l'air et de l'eau, qui selon eux est la cause de problèmes de santé parmi les habitants. Une enquête sur le terrain conduite par LISCO et RAID a confirmé des niveaux très élevés de cadmium, de plomb et de magnésium dans le sol du quartier résidentiel qui expose la population à de hauts risques.</p>
Résultats	<p>Le dossier sur OMG a été refusé par le PCN Américain, mais a finalement été accepté par le PCN Belge. A la fin des procédures, le PCN a recommandé au groupe Forrest :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ D'agir dans la transparence ; ○ De fournir des informations fiables, pertinentes et régulières sur ses activités et sur les mesures prises en vue de respecter les Principes directeurs de l'OCDE en ce qui concerne l'environnement ; ○ De communiquer des informations fiables et pertinentes concernant leur activité, leur structure, leur situation financière et leurs résultats conformément au chapitre III des Principes directeurs.

b _ Santé et sécurité des employés : Le cas des plantations de fleurs au Kenya :

Où	Kenya, Colombie
Qui	Compagnies Productrices de Fleurs
Acteurs - plaignants	La campagne de War on Wants pour l'abolition des mauvaises conditions de travail dans les entreprises productrices de fleurs, le renforcement du respect et de l'application des mesures de sécurité pour la santé des employés, ainsi que de leur droit de parole.
Point de Contact National	Belgique/Etats Unis
Problèmes	<p>Les ramasseurs de fleurs travaillent dans des conditions impossibles pour la santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • exposition régulière aux produits et gaz extrêmement toxiques utilisés pour protéger les fleurs : les ouvriers sont contaminés et présentent de graves problèmes de santé : lésions de la peau, des poumons, des yeux ; asthme ; évanouissements ; fausse couche et déformations congénitales ; • même travail et mouvement répété pendant de longues périodes : handicap ; • les femmes sont exposées au harcèlement sexuel ; • pas d'accès à de l'eau non contaminée par les pesticides sur le lieu de travail ; • les entreprises ne mettent rien en place afin de protéger la vie et la santé de leurs ouvriers. <p>Un travail dur et précaire :</p> <p>Les entreprises exploitent leur main d'œuvre et ne leur assurent aucune sécurité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • salaire très faible ; • aucune sécurité à l'emploi : les ouvriers obtiennent rarement des contrats et peuvent être renvoyés n'importe quand, pour n'importe quelle raison : maladie, grossesse, plainte ; • les heures supplémentaires sont obligatoires et souvent non rémunérées ; • le droit à la parole et aux syndicats n'existe généralement pas et les entreprises menacent souvent de partir ailleurs ; • aucune information n'est donnée aux ouvriers sur le contenu des pesticides et de leurs effets. <p>De graves conséquences pour l'environnement :</p> <p>La culture de fleurs requiert énormément d'eau, et les entreprises de fleurs se trouvent dans des régions arides où l'eau est rare et précieuse. Le pompage d'eau se fait donc au détriment des nappes phréatiques et les habitants de ces régions se retrouvent privés de cette eau si chère. L'eau est pompée sans cesse, la sécheresse avance et le peu d'eau qui reste est souvent pollué.</p>
Résultats	Création d'ICC, code international de conduite pour la production de fleurs coupées, de Flower Label Programme, et de Fair Flowers Fair Plants (Commerce équitable de fleurs, commerce équitable des plantes) qui œuvrent pour l'application de bonnes conditions de travail dans l'industrie des fleurs coupées.

5 Les chaînes de fournisseurs : le cas Afrimex

Où	Kivu, République Démocratique du Congo Nord et Sud Kivu
Qui	Afrimex
Quand	Depuis 1996 début du conflit dans l'est du Congo, plainte déposée en février 2007
Acteurs - plaignants	Global Witness ONG – Londres ; Groupe d'experts de l'ONU
Point de Contact National	Royaume-Uni
Problèmes	<p>Global Witness a investigué sur les liens entre l'exploitation de minerais, les conflits et la corruption en RDC et a découvert que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afrimex pratique le commerce de minerais dans des conditions qui ont contribué à perpétuer le conflit en RDC. • qu'elle a clairement enfreint les Principes directeurs de l'OCDE en : <ul style="list-style-type: none"> ○ versant des impôts au parti RDC GOMA depuis le début du conflit ; ○ ignorant ce à quoi servait cet argent. <p>Global Witness a pu démontrer comment les pratiques commerciales d'Afrimex ont directement contribué :</p> <ul style="list-style-type: none"> • au financement de groupes rebelles armés pendant le conflit ; • à graves violations des Droits de l'homme dans l'est de la RDC. <p>L'ONG a pu établir que la société s'est approvisionnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans certaines mines où le travail forcé était pratiqué ; • où les mineurs travaillaient dans des conditions mettant leur vie en péril.
Recommandations	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'exploitation des ressources naturelles par des entreprises étrangères ne doit pas servir à alimenter un conflit. ○ La juste exploitation des ressources naturelles d'un pays doit devenir une priorité nationale et internationale. ○ Les entreprises ont un rôle majeur dans l'anéantissement des liens entre la vente des ressources naturelles et l'alimentation des conflits guerriers. Elles ont la responsabilité d'adopter des pratiques qui appliquent les Droits de l'homme et interdisent l'usage de la violence contre des civils non armés. ○ Cette responsabilité est aussi celle des gouvernements des pays d'où sont originaires les sociétés accusées d'infractions. Ils devraient enquêter sur ces sociétés et leur demander des comptes. ○ En ne prenant pas cette responsabilité, ces gouvernements anéantissent l'efficacité des Principes directeurs de l'OCDE. ○ Il faut que le gouvernement britannique réagisse de manière à prouver son engagement dans la lutte contre les entreprises hors la loi, la lutte contre les conflits armés et la corruption.
Résultats	Plainte en cours

Contacts utiles

Organisations Non Gouvernementales



ACIDH

Action Contre l'Impunité pour les Droits Humains

Action Against Impunity for Human Rights

Prince Kumwamba N'Sapu
ACIDH, 00243 997011202

Avenue Des Usines N°317/Coin avenue Kasavubu
Commune de Lubumbashi
République Démocratique du Congo

Tél +243 997108022
ou +243 997025331
E-mail acidhrdc@ic-lubum.cd

Web www.acidhrdc.org/

RAID

Rights & Accountability in Development

Patricia Feeney
Rights and Accountability in Development

38 Norham Road,
Oxford OX2 6SQ
Royaume-Uni

Tél +44 1865 515 982
ou +44 7796 178 447
E-mail tricia.feeney@raid-uk.org

Web www.raid-uk.org

OECD Watch

Secrétariat:
Joris Oldenziel

Sarphatistraat 30,
1018 GL Amsterdam
Pays-Bas

Tél +31 (0)20 6391 291
Fax +31 (0)20 6391 321
E-mail j.oldenziel@somo.nl

Web www.oecdwatch.org

Points de Contact Nationaux

Allemagne

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Auslandsinvestitionen VC3
Scharnhorststrasse 34-37
D-10115 Berlin

Tél (49-30) 2014 7577, 75 21

Fax (49-30) 2014 5378

E-mail buero-vc3@bmwi.bund.de

Web <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Aussenwirtschaft/Aussenwirtschaftsfoerderung/instrumente-der-aussenwirtschaftsfoerderung,did=20608.html>

Australie

The Executive Member
Foreign Investment Review Board
c/- The Treasury
Canberra ACT 2600

Tél (61-2) 6263 3763

Fax (61-2) 6263 2940

E-mail anpcp@treasury.gov.au

Web www.ausncp.gov.au

Belgique

Service Public
Fédéral Economie Potentiel Economique
Rue du Progrès
50 1210 Bruxelles

Tél (32-2) 277 72 82

Fax (32-2) 277 53 06

E-mail colette.vanstraelen@economie.fgov.be

Web www.ocde-principesdirecteurs.fgov.be
www.oeso-richtlijnen.fgov.be
www.oecd-guidelines.fgov.be

Canada

Canada's National Contact Point Room S5-192
International Trade
Canada 111 Sussex Drive
Ottawa, Ontario K1A 0G2

Tél (1-613) 944-0763

Fax (1-613) 944 0679

E-mail ncp.pcn@international.gc.ca

Web www.ncp-pcn.gc.ca

Etats-Unis

Director Office of Investment Affairs
Bureau of Economic
and Business Affairs Department of State
2201 C St.
NW Washington, DC 20520

Tél (1-202) 736 4274

Fax (1-202) 647 0320

E-mail usncp@state.gov

Web www.state.gov/www/issues/economic/ifd_oia.html
www.state.gov/e/eb/oecd/

Finlande

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
Helsinki

Tél +358-9- 1606 4689

E-mail jorma.immonen@ktm.fi

Web www.ktm.fi/monika

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

Tél (33) 01 44 87 73 60

Fax (33) 01 44 87 74 59

E-mail ramon.fernandez@dgtppe.fr
anne.muxart@dgtppe.fr

Web www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtppe/pcn/pcn.php

Pays-Bas

Trade Policy Department
Ministry of Economic Affairs
P.O. Box 20102
NL-2500 EC The Hague

Tél 31-70-3796485
Fax 31-70-3797221
E-mail ncp@minez.nl

Web www.oesorichtlijnen.nl

Royaume-Uni

UK National Contact Point
Department of Business, Enterprise and Regulatory
Reform
Bay 4133
1 Victoria Street
London SW1H 0ET

Tél (44-20) 7215 5756
Fax (44-20) 7215 2234
E-mail uk.ncp@berr.gsi.gov.uk

Web [www.berr.gov.uk/europeandtrade/trade-policy/
oecd-multinat-guidelines/page10203.html](http://www.berr.gov.uk/europeandtrade/trade-policy/oecd-multinat-guidelines/page10203.html)

© *RAID Rights & Accountability in Development*

ACIDH Action Contre l'Impunité pour les Droits Humains

