

Mettre fin aux discriminations en matière d'emploi

Les discriminations sont-elles fréquentes ?

Dans quelle mesure les écarts d'emploi sont-ils imputables aux discriminations ?

Comment les législations anti-discrimination fonctionnent-elles ?

Quel est le rôle des recours juridictionnels ?

Quel est le rôle des procédures de médiation et de conciliation ?

Pour plus d'informations

Références

Où nous contacter ?

Introduction

Aujourd'hui encore, dans les pays de l'OCDE, les femmes et les minorités ethniques ont plus de difficultés pour accéder à un bon emploi et sont davantage susceptibles d'être moins bien rémunérées que d'autres catégories de travailleurs, même si les progrès enregistrés ces dernières années sont frappants. La persistance de cet état de fait tient en partie à des pratiques discriminatoires – i.e. au traitement différent de personnes, pourtant aussi productives que les autres, simplement en raison de leur sexe ou de leur race.

Pratiquement tous les pays de l'OCDE ont adopté des législations anti-discrimination au cours des dernières décennies, principalement pour des questions d'équité et de cohésion sociale. Mais on peut aussi voir dans les législations anti-discrimination un moyen d'améliorer l'efficacité économique. En interdisant les pratiques qui jouent contre l'emploi des catégories sous-représentées, ces législations peuvent permettre d'accroître la population active et contribuer ainsi à contrebalancer les effets du vieillissement démographique.

D'après la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, dans sa nouvelle formulation, les politiques d'emploi spécifiques, destinées à amener les catégories sous-représentées sur le marché du travail, de même que les mesures visant à faciliter la conciliation entre travail et vie de famille, et les mesures d'incitation fiscale, peuvent aider à réorienter ces catégories vers le travail rémunéré. Mais il ne suffit pas d'aider les gens à trouver un emploi ; il faut aussi veiller à ce que tous aient accès aux mêmes opportunités d'emploi. Les discriminations réduisent l'impact potentiel de ces politiques, et les législations anti-discrimination peuvent contribuer à les rendre plus efficaces.

Cependant, dans la plupart des pays de l'OCDE, la bonne application des législations anti-discrimination repose, pour l'essentiel, sur la détermination des victimes à faire valoir leurs droits. C'est pourquoi, sensibiliser le public aux dispositions légales et aux conséquences à en attendre (en particulier concernant les coûts et avantages qu'il y a, pour les victimes, à porter plainte) est un aspect essentiel d'une stratégie efficace de promotion d'une culture de l'égalité de traitement. Mais les dispositions légales auront sans doute plus d'impact si leur bonne application ne repose pas exclusivement sur des initiatives individuelles. Dans cette perspective, les instances spécifiquement dédiées à la lutte contre les discriminations (on parle d'instances chargées des questions d'égalité) peuvent jouer un rôle clé. Ce numéro de *Synthèses* passe en revue les résultats de la politique anti-discrimination et examine ce que les gouvernements peuvent faire de plus pour placer sur un pied d'égalité toutes les personnes susceptibles de faire partie de la population active. ■

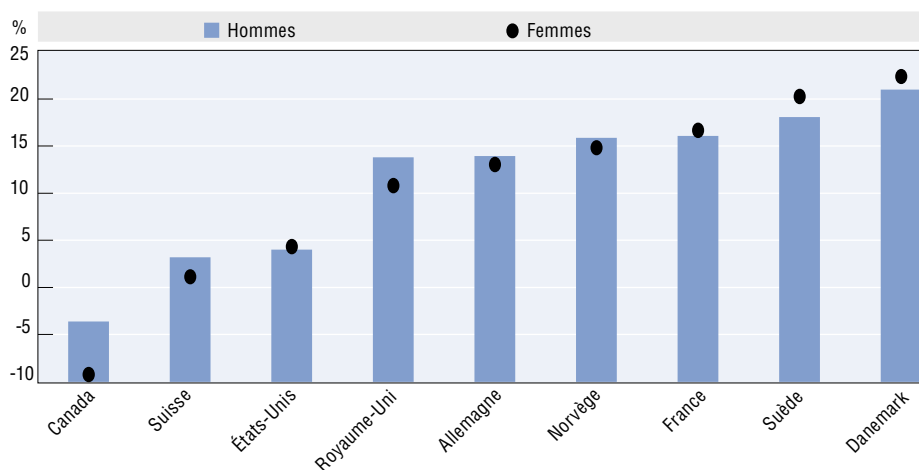
Les discriminations sont-elles fréquentes ?

Dans la plupart des pays de l'OCDE, le sexe et la race ont par le passé eu une influence sur les perspectives d'emploi des gens, et les différences persistent aujourd'hui, même si les situations varient d'un pays à l'autre quant à l'ampleur, la nature et l'évolution de ces différences. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les femmes sont 20 % moins nombreuses que les hommes à avoir un emploi. Les écarts tendent à être plus limités dans les pays nordiques, tandis qu'en Turquie, au Mexique, en Grèce, en Corée et en Italie, l'écart d'emploi des femmes excède 30 %. Les femmes gagnent aussi 17 % de moins, en moyenne, que les hommes, dans les pays de l'OCDE.

Il est plus difficile d'apprécier l'ampleur des disparités d'emploi et de salaire au regard de la race ou de l'origine ethnique car les statistiques fondées sur la race sont interdites dans de nombreux pays, en particulier en Europe continentale. Lorsqu'elles existent, ces statistiques montrent que les écarts sur le marché du travail entre les minorités ethniques et le reste de la population sont aussi importants que les écarts entre hommes et femmes. Il apparaît que les immigrés de la deuxième génération – nés dans le pays, mais dont les parents sont nés à l'étranger – ont en moyenne 10 % de chances de moins d'avoir un emploi que les personnes non issues de l'immigration (graphique 1). On peut penser que ce chiffre marque une estimation basse des disparités d'emploi selon l'origine ethnique car, dans plusieurs pays, les immigrés de la deuxième génération ne représentent qu'une faible proportion des minorités ethniques ou raciales. Et les données montrent que, dans les pays traditionnellement d'immigration comme le Canada, le Royaume-Uni ou les États-Unis, les minorités raciales présentes dans le pays depuis longtemps tendent à s'en sortir moins bien encore que les immigrés de la deuxième génération.

Un certain nombre d'éléments contribuent aux disparités de situation entre hommes et femmes et entre groupes ethniques sur le marché du travail. Le niveau d'éducation ou, plus généralement, le capital humain est assurément l'un de ces éléments. Cependant, les écarts de niveau d'instruction entre hommes et femmes se sont rapidement réduits au cours du dernier demi-siècle et,

Graphique 1.
LES ENFANTS D'IMMIGRÉS S'EN SORTENT MOINS BIEN SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL QUE LES NATIFS
Écart de taux d'emploi entre la deuxième génération et les natifs non issus de l'immigration, début des années 2000



Note : Personnes âgées de 20 à 29 ans et qui ne sont pas étudiantes.

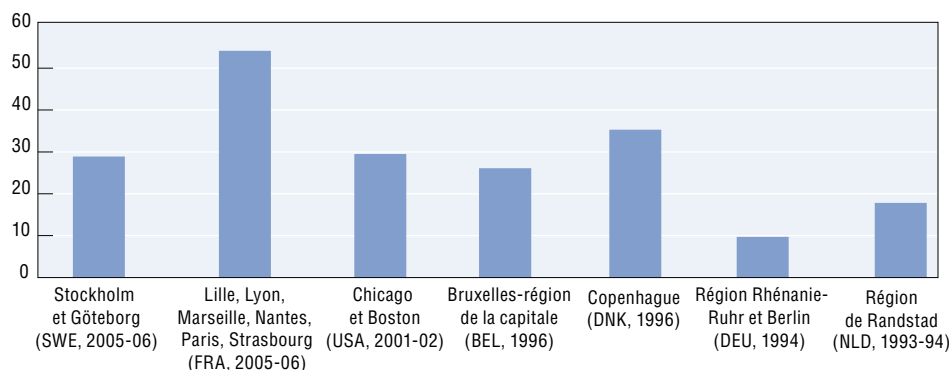
Source : *Perspective des migrations internationales*, OCDE, 2007, Paris

aujourd'hui, les femmes sont aussi qualifiées, si ce n'est plus qualifié, que les hommes, dans de nombreux pays de l'OCDE. Par contre, les écarts en termes de capital humain entre les minorités ethniques et le reste de la population ont un caractère plus persistant et peuvent expliquer en partie les différences au regard de l'emploi. D'autres caractéristiques individuelles, souvent difficiles à observer – comme les traits de personnalité, les attentes et la motivation – peuvent sans doute aussi largement contribuer à expliquer la plus ou moins grande réussite sur le marché du travail selon le sexe et l'origine ethnique. Et, lorsqu'on parle de la race ou de l'origine ethnique, le lieu de résidence est souvent déterminant. Cependant, même lorsque l'on tient compte de ces facteurs explicatifs potentiels, au moins un quart de l'écart entre hommes et femmes ou entre groupes ethniques reste inexpliqué, et c'est là que la discrimination sur le marché du travail peut sans doute constituer un facteur d'explication partiel. ■

Dans quelle mesure les écarts d'emploi sont-ils imputables aux discriminations ?

Les pratiques discriminatoires peuvent être détectées et mesurées par le biais d'expériences sur le terrain, et en particulier, via des tests d'accès à l'entretien d'embauche : des lettres de candidature fictives sont envoyées en réponse à une offre d'emploi réelle et la comparaison des nombres de convocations à un entretien reçu selon le groupe d'appartenance donne une mesure de la discrimination. En ce qui concerne les minorités ethniques ou raciales, pratiquement toutes les expérimentations disponibles orientent vers la même conclusion : la discrimination dans le processus de recrutement est loin d'être inhabituelle. En règle générale, à situation strictement équivalente en termes de diplômes, de qualifications, d'expérience professionnelle, de lieu de résidence, etc., les minorités ethniques reçoivent moins de convocations à un entretien, dans une proportion d'environ 30 points de pourcentage, que le reste de la population lorsqu'elles envoient un curriculum vitae en réponse à une offre d'emploi (graphique 2). Cela implique, en gros, que la recherche d'un emploi est de 40 % à 50 % plus longue pour les minorités ethniques, ce qui les rend beaucoup plus vulnérables au risque de chômage de longue durée.

Graphique 2.
LA DISCRIMINATION RACIALE OU ETHNIQUE DANS LE PROCESSUS D'EMBAUCHE EST LOIN D'ÊTRE INHABITUELLE
Synthèse des résultats des tests d'accès à un entretien d'embauche dans l'optique de la discrimination ethnique, points de pourcentage¹



Interprétation : Dans les régions de Stockholm et Göteborg, avec un curriculum vitae strictement équivalent, les minorités ethniques reçoivent moins de convocations à un entretien, dans une proportion de près de 30 points de pourcentage, que le reste de la population suédoise lorsqu'elles envoient leur curriculum vitae en réponse à une offre d'emploi.

1. Différence de nombre de rappels en pourcentage des candidatures ayant donné lieu à au moins un rappel observé (les emplois sans rappel sont exclus de l'échantillon). Les chiffres se rapportant à des activités économiques et à des professions différentes, ils ne peuvent servir de base à des comparaisons entre zones géographiques.

Source : OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris

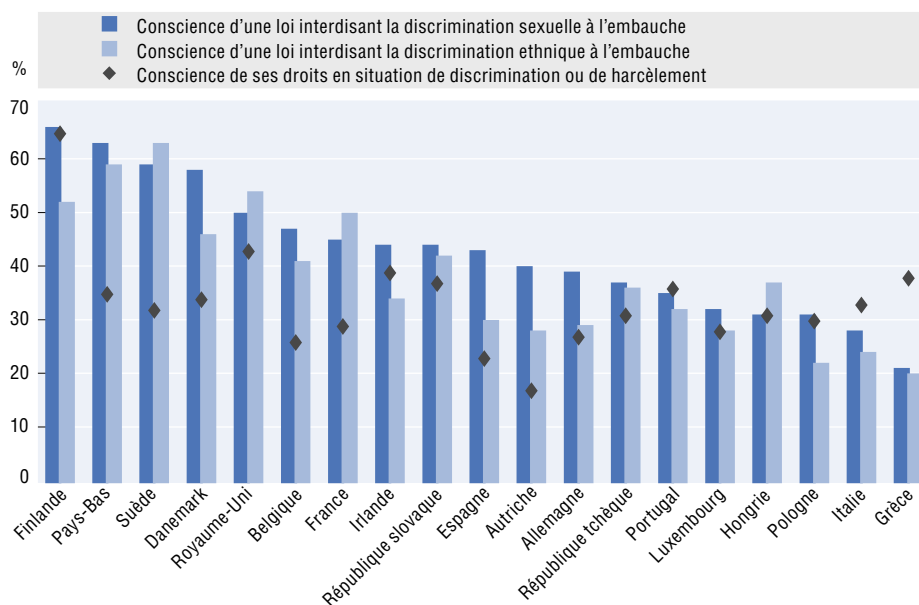
Les expériences sur le terrain sont toutefois coûteuses à mettre en œuvre. Aussi, elles sont en général conduites dans des zones géographiques bien circonscrites et sur un éventail étroit de professions et, en ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe, elles donnent des résultats moins concluants. De fait, un certain nombre de professions, aujourd'hui encore, sont à dominante masculine ou à dominante féminine, selon le cas. Ainsi, les expériences sur le terrain mettent généralement en évidence une discrimination à l'égard des femmes dans certaines professions ou certaines activités, et dans d'autres domaines, pas de discrimination, voire une discrimination à l'encontre des hommes. Il est donc difficile de tirer des conclusions générales de ces observations. Il faut alors faire appel à des approches plus globales, mais aussi moins directes, fondées sur les prédictions de la théorie économique. Ce type d'approche révèle, dans bien de cas, que la discrimination fondée sur le sexe est persistante. Par exemple, les estimations de l'OCDE suggèrent qu'au moins 8 % de l'écart d'emploi entre hommes et femmes peut être imputé à la discrimination, en moyenne dans les pays de l'OCDE. ■

Comment les législations anti-discrimination fonctionnent-elles ?

Les législations anti-discrimination sont efficaces lorsqu'elles sont véritablement appliquées, ce qui est souvent difficile à obtenir. La principale raison pour les employeurs d'éviter les pratiques discriminatoires est le coût que cela risque d'entraîner pour eux s'il apparaît qu'ils sont en infraction avec la loi. Mais, dans la plupart des pays, un cas de discrimination ne peut faire l'objet d'investigations et ne peut être mis en évidence que si la personne victime de discrimination est déterminée à engager une action juridique.

En de telles circonstances, il est crucial que les travailleurs sachent qu'ils ont un droit formel à l'égalité de traitement, de façon à faire respecter leurs droits.

Graphique 3.
DE NOMBREUSES PERSONNES NE SAVENT PAS QUE LA DISCRIMINATION EST INTERDITE PAR LA LOI
Sensibilisation du public aux dispositions anti-discrimination



Note : les barres correspondent au pourcentage de personnes répondant « Oui » à la question (QA 12) « Existe-t-il une législation qui interdit dans votre pays les types de discrimination suivants en matière d'embauche ? » ; il s'agit en l'occurrence, respectivement, de la discrimination fondée sur le sexe et de la discrimination fondée sur l'origine ethnique. Le symbole correspond au pourcentage de personnes répondant « Oui » à la question (QA 14) « Connaissez-vous vos droits si vous faites l'objet d'une discrimination ou d'un harcèlement ? ».

Source : Commission européenne (2007), *Discrimination dans l'Union européenne*, Eurobaromètre spécial 263 / Vague 65.4.

Mais on constate que l'opinion publique est souvent mal informée de ces droits. Par exemple, dans les pays de l'Union européenne, moins de la moitié de la population, en moyenne, sait que la discrimination fondée sur le sexe ou l'origine ethnique en matière d'embauche est illégale (graphique 3). Et l'opinion publique a une connaissance plus limitée encore des droits, de façon générale, des personnes victimes de discrimination : en moyenne, parmi les citoyens de l'Union européenne, un sur trois seulement affirme connaître ses droits pour le cas où il serait victime de discrimination. Mener des campagnes d'information à l'intention du public est donc fondamental et c'est, de fait, une partie de l'activité des instances nationales chargées des questions d'égalité, dans tous les pays où ce type d'instance existe. Néanmoins, il y a encore des marges importantes de progrès possibles.

Deuxièmement, les victimes de discrimination devraient pouvoir engager avec succès une action en justice. Or, prouver qu'il y a eu discrimination est fondamentalement difficile car les éléments de preuve sont généralement entre les mains du défendeur, autrement dit l'employeur. A cet égard, le type de preuves qu'exigent les tribunaux est déterminant. Mais la question n'est pas simple à trancher. D'un côté, si les éléments de preuve exigés sont à ce point difficiles à réunir qu'une action devant les tribunaux est vouée à l'échec, le respect des droits des justiciables ne pourra pas véritablement être assuré dans la pratique. D'un autre côté, il ne devrait pas être possible d'intenter une action au motif d'une discrimination fondée sur le sexe ou l'origine ethnique chaque fois qu'on a le sentiment d'avoir été injustement écarté d'un emploi ou d'une promotion, sinon le système ne serait pas tenable.

Presque tous les pays européens ont allégé la charge de la preuve pour le demandeur dans les affaires de discrimination, à la suite des directives européennes sur cette question. Pour l'essentiel, le demandeur doit démontrer qu'il y a eu traitement différentiel et n'a à apporter qu'un commencement de preuve du lien entre ce traitement différentiel et son identité sexuelle ou son origine ethnique. Il n'a pas à prouver qu'il y a eu intention ou pratique discriminatoire en soi. Il incombe alors au défendeur de démontrer que la différence de traitement était sans lien avec une intention ou une pratique discriminatoire. Cependant, en l'absence d'instruments juridiques ou institutionnels complémentaires, établir ne serait-ce qu'un commencement de preuve reste difficile pour le demandeur. Et, dans de nombreux pays, ce soutien aux demandeurs continue de faire défaut. Des pays comme l'Australie, le Canada et les États-Unis ont adopté une autre approche. Si la charge de la preuve repose entièrement sur le demandeur, les instances chargées des questions d'égalité jouissent de pouvoirs d'investigation relativement larges, ce qui leur permet d'aider efficacement les demandeurs à recueillir les éléments de preuve requis. Ainsi, administrer la preuve d'une discrimination devant la justice n'est pas nécessairement plus difficile dans ces pays que dans les pays où la charge de la preuve est plus favorable pour le demandeur mais où l'instance chargée des questions d'égalité a des pouvoirs d'investigation plus limités.

Troisièmement, il faut, à tout le moins, que le coût d'une action en justice soit inférieur aux avantages que le demandeur peut en attendre s'il obtient gain de cause. Au delà de la difficulté fondamentale qu'il y a à prouver une discrimination, les victimes de discrimination peuvent aussi devenir victimes de représailles pour avoir porté plainte. Cela peut constituer un obstacle sérieux à la bonne application des législations anti-discrimination. Dans presque tous les pays, les lois anti-discrimination comportent des dispositions destinées à protéger les travailleurs contre d'éventuelles représailles de la part de l'employeur, mais souvent, les exigences en matière de preuves restent plus fortes dans les cas de représailles que dans les cas de discrimination simple. Et de fait, les cas de représailles semblent assez fréquents dans les affaires de discrimination.

Enfin, alors que les coûts peuvent être très élevés, les avantages sont souvent incertains, car dans de nombreux cas, les lois anti-discrimination ne précisent pas quelles sont les règles applicables pour les dommages-intérêts. Dans plusieurs pays, les dommages-intérêts obéissent aux règles normales du droit civil, administratif ou pénal, ou sont régis par le code du travail. Pour évaluer les coûts et avantages d'une action en justice, la victime d'une discrimination doit connaître les dispositions applicables contenues dans un certain nombre de lois et codes, tâche évidemment ardue qui risque de l'amener à renoncer à porter plainte. ■

Quel est le rôle des recours juridictionnels ?

Intenter une action en justice pour discrimination reste un processus coûteux, complexe, long et conflictuel. C'est pourquoi, dans bien des cas, une action en justice ne représente pas véritablement une option pour un travailleur qui a avec son employeur un différend sur une question de discrimination. Cependant, les affaires de discrimination qui aboutissent, même si elles sont très peu nombreuses, peuvent être un instrument important de changement culturel, si on leur donne un retentissement suffisant. En fait, bon nombre des avantages potentiels qu'il y a à intenter une action pour discrimination sont collectifs, alors que les coûts sont en grande partie individuels.

C'est pourquoi, en règle générale, une loi aura plus d'impact si son application ne se déclenche pas exclusivement à l'initiative d'une victime privée de ses droits. Dans plusieurs pays, il existe des instances spécialisées habilitées à mener des investigations dans les entreprises et les organisations et à agir en justice à l'encontre des employeurs qui ont des pratiques discriminatoires, même en l'absence de plaintes individuelles. Même si cette possibilité n'aide pas directement l'ensemble des victimes de discrimination, elle peut mettre en relief les questions d'égalité et faire en sorte que l'élimination de la discrimination soit une valeur reconnue.

Les instances chargées des questions d'égalité n'ont généralement pas le pouvoir de représenter les demandeurs en justice dans les affaires individuelles de discrimination. Et, dans les pays où elles ont ce pouvoir, cette représentation n'est pas systématique. Au Royaume-Uni, par exemple, la Commission pour l'Égalité et les Droits de l'Homme ne saisit les tribunaux au nom de justiciables que lorsque cela offre la possibilité de créer une jurisprudence ou de clarifier et d'améliorer la loi. De même, aux États-Unis, la Commission pour l'Égalité des Opportunités d'Emploi agit en justice dans l'intérêt public, ce qui en pratique la conduit à représenter les demandeurs dans un nombre limité de cas. Au total, l'objectif premier de la représentation juridique assurée par les instances chargées des questions d'égalité, les ONG ou les syndicats est souvent de servir l'intérêt public.

Pour nombre de victimes potentielles de la discrimination, l'effet général des dispositions légales sera donc sans doute indirect. En portant le débat sur les questions de discrimination, elles peuvent aider à modifier les comportements et contribuer à faire accepter socialement le principe de l'égalité de traitement. Dans la plupart des pays, les instances nationales chargées des questions d'égalité diffusent des informations et des statistiques qui aident à sensibiliser le public à la discrimination en général et à faire prendre conscience de ses manifestations concrètes sur le lieu de travail, et mènent aussi des campagnes d'information pour faire évoluer les mentalités. D'ailleurs, les populations semblent avoir une idée claire de ce qu'est la discrimination et semblent favorables à des politiques d'égalité de traitement. En moyenne, dans les pays européens pour lesquels ces informations sont disponibles, près de la moitié de la population pense qu'une femme aurait moins de chances qu'un homme, à qualifications ou diplômes équivalents, d'obtenir un emploi, une formation ou une promotion. Pour ce qui est des minorités ethniques, cette proportion passe à 60 %. Et, dans les deux cas, l'adoption de mesures spéciales visant à assurer l'égalité devant l'emploi est approuvée par une grande majorité de l'opinion publique. En outre, les rares

évaluations disponibles de certaines législations anti-discrimination existantes (notamment aux États-Unis) tendent à montrer que ces législations ont sans doute contribué à réduire de façon significative les disparités liées à l'origine ethnique ou au sexe sur le marché du travail. ■

Quel est le rôle des procédures de médiation et de conciliation ?

Les victimes de discrimination qui souhaitent rester chez le même employeur ont de sérieuses difficultés à faire respecter leurs droits par une action en justice. D'autres mécanismes de règlement des différends, par exemple des procédures formelles de médiation ou de conciliation, existent, dans la plupart des pays de l'OCDE. Ces procédures présentent plusieurs avantages pour les deux parties.

Premièrement, elles augmentent la probabilité que le différend pour discrimination soit réglé rapidement. Les procédures de médiation et de conciliation prennent en moyenne de deux à huit mois dans les pays pour lesquels on dispose d'informations à ce sujet. En outre, elles sont gratuites pour les deux parties puisqu'elles n'exigent pas l'assistance d'un avocat. De plus, des procédures efficaces de médiation ou de conciliation peuvent se traduire par d'importantes économies pour les autorités publiques en réduisant considérablement le nombre de jours d'audience devant les tribunaux.

Deuxièmement, les procédures de médiation n'ont pas de caractère accusatoire. Non seulement cela augmente la probabilité d'un compromis, mais cela réduit aussi le risque de destruction irréparable de la relation d'emploi. De fait, dans presque tous les pays, la médiation ne peut être engagée sans l'acceptation volontaire des deux parties. En outre, la procédure bénéficie du concours d'un tiers neutre et garantit aux parties la confidentialité. En assumant le rôle de conseiller impartial, le médiateur peut aider les parties à revoir des attentes irréalistes et, ainsi, aider à rapprocher les points de vue initiaux des parties. Et la confidentialité de la médiation permet aux parties de parvenir à un compromis en admettant certains faits et en faisant certaines concessions. Le médiateur ne décide rien, c'est aux parties de prendre la décision. Elles accepteront d'autant mieux le résultat et en seront d'autant plus satisfaites, ce qui facilitera en outre le rétablissement de la relation d'emploi.

On a pu constater que les procédures de médiation sont efficaces pour résoudre les différends liés à une discrimination dans les pays qui ont une longue expérience de ce type de procédures. La médiation présente toutefois certains inconvénients. En particulier, elle risque de permettre aux demandeurs d'obtenir personnellement réparation sans modifier plus largement les comportements répréhensibles, et empêche la formation d'une jurisprudence claire. Il n'est pas évident, par conséquent, qu'un large recours à la médiation augmente le niveau global d'application des lois ou réduise la discrimination de façon générale. Sans doute faut-il considérer que la médiation est l'une des options possibles mais pas une solution de remplacement par rapport à une application efficace des lois par les juridictions compétentes. Remplacer une véritable exécution des lois par la conciliation et la médiation pourrait priver les lois d'une grande partie de leur substance. Or, la médiation fonctionne toujours mieux lorsque la menace d'un éventuel procès est bien réelle. ■

Pour plus d'informations

Ces questions sont analysées de façon plus approfondie au chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008*. Pour de plus amples informations à propos de cette Synthèse et sur les travaux de l'OCDE concernant la discrimination sur les marchés du travail, veuillez contacter :

Andrea Bassanini, tél. : +33 1 45 24 90 32, e-mail : andrea.bassanini@oecd.org, ou
Anne Saint-Martin, tél. : +33 1 45 24 85 90, e-mail : anne.saint-martin@oecd.org,
ou reportez-vous au site : www.oecd.org/perspectives/emploi



Références

OCDE (2007), **Perspectives des migrations internationales**, ISBN : 978-92-64-03301-6, € 75, 416 pages.

OCDE (2007), **Jobs for Immigrants**. Vol. 1: *Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, ISBN : 978-92-64-03359-7, € 42, 288 pages.

OCDE (2008), **Perspectives de l'emploi**, chapitre 3 : « Le prix des préjugés : la discrimination au travail fondée sur le sexe et l'appartenance ethnique », ISBN : 978-92-64-04634-4, € 80, 290 pages.

OCDE (2008), **“The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity. Legal and Institutional Framework in force in 2007”**, accessible en ligne à l'adresse www.oecd.org/perspectives/emploi.

Pour en savoir plus sur les travaux de l'OCDE sur les questions d'emploi, visiter le site www.oecd.org/emploi

Les publications de l'OCDE sont en vente sur notre librairie en ligne :
www.oecd.org/librairie

Les publications et les bases de données statistiques de l'OCDE sont aussi disponibles sur notre bibliothèque en ligne : www.SourceOCDE.org

Où nous contacter ?

SIÈGE DE L'OCDE DE PARIS

2, rue André-Pascal
75775 PARIS Cedex 16
Tél. : (33) 01 45 24 81 67
Fax : (33) 01 45 24 19 50
E-mail : sales@oecd.org
Internet : www.oecd.org

ALLEMAGNE

Centre de l'OCDE de Berlin
Schumannstrasse 10
D-10117 BERLIN
Tél. : (49-30) 288 8353
Fax : (49-30) 288 83545
E-mail : berlin.centre@oecd.org
Internet : www.oecd.org/berlin

ÉTATS-UNIS

Centre de l'OCDE
de Washington
2001 L Street N.W., Suite 650
WASHINGTON DC 20036-4922
Tél. : (1-202) 785 6323
Fax : (1-202) 785 0350
E-mail : washington.contact@oecd.org
Internet : www.oecdwash.org
Toll free : (1-800) 456 6323

JAPON

Centre de l'OCDE de Tokyo
Nippon Press Center Bldg
2-2-1 Uchisaiwaicho,
Chiyoda-ku
TOKYO 100-0011
Tél. : (81-3) 5532 0021
Fax : (81-3) 5532 0035
E-mail : center@oecdtokyo.org
Internet : www.oecdtokyo.org

MEXIQUE

Centre de l'OCDE du Mexique
Av. Presidente Mazaryk 526
Colonia: Polanco
C.P. 11560 MEXICO, D.F.
Tél. : (00 52 55) 9138 6233
Fax : (00 52 55) 5280 0480
E-mail : mexico.contact@oecd.org
Internet : www.oecd.org/centrodemexico

Les Synthèses de l'OCDE sont préparées par la Division des relations publiques de la Direction des relations publiques et de la communication. Elles sont publiées sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE.