

GUIDE

DE LA

DÉCLARATION DE PRINCIPES
TRIPARTITE SUR LES
ENTREPRISES MULTINATIONALES
ET LA POLITIQUE SOCIALE

GUIDE

DE LA

DÉCLARATION DE PRINCIPES TRIPARTITE SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE

DES DIRECTIVES UNIVERSELLES
À CONNAÎTRE ET À UTILISER
POUR PROMOUVOIR
LA RESPONSABILITÉ SOCIALE

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
Programme des entreprises multinationales
Genève, 2002

Copyright © Organisation internationale du Travail 2002

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

ISBN 92-212956-3

Première édition 2002

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse.

Préface

Les entreprises multinationales sont d'importants agents de changement dans le processus de mondialisation qui nous concerne tous. Leurs réseaux favorisent les transferts transfrontières de compétences, de savoir-faire, de ressources et de technologies. Le changement qui résulte de la connexion entre l'activité économique mondiale et les marchés locaux comporte inévitablement des risques mais ouvre en même temps des perspectives. Comprendre les avantages potentiels de l'investissement étranger et réduire autant que possible les coûts de l'ajustement au changement constituent un défi pour les gouvernements, les employeurs et les syndicats partout dans le monde. La clé du progrès est une adhésion commune aux valeurs universelles qui assurent aux femmes et aux hommes la possibilité d'accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale aborde la tâche ardue qui consiste à trouver les moyens pour que la mondialisation profite à tout le monde. C'est le point de référence universel de la responsabilité sociale dans le monde du travail. Ses principes, qui visent à accroître et à étendre le progrès économique et social, sont le fruit d'une interaction, d'un dialogue social. Ils favorisent la compréhension mutuelle, la participation, la transparence et la responsabilité sociale – autant de conditions préalables à des partenariats durables entre les acteurs et marchés mondiaux et locaux. Les objectifs de la Déclaration, fondés sur les principes internationaux du travail, s'attachent à promouvoir le travail décent dans tous les pays où les entreprises multinationales (EMN) opèrent et ont une influence.

Le présent ouvrage, qui vise à promouvoir la connaissance et l'utilisation de la Déclaration sur les EMN, a été établi sur la base de consultations avec les gouvernements, les entreprises et les organisations de travailleurs. Il a pour objet d'aider les EMN, les entreprises locales, les syndicats et les gouvernements à envisager des partenariats dans les contextes les plus divers. Fondé sur les valeurs communes énoncées dans la Déclaration, il peut être aisément consulté par ces acteurs clés qui seront ainsi à même de coordonner leurs rôles et leurs responsabilités sur les marchés mondiaux et locaux, en vue de garantir le respect des droits des travailleurs, une plus grande sécurité des lieux de travail et le développement des qualifications et des compétences. Ce guide est un outil extrêmement précieux devant servir à promouvoir le dialogue sur la contribution que de bonnes pratiques de travail peuvent apporter à une compétitivité durable sur les marchés mondiaux.

Juan Somavia
Directeur général

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface	v
Introduction	1
1. Des valeurs universelles pour les activités des EMN	3
1.1. Introduction et vue d'ensemble	3
1.2. Politique générale	4
1.3. Emploi	5
1.4. Formation	6
1.5. Conditions de travail et de vie	6
1.6. Relations professionnelles	7
2. La Déclaration sur les EMN et les initiatives nationales, régionales et sectorielles	9
2.1. Edifier des partenariats nationaux, régionaux ou sectoriels	9
2.2. Stimuler consultations et coordination entre gouvernements, entreprises et syndicats	13
2.3. Influencer sur l'action gouvernementale	14
2.4. Favoriser la conclusion de conventions collectives	16
2.5. Dimension régionale	18
3. Déclaration sur les EMN et initiatives volontaires des entreprises en matière de responsabilité sociale	21
3.1. Source d'inspiration pour les politiques et programmes des entreprises	21
3.2. Mesure de la performance des entreprises	24
3.3. Accords-cadres	26
4. La Déclaration sur les EMN et les produits et services du BIT	29
4.1. Evaluation des progrès accomplis: informations recueillies grâce aux enquêtes	29
4.2. Règlement des différends: demandes d'interprétation de la Déclaration sur les EMN	30
4.3. Elargissement de la participation et des connaissances grâce aux réseaux du BIT	31
5. Déclaration sur les EMN et autres instruments internationaux	33
5.1. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	33
5.2. Pacte mondial des Nations Unies	34
Annexe I. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale	35
Annexe II. Eléments possibles pour mettre en pratique la Déclaration sur les EMN	51
Annexe III. Accords-cadres et conventions de l'OIT	57

Liste des encadrés

2.1.	Partenariat pour le développement économique et social: le cas de l'Irlande	10
2.2.	Partenariats et emploi: le cas de Singapour	10
2.3.	Partenariats et investissement dans les ressources humaines	11
2.4.	Partenariats contre le travail des enfants dans l'industrie du vêtement	12
2.5.	Un partenariat pour la protection de la santé sur le lieu de travail	12
2.6.	Les consultations sociales en Jamaïque et aux Philippines	14
2.7.	La Déclaration sur les EMN aide les gouvernements à promouvoir le progrès social . . .	16
2.8.	Une approche interministérielle de la coordination des organismes publics	16
2.9.	Les enseignements de l'expérience: favoriser des négociations de bonne foi	17
2.10.	Coopération régionale et principes de la Déclaration	18
2.11.	Nouer des alliances régionales entre syndicats sur la base des principes de la Déclaration sur les EMN: l'exemple de l'Afrique australe	19
3.1.	Programme de gestion responsable: systèmes de gestion globale de la sécurité et de la santé	22
3.2.	Nouveaux systèmes de gestion en Bulgarie	23
3.3.	Promouvoir des normes mondialement reconnues grâce à l'établissement de liens . . .	24
3.4.	L'Initiative mondiale sur les rapports de performance	25
3.5.	Diffusion des bonnes pratiques par l'attribution de prix: l'exemple de Singapour	25
3.6.	Investissements éthiques	26
4.1.	Evaluation des progrès accomplis: Septième enquête	29
4.2.	Procédure d'interprétation de la Déclaration sur les EMN	30
4.3.	Critères de recevabilité	31

Figure

3.1.	Intégration des principes de l'OIT dans les accords-cadres	27
------	--	----

Introduction

La mondialisation de l'économie présente à la fois des avantages et des risques substantiels pour tous ceux qui sont confrontés à la complexité et à la rapidité des phénomènes qu'elle engendre. Les entreprises multinationales (EMN) jouent un rôle de premier plan dans cette «révolution» et doivent elles-mêmes faire face à la pression permanente de marchés en constante évolution et à la nécessité impérieuse de dégager des bénéfices toujours plus élevés. Elles peuvent renforcer leur propre sécurité en contribuant au bien-être social et politique des populations dans tous les pays où elles opèrent, aidant ainsi femmes et hommes à accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.

Des partenariats fructueux répondant aux besoins des EMN et des parties intervenant dans leurs activités, dans le pays d'origine ou le pays d'accueil, peuvent être établis compte tenu des rôles et des responsabilités à la fois distincts et interdépendants des entreprises, des pouvoirs publics et des travailleurs. Les partenariats obligent chacune des parties à se comporter de manière responsable. Encore faut-il que la confiance règne et que, dans la durée, chaque partie y trouve son compte. Un dialogue permanent et un ensemble de normes et de valeurs communes aux partenaires sont indispensables aux partenariats d'envergure mondiale. Le dialogue peut être favorisé par les initiatives prises de leur propre chef par les entreprises pour assumer leurs responsabilités sociales, y compris les accords entre EMN et syndicats mondiaux, et le Pacte mondial de l'ONU.

Ce guide offre des suggestions pratiques quant à la façon dont les entreprises, les gouvernements et les travailleurs peuvent nouer à l'échelle mondiale des relations qui favorisent le profit tout en respectant les droits des travailleurs et en stimulant le développement socio-économique. Il s'appuie sur la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (Déclaration sur les EMN), qui a été révisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 2000 et dont le texte figure en annexe. La Déclaration sur les EMN est un texte unique en son genre qui vise à établir un équilibre entre les rôles et responsabilités que doivent partager les gouvernements, les organisations de travailleurs et les entreprises – multinationales ou locales. Le guide indique aux entreprises multinationales ou locales, aux gouvernements et aux travailleurs comment définir des perspectives communes, maintenir le dialogue et établir des partenariats qui produisent des avantages mutuels et réduisent les risques qui pourraient découler des activités des EMN.

Le guide est un document vivant qui doit tenir compte de l'évolution des besoins et des situations que connaissent les gouvernements, les entreprises, les syndicats ainsi que les EMN. Bon nombre des exemples pratiques qui y sont présentés s'appuient sur les données communiquées par les mandants de l'OIT à l'occasion des enquêtes périodiques sur la suite donnée à la Déclaration sur les EMN. Sauf indication contraire, ces exemples sont tirés de la Septième enquête sur la suite donnée à la

Déclaration, qui rend compte des activités des EMN durant les années 1996-1999 et des partenariats qu'elles ont établis dans un certain nombre de pays. Ce document peut être consulté en ligne sur le site Internet www.ilo.org/multi et peut être obtenu par courrier électronique à l'adresse multi@ilo.org/multi ou auprès du BIT – 4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22, Suisse. Le guide reprend également des interprétations du texte de la Déclaration et met en évidence les connaissances acquises à la faveur des activités promotionnelles et de la recherche appliquée conduites par le Bureau international du Travail en coordination avec les gouvernements, les entreprises et les travailleurs, ainsi qu'avec d'autres organisations internationales. Le Bureau international du Travail vise à favoriser l'actuel processus de dialogue et de partenariat, en particulier dans les pays en développement, en présentant ce guide qui explique à tous les intéressés comment utiliser la Déclaration sur les EMN pour promouvoir le progrès social.

Genève, mars 2002

Janelle M. Diller
Programme des entreprises multinationales

Des valeurs universelles pour les activités des EMN¹

La Déclaration sur les EMN est le seul ensemble de directives volontaires concernant la politique sociale des entreprises multinationales à avoir été approuvé à la fois par les employeurs, par les travailleurs et par les gouvernements. Ce fondement unique en son genre facilite des relations axées sur des normes et valeurs communes dans les pays en développement comme dans les pays industriels. Son approche pratique des partenariats peut aider à définir des moyens plus productifs et créatifs de faire face de manière responsable à l'évolution rapide du monde des affaires tout en contribuant à élever les niveaux de vie, à assurer des emplois de qualité, à renforcer la qualité de vie des travailleurs et de leurs familles et à respecter les droits au travail.

L'ensemble des valeurs défini dans la Déclaration sur les EMN est semblable dans tous les pays. Il s'applique tout autant aux EMN qu'à leurs filiales et à leurs partenaires commerciaux. Une stratégie globale et approuvée par toutes les parties peut être, pour les EMN, source de légitimité et leur permettre de protéger leur intégrité et leur réputation. Pour les entreprises locales des pays en développement, une compréhension commune des pratiques équitables sur les lieux de travail peut favoriser les partenariats avec les acheteurs et les EMN. Pour ce qui est des travailleurs et de leurs syndicats, de bonnes conditions de travail et des possibilités de formation peuvent les aider à acquérir des qualifications, une faculté d'adaptation et une motivation qui se traduiront par une augmentation de la productivité, des salaires équitables, une amélioration de la sécurité et de la santé, des initiatives visant à améliorer les méthodes de travail et à résoudre les problèmes et une employabilité pour l'avenir. Pour les gouvernements, la collaboration avec les EMN sur la base de la Déclaration permettra de créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, d'instaurer un dialogue social fructueux et d'assurer la stabilité de l'économie en vue de réduire la pauvreté en générant des possibilités d'accès à un emploi décent et productif.

1.1. Introduction et vue d'ensemble

Les dispositions de la Déclaration sont imbriquées et il faut les considérer dans leur ensemble pour être en mesure d'en définir les buts et objectifs. Les paragraphes d'introduction précisent l'objet et le champ d'application des principes volontaires (paragr. 1 à 7) et soulignent qu'une définition juridique précise des entreprises

¹ La présente section résume les aspects fondamentaux de la Déclaration en s'appuyant sur le texte lui-même, sur les interprétations qui en ont été données et sur l'historique de la rédaction de la Déclaration. Le texte intégral est reproduit à l'annexe I.

multinationales n'est pas indispensable pour que la Déclaration atteigne son but. La Déclaration a pour double objectif: 1) d'encourager les EMN à contribuer positivement au progrès économique et social, et 2) de minimiser et résoudre les difficultés que leurs opérations peuvent soulever. Les principes de la Déclaration visent à promouvoir cet objectif en orientant les mesures et initiatives prises par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les EMN. Aucune partie ne peut être considérée comme le principal bénéficiaire de la Déclaration vu que les directives sont censées contribuer à la réalisation de l'objectif central qui consiste à favoriser un processus d'engagement mutuel conciliant au mieux un esprit d'entreprise dynamique et la stabilité sociale.

Les principes visent cinq séries de normes et de valeurs reconnues mondialement mais tiennent compte des normes et priorités sociales du pays. Les directives s'appuient sur les principes qui sous-tendent les normes internationales du travail, lesquelles figurent essentiellement dans les conventions et recommandations de l'OIT, les premières imposant des obligations aux gouvernements, les secondes contenant des orientations non contraignantes. La quasi-totalité des normes internationales du travail ne visent que l'action des pouvoirs publics, mais leur effet dépend fondamentalement de l'action des organisations d'employeurs et de travailleurs et des EMN elles-mêmes, ainsi que de leurs partenaires commerciaux au niveau local.

1.2. Politique générale

Développement socialement durable et droits de l'homme sur le lieu de travail. Dans les paragraphes 8 à 12, il est recommandé aux EMN, aux gouvernements ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs de respecter, outre la législation nationale, les pratiques locales, les droits de l'homme et les normes internationales du travail. Toutes les parties sont exhortées à respecter les instruments sur les droits fondamentaux de l'homme, ainsi que la Constitution de l'OIT, dont le principe que «la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu».

- Pour les gouvernements, la priorité est donnée à la ratification et au respect des conventions fondamentales du travail et, en tout état de cause, à l'application dans toute la mesure possible des principes qui y sont énoncés.
- Pour les EMN, les stratégies prévoient des consultations avec les gouvernements et, le cas échéant, avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs pour que les activités des EMN soient conformes aux politiques nationales, aux priorités du développement, de même qu'à la structure et aux objectifs sociaux des pays où elles opèrent.
- Pour les entreprises multinationales comme pour les entreprises nationales, les principes reflètent les bonnes pratiques et, chaque fois qu'ils sont applicables aux deux catégories d'entreprise, les unes comme les autres sont censées y adhérer.
- Les gouvernements des pays où les EMN ont leur siège doivent veiller aux bonnes pratiques sociales de leurs EMN à l'étranger et consulter les gouvernements des pays d'accueil.

1.3. Emploi

Promotion de l'emploi. L'objectif qui consiste à promouvoir «le plein emploi, productif et librement choisi», traité aux paragraphes 13 à 20, engage les gouvernements à appliquer des politiques actives spécifiques et les EMN à tenir compte de ces politiques en consultant les autorités, les entreprises et les travailleurs du pays avant de commencer leurs activités et pendant qu'elles les poursuivent.

- Les EMN doivent s'efforcer d'accroître les possibilités et les normes d'emploi, de recruter, promouvoir et former les travailleurs du pays d'accueil; d'utiliser des techniques génératrices d'emplois soit directement, soit indirectement; d'établir des liens avec des entreprises locales conformément aux principes de la Déclaration.

Egalité en matière d'emploi. Des mesures concrètes visant à promouvoir l'égalité en matière d'emploi et à éliminer toute discrimination sont proposées aux paragraphes 21 à 23.

- Pour les gouvernements, la priorité est de mettre en œuvre des politiques qui soient conformes aux conventions de l'OIT sur la discrimination et l'égalité et d'encourager les EMN à en faire autant.
- Les EMN devraient faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel.

Sécurité de l'emploi. Des stratégies proactives concernant l'impact des activités des EMN sur l'emploi et sur les marchés du travail sont exposées aux paragraphes 24 à 28.

- Les gouvernements devraient renforcer la sécurité de l'emploi en étudiant l'impact des EMN sur l'emploi dans les différents secteurs d'activité et en assurant la protection du revenu des travailleurs à l'emploi desquels il est mis fin.
- Pour les EMN, comme pour les entreprises nationales, assurer la sécurité de l'emploi consiste notamment à:
 - 1) procéder à une planification active des ressources humaines, s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale, assurer un emploi stable à leurs salariés et s'abstenir de tout licenciement arbitraire;
 - 2) signaler à l'avance les modifications qu'elles envisagent d'apporter à leurs activités et qui pourraient avoir des effets importants sur l'emploi et, en concertation avec les autorités nationales et les organisations de travailleurs, examiner les mesures à prendre pour en atténuer le plus possible les conséquences défavorables sur l'emploi.

1.4. Formation

Des moyens d'intensifier la formation pour promouvoir l'employabilité² sont indiqués aux paragraphes 29 à 32. Les gouvernements établissent des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles, et c'est dans ce cadre que les EMN peuvent poursuivre les politiques de formation recommandées.

- Pour les EMN, il s'agit d'exécuter les activités suivantes, en coopération avec les autorités gouvernementales et, le cas échéant, avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs:
 - 1) fournir à leurs travailleurs, dans le pays d'accueil, une formation;
 - 2) participer, en même temps que les entreprises nationales, à des programmes locaux visant à encourager l'acquisition de compétences, et notamment mettre à disposition des ressources en personnel de formation;
 - 3) offrir dans l'entreprise tout entière des possibilités propres à élargir l'expérience des cadres de direction locaux.

1.5. Conditions de travail et de vie

Salaires, prestations et conditions de travail. Des recommandations concernant les salaires, les prestations et les conditions de travail figurent aux paragraphes 33 à 35.

- Pour les gouvernements, en particulier ceux des pays en développement, l'accent est mis sur les mesures qu'ils doivent adopter afin d'assurer que les groupes à bas revenu et les régions peu développées profitent des activités des EMN.
- Pour les EMN, les objectifs sont les suivants:
 - 1) offrir des salaires, des prestations et des conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que ceux qu'accordent les employeurs ayant une importance et des ressources comparables;
 - 2) dans des pays en développement où il peut ne pas exister des employeurs comparables, octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles, au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles.

Age minimum. Au paragraphe 36, les EMN ainsi que les entreprises nationales sont instamment priées de respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail en vue d'assurer l'abolition effective du travail des enfants.

Sécurité et hygiène. Des suggestions visant à mettre en pratique des normes de sécurité et d'hygiène sur le lieu de travail sont présentées aux paragraphes 37 à 40.

² «L'employabilité ... englobe les compétences, connaissances et qualifications qui renforcent l'aptitude des travailleurs à trouver et conserver un emploi, progresser au niveau professionnel et s'adapter au changement, trouver un autre emploi s'ils le souhaitent ou s'ils ont été licenciés et s'intégrer plus facilement au marché du travail à différentes périodes de leur vie.» *Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines*, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session, juin 2000, paragr. 9.

- Pour les gouvernements, l'application des normes internationales du travail contribue à garantir des normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène.
- Pour les EMN, les mesures concrètes propres à maintenir les «normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées» consistent notamment à:
 - 1) informer les autorités gouvernementales ainsi que les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs des risques particuliers et des mesures de protection qui sont associés à de nouveaux produits et procédés;
 - 2) coopérer avec les organisations internationales qui s'occupent de définir des normes de sécurité et d'hygiène;
 - 3) intégrer les questions concernant la sécurité et l'hygiène dans les conventions conclues avec les organisations de travailleurs;
 - 4) fournir des informations sur les normes de sécurité et d'hygiène qu'elles observent dans d'autres pays.

1.6. Relations professionnelles

Des directives visant à instaurer des relations professionnelles harmonieuses au sein des EMN figurent aux paragraphes 41 à 59. Les EMN sont vivement encouragées à appliquer en la matière des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent les employeurs comparables dans le pays.

Liberté syndicale et droit d'organisation. L'objectif de promouvoir la liberté syndicale et le droit d'organisation est traité aux paragraphes 42 à 48.

- Pour toutes les parties, promouvoir cet objectif revient à veiller à ce que les travailleurs employés par les EMN jouissent du droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, à ce qu'ils soient protégés contre les actes de discrimination antisyndicale et à ce que leurs représentants puissent se consulter pour autant que cela ne nuise pas aux activités des entreprises.
- Quant aux EMN, les directives les encouragent aussi à apporter leur appui à des organisations d'employeurs.
- Pour les gouvernements, les mesures concrètes à prendre sont les suivantes:
 - 1) permettre aux entreprises locales et aux syndicats participant aux activités des EMN de s'affilier à des organisations internationales et autoriser l'entrée des représentants d'organisations à des fins de consultation;
 - 2) veiller à ce que les avantages accordés en matière d'investissement ne se traduisent pas par des restrictions de la liberté syndicale des travailleurs et de leur droit d'organisation et de négociation collective.

Négociation collective. Des directives concernant la reconnaissance effective du droit de négociation collective figurent aux paragraphes 49 à 56.

- Pour toutes les parties, l'objectif consiste à:
 - 1) veiller à ce que les travailleurs employés par les EMN aient le droit de se faire représenter par des organisations de travailleurs de leur choix qui soient reconnues à des fins de négociation collective;
 - 2) promouvoir la négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs;

- 3) inclure dans les conventions collectives des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourrait donner lieu leur interprétation ou leur application.
- Pour les EMN, une reconnaissance effective consiste à:
 - 1) fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour mettre au point des conventions collectives;
 - 2) désigner, pour les négociations avec les représentants des travailleurs, des représentants de la direction autorisés à prendre des décisions, même si ces représentants ne sont pas basés dans le pays;
 - 3) ne pas recourir à la menace de transférer des activités ou de déplacer des travailleurs pour peser sur les négociations ou sur le droit d'organisation des travailleurs;
 - 4) fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives et répondre aux demandes d'informations des gouvernements.
 - Pour les gouvernements, les directives prévoient la fourniture d'informations aux représentants des travailleurs sur les branches dans lesquelles opèrent les EMN afin de les aider à définir des critères objectifs pour la négociation collective.

Consultations, réclamations et conflits. Des directives concernant les consultations, les réclamations et les conflits figurent aux paragraphes 57 à 59.

- Dans les EMN comme dans les entreprises nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord avec les représentants des travailleurs devraient prévoir des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel et instituer un mécanisme de conciliation volontaire pour la prévention et le règlement des conflits du travail. Les consultations ne sauraient se substituer aux négociations collectives.
- Les EMN devraient respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de présenter leurs réclamations et de les faire examiner sans subir un quelconque préjudice.

La Déclaration sur les EMN et les initiatives nationales, régionales et sectorielles

Les EMN, les gouvernements, les organisations d'employeurs et les syndicats peuvent s'appuyer sur les principes et valeurs énoncés dans la Déclaration pour établir des liens et des partenariats productifs aux niveaux national, régional et sectoriel. Le présent chapitre examine les moyens d'atteindre ce but en analysant les directives elles-mêmes et les expériences menées en ce domaine.

2.1. Edifier des partenariats nationaux, régionaux ou sectoriels

Les partenariats jouent un rôle essentiel dans la concrétisation des gains potentiels que présente l'activité des EMN pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Le dialogue est un premier pas fondamental dans l'édification de ces partenariats. C'est grâce à ce dialogue que les gouvernements, les travailleurs et les entreprises renforcent leur confiance mutuelle. Au-delà du dialogue, c'est en élaborant et en exécutant des projets précis que les gouvernements, les syndicats et les entreprises effectuent le passage déterminant du dialogue à l'action. En outre, les partenariats permettent utilement de remédier aux déficits d'information, de financement, de compétences, d'esprit d'entreprise et de coopération politique. Ces avantages sont de nature à inciter les gouvernements, les EMN ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs à créer des partenariats permettant de progresser vers la réalisation des principaux objectifs de la Déclaration (voir chapitre 1 ci-dessus). Les exemples qui suivent n'impliquent aucune approbation particulière, mais sont présentés à titre pratique pour montrer comment les partenariats créés aux niveaux national, régional ou local peuvent apporter des changements.

Politique générale. Les partenariats qui se fondent sur la législation et la politique nationales sont de puissants moteurs de changement dans les pays industriels et dans les pays en développement. S'agissant du respect de la législation nationale et des normes internationales, la Déclaration sur les EMN préconise un partage des responsabilités entre les EMN, l'administration locale, les entreprises et les travailleurs. Lorsque les gouvernements s'efforcent de rendre leur législation et leurs politiques conformes aux normes internationales reconnues en ratifiant les conventions fondamentales du travail et autres instruments, les efforts communs des EMN et des entreprises et travailleurs locaux en vue d'un travail décent s'en trouvent facilités (voir encadré 2.1).

Encadré 2.1

Partenariat pour le développement économique et social: le cas de l'Irlande

En Irlande, dans le cadre d'une série d'accords économiques et sociaux négociés sur une base tripartite, la contribution des EMN au développement économique et social a été très importante, comme le reconnaît le Congrès irlandais des syndicats. La stratégie adoptée par le gouvernement, notamment un régime fiscal favorable, a attiré des EMN à capital étranger qui ont assuré une forte augmentation des possibilités d'emploi, une amélioration des niveaux de vie des travailleurs et un apport de ressources destinées à renforcer les services sociaux nationaux. L'un des accords tripartites les plus récents – «Partenariat 2000 pour l'insertion, l'emploi et la compétitivité (1996-2000)» – comporte des mesures visant à tirer parti du potentiel offert par les EMN, développer et renforcer l'industrie locale et améliorer les liens entre les EMN et les entreprises nationales.

Emploi. Il existe toute une gamme de méthodes permettant aux EMN, en collaboration avec les entreprises locales et les organisations de travailleurs ainsi qu'avec les gouvernements, d'accroître la quantité et la qualité des emplois, afin de promouvoir l'égalité et la sécurité de l'emploi. Un terrain fertile est celui des services techniques offerts par les EMN aux petites et moyennes entreprises (PME), ce qui favorise les liens durables. Les partenaires ont noté les effets positifs sur l'emploi de l'affiliation des entreprises locales dans des pays aussi différents que l'Afrique du Sud, l'Angola, l'Australie, les Bahamas, le Bangladesh, le Canada, la Colombie, la République de Corée, le Costa Rica, l'Égypte, le Guatemala, la Hongrie, l'Inde, l'Indonésie, l'Irlande, l'Italie, la Jordanie, le Kenya, le Mozambique, le Népal, la Nouvelle-Zélande, l'Ouganda, les Philippines, Sri Lanka, la Suède, la Turquie, l'Ukraine, le Viet Nam et la Zambie (données tirées de la Septième enquête sur la suite donnée à la Déclaration). L'encadré 2.2 donne un exemple de la manière dont les liens établis entre EMN, gouvernements, entreprises et établissements locaux de formation permettent d'accroître le nombre d'emplois.

Encadré 2.2

Partenariats et emploi: le cas de Singapour

La concurrence féroce qui règne dans les industries de pointe a contraint de nombreuses entreprises de Singapour à délocaliser une partie de leurs activités et à ne conserver sur place que celles qui génèrent la plus forte valeur ajoutée. Parallèlement, le Conseil de développement économique attire chaque année davantage d'entreprises de pointe au titre du plan Industry 21, d'où un accroissement net de l'emploi. Les universités et les établissements polytechniques forment un nombre accru de travailleurs qualifiés afin de répondre à l'évolution de la structure industrielle. En outre, des programmes d'amélioration des compétences contribuent à requalifier les travailleurs les plus âgés et les moins qualifiés. Le Programme d'amélioration des compétences de l'industrie locale (LIUP) constitue un exemple des liens des EMN, en amont et en aval, avec les entreprises locales. Le LIUP fait appel à la collaboration des grandes entreprises, des fournisseurs locaux et du gouvernement pour améliorer les compétences – sur le plan technique, sur celui de l'exploitation et sur celui de la gestion – du personnel des PME locales qui assurent les approvisionnements. En 1999, 30 EMN et 11 grandes entreprises locales, entreprises liées au gouvernement et organismes gouvernementaux étaient liés par un partenariat à quelque 670 fournisseurs de taille petite ou moyenne dans le cadre du LIUP. Celui-ci arrive à point nommé compte tenu de la tendance des EMN à sous-traiter une partie de leurs activités afin de réduire les frais généraux.

Formation. Il s'agit là d'un domaine prometteur pour les partenariats. La Déclaration sur les EMN préconise une approche conjointe de l'investissement dans la formation afin de répondre aux besoins des gouvernements, des travailleurs et des entreprises. Les gouvernements doivent veiller à ce que l'éducation et la formation soient accessibles à tous et répondent aux besoins généraux de développement du pays. De leur côté, les EMN veillent à ce que la formation réponde à leurs besoins opérationnels, et les travailleurs s'efforcent d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver leur place sur le marché du travail et être à même de s'adapter aux changements (voir encadré 2.3).

Les EMN prennent le plus souvent part aux efforts de renforcement des compétences en assurant une formation interne ou en envoyant leur personnel dans des établissements locaux ou étrangers. Il leur arrive aussi de participer, au niveau national ou sectoriel, ou au niveau de l'entreprise, à des programmes et fonds mis sur pied pour améliorer les compétences des travailleurs et moderniser les systèmes de mise en valeur des ressources humaines. C'est parfois une condition à laquelle est subordonnée la conclusion de contrats d'investissement avec le pays hôte. Dans certains cas, les EMN ont introduit des modèles sectoriels ou nationaux de gestion des ressources humaines et de formation en intégrant la formation aux nouvelles technologies dans les programmes des établissements éducatifs locaux et en faisant une place à la qualité dans leurs systèmes de gestion des ressources humaines.

Encadré 2.3

Partenariats et investissement dans les ressources humaines

En Espagne, le gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu un accord national sur les objectifs de la gestion des ressources humaines et de la formation. Le gouvernement fournit des ressources financières aux EMN après approbation de leurs plans de formation, établis en consultation avec les représentants des travailleurs. Les EMN élaborent des méthodes de formation destinées aux différentes catégories professionnelles et, parfois, des références stratégiques pour le travail dans les pays hôtes.

Le Nicaragua a mis en place un conseil tripartite pour la gestion de la formation professionnelle afin d'orienter le développement des compétences. Les entreprises contribuent directement à la mise en place des infrastructures et des techniques en formant les travailleurs et en faisant mettre à jour les programmes par des techniciens spécialisés, de façon que le système de formation professionnelle réponde aux besoins des entreprises comme aux objectifs de développement du pays.

De fructueux partenariats relatifs à la formation peuvent aussi dépasser les frontières. En Jordanie, l'assistance technique fournie par différents pays industriels a stimulé les programmes de formation offerts dans le cadre de la politique nationale. Les EMN comme les travailleurs et les chômeurs profitent de l'amélioration de la formation rendue possible par les transferts multilatéraux de connaissances ainsi réalisés.

Conditions de travail et de vie: le travail des enfants. Ces dernières années, des partenariats ont été constitués entre des organisations du secteur public et du secteur privé pour s'attaquer au problème persistant du travail des enfants dans différentes industries. Ces partenariats regroupent les services publics d'inspection du travail, le ministère de l'Éducation et d'autres ministères, des EMN, des associations d'entreprises sectorielles et locales, des organisations syndicales nationales et internationales, des ONG et des organisations intergouvernementales. Ces efforts ont pour effet non seulement d'améliorer l'image de marque des entreprises et leur gestion des

risques, mais aussi d'aider les familles pauvres et les pays en développement en renforçant la mise en valeur des ressources humaines (voir encadré 2.4).

Encadré 2.4

Partenariats contre le travail des enfants dans l'industrie du vêtement

Dans l'industrie du vêtement du Bangladesh, un projet associant le BIT, l'UNICEF et la BGMEA (Association des fabricants et des exportateurs de vêtements du Bangladesh) vise à éradiquer le travail des enfants par la surveillance des ateliers et par un soutien éducatif et financier aux enfants qui ont été soustraits au travail ainsi qu'à leur famille. Chaque membre de la BGMEA doit accepter de se soumettre à des inspections pour bénéficier d'une licence d'exportation. Un système de contrôle et de vérification par des tiers permet de s'assurer que les usines se conforment aux accords et que les enfants vont régulièrement à l'école et ne sont pas employés par d'autres industries.

Source: Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC).

Conditions de travail et de vie: sécurité et santé. La Déclaration sur les EMN indique différentes manières dont les EMN peuvent faire profiter les pays hôtes de leurs compétences particulières en fournissant les informations les plus récentes sur les normes et pratiques en matière de sécurité et de santé dans les autres pays où elles opèrent (voir Déclaration sur les EMN, paragr. 37-40). En particulier, les EMN sont à même de faire connaître les risques spéciaux liés aux nouveaux produits et les mesures de protection qui s'y rapportent. De pair avec les entreprises locales, les EMN peuvent jouer un rôle moteur en examinant les causes des risques et en procédant à des améliorations. Dans le cadre des efforts visant à promouvoir les normes de sécurité et de santé les plus strictes, conformément aux exigences nationales, les EMN peuvent coopérer avec les partenaires sociaux à l'identification des améliorations prioritaires en vue de rendre les lieux de travail plus sûrs et plus productifs, y compris chez leurs partenaires locaux (voir encadré 2.5).

Encadré 2.5

Un partenariat pour la protection de la santé sur le lieu de travail

Au Brésil, les EMN, les syndicats et les employeurs de l'industrie chimique se partagent la responsabilité du suivi de l'Accord sur le benzène qui vise à protéger la santé des travailleurs en prévenant une exposition professionnelle à ce produit. L'accord, mis au point en 1995 en coopération avec le gouvernement, contient des directives détaillées pour l'utilisation du benzène dans des conditions de sécurité. Il définit les actions, attributions et procédures pour la prévention de l'exposition professionnelle au benzène. Il se caractérise surtout par un degré de participation élevé des travailleurs à la prévention.

L'accord indique comment les entreprises et leurs sous-traitants doivent transporter, stocker, utiliser et manipuler le benzène et ses dérivés. Dans chaque établissement, un groupe représentatif de travailleurs a l'entière responsabilité du suivi et de la mise en œuvre de l'accord. Une commission nationale, composée à parts égales de représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement, suit les faits nouveaux, veille au respect des règles, favorise la recherche, complète les lois et règlements, propose d'autres mesures de contrôle et délivre les certificats nécessaires pour l'utilisation du benzène. L'accord sert de modèle pour d'autres substances chimiques cancérigènes. Grâce à l'accord, on n'utilise plus de benzène dans la production de sucre et d'alcool. Il a également permis de réduire la teneur en benzène de l'essence, de 1 pour cent à 0,1 pour cent.

Source: Division du développement durable des Nations Unies (10 août 1999).

<http://www.un.org/esa/sustdev/viaprofiles/Benzene Accord.html>

Relations professionnelles. Les partenariats visant à établir de bonnes relations professionnelles englobent nombre des exemples examinés ci-dessus ainsi que les mécanismes de consultation et de négociation examinés plus loin dans les sections 2.4 et 3.3.

2.2. Stimuler consultations et coordination entre gouvernements, entreprises et syndicats

Consultations et actions coordonnées sont de plus en plus importantes pour promouvoir un développement viable sur le plan social par le biais du travail décent. La coordination de l'action du secteur public et du secteur privé a pour effet d'inciter les travailleurs et les employeurs à respecter leurs obligations d'une manière conforme à la politique de l'Etat et de faciliter la tâche de contrôle du gouvernement.

Grâce à des consultations systématiques, les gouvernements peuvent se tenir informés des besoins et préoccupations des travailleurs et des employeurs et sont mieux armés pour prendre les mesures voulues. Il est aussi de l'intérêt des entreprises, où qu'elles opèrent, de mener des consultations et des actions coordonnées avec les représentants des travailleurs et avec les gouvernements. Dans de nombreux pays, on continue à considérer que les EMN concentrent le pouvoir économique et que ce pouvoir joue parfois au détriment des intérêts de la population ou des travailleurs. Les EMN doivent donc faire de gros efforts pour prouver que leur activité est bénéfique à chacune des parties prenantes et qu'elles sont disposées à travailler en collaboration étroite avec les autorités, les entreprises locales et les organisations de travailleurs afin de maximiser ces avantages. Les consultations aident les entreprises à mieux cerner les points d'intérêt commun et leur donnent la possibilité d'exprimer leurs besoins et préoccupations et de montrer qu'elles prennent au sérieux les responsabilités qui leur incombent en tant que membres de la communauté locale. Les entreprises locales constituent ici un lien essentiel, surtout si le dialogue social et une saine gestion du lieu de travail assurent de bonnes relations professionnelles.

Les travailleurs qui jouissent du droit d'organisation et de négociation collective peuvent aussi peser sur les méthodes et sur les relations de travail en exprimant leurs préoccupations et en proposant des améliorations. Leur connaissance approfondie des conditions de travail dans les EMN est essentielle pour l'adoption de mesures propres à répondre de manière satisfaisante à leurs préoccupations et pour le respect de leurs droits sur le lieu de travail.

Les consultations et actions coordonnées – dans le pays d'origine, dans le pays d'accueil ou dans les deux – peuvent déboucher sur des accords sociaux contraignants (voir encadré 2.6). Les discussions peuvent aussi conduire à la mise en place de cadres consultatifs, première étape vers une action coordonnée et des accords négociés. Par exemple, entre 1996 et 1999, des cadres consultatifs créés en vue d'une discussion et d'une coopération permanentes entre le gouvernement, les entreprises et les syndicats sur les questions résultant de l'activité des EMN ont vu le jour dans les pays suivants: Barbade, Brésil, Burkina Faso, Colombie, République de Corée, El Salvador, Hongrie, Nouvelle-Zélande, Portugal et Sénégal.

Encadré 2.6

Les consultations sociales en Jamaïque et aux Philippines

En Jamaïque, les organisations de travailleurs, les employeurs et le gouvernement ont signé un protocole d'accord qui vise à promouvoir la coopération et la communication. Sur la base de ce protocole, le gouvernement et les partenaires sociaux ont mis en place un cadre pour élaborer et mettre en œuvre conjointement des systèmes propres à stimuler la productivité par des mécanismes comme la formation et, plus généralement, la mise en valeur des ressources humaines.

Aux Philippines, les consultations menées en 1998 entre le gouvernement, les entreprises et les syndicats au sujet de l'activité des EMN ont conduit le gouvernement et les partenaires sociaux à signer un protocole d'accord assorti d'un plan d'action dont les objectifs s'inspirent de la Déclaration sur les EMN. Ce protocole souligne le rôle clé que joue chacun des partenaires dans des domaines tels que l'emploi, la sécurité, la formation, les conditions de travail et les relations professionnelles. Des initiatives sont en cours pour la mise en œuvre de cet accord.

Des consultations entre gouvernements des pays d'origine et ceux des pays d'accueil peuvent également viser à promouvoir de bonnes pratiques sociales dans les EMN et chez leurs partenaires. Ces consultations peuvent avoir lieu avant l'investissement initial, comme cela a été le cas récemment dans les pays suivants: Afrique du Sud, Bulgarie, Cap-Vert, Chypre, Égypte, Ghana, Guatemala, Guyana, Hongrie, Jordanie, Norvège, Ouganda, Pakistan, Sri Lanka, Togo, Turquie et Zambie. Dans plusieurs cas, elles ont conduit à la signature d'accords bilatéraux entre le pays d'origine et le pays hôte en matière d'investissement ou de coopération (par exemple, Bulgarie et Cap-Vert). En Hongrie, des consultations en vue de conférences tripartites sur les relations professionnelles et les conditions de travail dans les EMN ont eu lieu entre ministres du Travail des pays concernés.

2.3. Influencer sur l'action gouvernementale

La Déclaration sur les EMN favorise l'action des gouvernements dans les domaines de l'emploi et du travail. À travers ses objectifs et les approches consultatives qu'il propose, cet instrument constitue pour eux une référence qui peut guider leur stratégie et leur action dans le domaine des relations professionnelles, de l'emploi et de la promotion de l'investissement direct étranger (IDE). Cet instrument peut également se révéler utile dans d'autres domaines qui entrent dans les attributions des pouvoirs publics, comme les marchés publics, puisque ceux-ci ont souvent un lien avec les activités des EMN.

Les objectifs énoncés par la Déclaration sur les EMN sont utiles aussi bien pour les gouvernements des pays d'origine que pour ceux des pays d'accueil. Il en est ainsi même lorsque la législation nationale ne fait pas de distinction entre sociétés étrangères et sociétés nationales, puisque la Déclaration s'applique dans bien des cas de la même manière aux entreprises nationales (par exemple en ce qui concerne le travail des enfants) et puisqu'elle indique que les pratiques des EMN (en matière de salaires et de relations professionnelles, par exemple) doivent être comparées à celles des entreprises locales auxquelles elles sont comparables par la taille et les ressources. En outre, la conformité de l'action des pouvoirs publics avec des normes inter-

nationalement reconnues favorise les investissements directs étrangers et garantit que ces investissements seront profitables à la fois aux travailleurs et aux entreprises, dans le pays d'accueil comme dans le pays d'origine.

Lorsqu'elles reposent sur des valeurs approuvées à l'échelon mondial, les initiatives prises par les gouvernements sont un gage de sécurité pour les EMN et leurs partenaires locaux. Souvent, les fournisseurs locaux des EMN doivent se conformer à une myriade de codes de conduite qui peuvent comporter des règles radicalement différentes. Les EMN peuvent voir leurs coûts de fonctionnement s'alourdir lorsque les règles et les attentes du pays d'accueil changent radicalement. Les recommandations minimales énoncées dans la Déclaration sur les EMN pour l'application de principes conformes aux conventions fondamentales de l'OIT sont maintenant suivies dans beaucoup de pays.

Les objectifs inscrits dans la Déclaration peuvent aider les gouvernements à arrêter leur stratégie en matière d'égalité et de sécurité de l'emploi, notamment dans le contexte des fusions et acquisitions, des privatisations et autres restructurations. Ces objectifs peuvent également contribuer à un équilibre international en ce qui concerne les mesures visant le temps de travail, les salaires, les congés et autres prestations, la sécurité et l'hygiène du travail, la formation professionnelle. En mettant l'accent sur la consultation, l'action coordonnée et le partenariat, la Déclaration offre un cadre utile pour l'établissement de priorités publiques propices au dialogue entre organisations du secteur public et du secteur privé et à la négociation entre organisations de travailleurs et employeurs.

Dans le contexte des initiatives de libéralisation de l'investissement direct étranger, les objectifs de la Déclaration contribuent à ce que les réformes sociales ayant pour but d'attirer ce type d'investissements ne portent pas atteinte aux droits et libertés au travail. De plus, les principes énoncés dans cet instrument sont, dans le contexte des mesures visant les zones franches d'exportation ou les zones économiques spéciales, un étalon universel des conditions de travail et des relations professionnelles. Les autres mesures concernant la privatisation et la déréglementation, la libre concurrence, les conflits du travail et les mesures d'incitation sociales ou fiscales sont socialement viables lorsqu'elles sont conçues conformément aux principes énoncés dans la Déclaration. Lorsque les partenaires sociaux se trouvent face à une situation concrète touchant aux activités des EMN, leur action peut être bien conçue, mise en œuvre et évaluée (voir encadré 2.7).

Les gouvernements doivent coordonner l'action des différents ministères et leurs relations avec les partenaires sociaux, les EMN et les autres interlocuteurs concernés par les initiatives des pouvoirs publics ayant une incidence sur les activités des EMN. Les objectifs de la Déclaration relèvent de divers ministères (travail, éducation, industrie, commerce et investissement, santé). Toutes les modalités susceptibles de se traduire par une coordination satisfaisante doivent être explorées (voir encadré 2.8).

Encadré 2.7

La Déclaration sur les EMN aide les gouvernements à promouvoir le progrès social

Les gouvernements des pays d'origine comme ceux des pays d'accueil se doivent de faire en sorte que le progrès social évolue au même rythme que les investissements aux niveaux national, régional et mondial. La Slovénie a adopté un plan d'action pour promouvoir l'investissement tandis que la Roumanie et Singapour se sont concentrés sur le développement des qualifications et la formation professionnelle. Certains gouvernements ont constitué des organismes ayant pour vocation d'aider les investisseurs ou de superviser les zones franches d'exportation (ZFE), ou ont mis sur pied des commissions consultatives pour éviter la constitution de monopoles. On citera notamment à cet égard l'Australie, le Brésil, le Canada, la République dominicaine, la République de Corée, le Pérou, Singapour et la Slovénie. Au Canada, un conseil a été spécialement mis en place pour les acquisitions d'entreprises nationales, afin d'éviter au maximum les fermetures d'entreprises. Au Nicaragua, un accord avec les entreprises des zones franches vise à faire respecter les conventions internationales ratifiées qui ont trait au travail des enfants. En Hongrie, en Irlande, à Singapour et en Zambie, on cherche à renforcer les petites et moyennes entreprises, de même que les liens entre celles-ci et les EMN par le biais de la législation et de certaines mesures concernant notamment la recherche et le développement. Au Japon, une politique revêtant diverses formes d'application vise à informer et orienter les EMN nationales dans leurs activités à l'étranger. Divers moyens sont mis en œuvre: plan d'action, manuel pratique, séminaires, études ou enquêtes ciblées.

Encadré 2.8

Une approche interministérielle de la coordination des organismes publics

Pour formuler et mettre en œuvre sa politique nationale et internationale visant la responsabilité des sociétés, le Royaume-Uni a adopté une approche interministérielle. Plusieurs départements ont contribué à des degrés divers à cette tâche, qui a consisté en plusieurs mesures: recenser les facteurs de succès – ou d'échec – des codes de conduite au Royaume-Uni; mettre en place une unité «Partenariats entre entreprises» ayant pour vocation de conseiller les entreprises et fournir des informations sur les initiatives dans ce domaine; mettre en place un centre de ressources sur la dimension sociale des pratiques des entreprises et, en 1999, une unité «Citoyenneté mondiale» ayant pour vocation d'aider les entreprises britanniques à respecter un ensemble de principes dans leurs activités à l'étranger.

Source: Document d'information sur la responsabilité des entreprises, établi par la New Academy of Business pour le compte du British Council.

2.4. Favoriser la conclusion de conventions collectives

Les objectifs fixés par la Déclaration sur les EMN et les approches qu'elle préconise offrent, directement ou indirectement, une aide pour la négociation de conventions collectives dans les EMN. La Déclaration définit, sur les matières à négociation collective, des minimums universellement reconnus destinés à s'appliquer aux EMN et aux travailleurs que celles-ci emploient, sans considération de leur lieu d'implantation. Dès lors qu'ils se réfèrent à ces lignes directrices, les employeurs ou leurs organisations et les syndicats peuvent venir à la table de négociations en sachant à quoi s'attendre quant aux points de départ de la négociation, lesquels peuvent être établis en se basant sur les parties de cet instrument qui concernent la formation, les salaires

et avantages connexes, les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène du travail, la consultation ou les procédures de règlement des conflits (voir plus haut chapitre 1).

La négociation collective dans les EMN soulève certaines questions que chacun des partenaires doit aborder. Pour que les négociations aient une chance d'aboutir, les EMN doivent veiller à ce que les représentants de la direction qui rencontrent les représentants des travailleurs soient habilités à prendre des décisions (voir paragr. 56 de la Déclaration sur les EMN). Dans les pays d'accueil, en particulier, les EMN peuvent éviter qu'il y ait des tensions inutiles à la table de négociations en veillant à ce que leurs représentants soient pleinement autorisés à prendre une décision sur toutes les questions entrant dans le cadre des relations professionnelles, quel que soit leur lieu d'activité.

Ne pas faire peser sur les négociations des menaces de transfert de sites de production ou de déplacement de travailleurs constitue un élément déterminant pour créer un climat de confiance entre les interlocuteurs (voir paragr. 53 de la Déclaration sur les EMN). Il arrive en effet que ce genre de menaces soit agité à des étapes diverses, de la constitution de l'organisation collective ou de la négociation. Il faut donc insister sur le fait que, pour éviter de telles pratiques, l'une et l'autre partie doivent adopter une position réfléchie et fondée sur des principes lors de la négociation (voir encadré 2.9).

Encadré 2.9

Les enseignements de l'expérience: favoriser des négociations de bonne foi

- Pour inciter les partenaires à adopter une position réfléchie, les EMN devraient faire connaître de manière transparente leurs critères de délocalisation, y compris ceux concernant les coûts de la main-d'œuvre (Confédération des associations des employeurs d'Allemagne).
- Les EMN peuvent demander conseil auprès de l'organisation nationale des employeurs pour parvenir à être mieux perçues et comprises dans le pays d'accueil (Association des employeurs du Bangladesh et gouvernement de ce pays; Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago et gouvernement de ce pays).
- Les gouvernements et les syndicats d'une région peuvent nouer des alliances pour qu'il soit difficile aux EMN d'annoncer des transferts d'un pays de la région à un autre dans le contexte de négociations ou de l'exercice du droit syndical (Syndicat des travailleurs de la Barbade et gouvernement de ce pays).

En réagissant en temps utile aux demandes d'information que les représentants des travailleurs peuvent leur adresser – y compris, le cas échéant, à propos des autres sites qu'elles peuvent avoir à l'étranger –, en vue d'ouvrir des négociations significatives, les EMN contribueront à ce que les deux parties partent de positions réalistes (voir paragr. 55 de la Déclaration sur les EMN). Les négociations se dérouleront dans un climat de responsabilité grâce à une perception plus large des facteurs de concurrence et de stratégie qui président aux décisions des EMN sur le marché mondial. Il serait également souhaitable que les EMN se montrent promptes à répondre aux demandes que les gouvernements peuvent leur adresser au sujet de leurs opérations (paragr. 56 de la Déclaration sur les EMN). Le gouvernement peut contribuer à l'adoption de positions réalistes en fournissant des informations objectives sur les normes et pratiques du secteur.

Comme les EMN opèrent de plus en plus dans le cadre de relations régionales, la référence aux principes universels proclamés par la Déclaration est un bon

moyen de définir les attentes et de consolider le dialogue transfrontière (voir encadré 2.10).

Encadré 2.10

Coopération régionale et principes de la Déclaration

En Argentine et au Brésil, les filiales de Volkswagen et les organisations syndicales de ces entreprises ont conclu en 1998 une convention collective prévoyant une approche intégrée pour certains domaines clés d'activité. Conscients que la coopération peut aider à faire face aux défis économiques, politiques et sociaux auxquels le monde du travail se trouve confronté dans la région du MERCOSUR, les parties sont convenues d'une approche concertée dans plusieurs domaines, notamment l'échange d'informations, le renforcement de la compétitivité, les règlements des conflits (individuels ou collectifs), le droit de représentation et le droit de se syndiquer et, enfin, les programmes de développement des qualifications professionnelles, lesquels incluent certaines composantes apportées par les syndicats eux-mêmes. Les parties sont en outre convenues d'améliorer constamment les termes de cet accord à travers un dialogue social permanent à l'échelle du MERCOSUR.

2.5. Dimension régionale

Aujourd'hui, plus de la moitié des échanges commerciaux s'effectuent entre des pays qui participent, à des degrés d'intégration divers, à des entités économiques régionales. Pour les pays en développement, en particulier, ces entités offrent une chance de se hisser à une position plus concurrentielle et de mieux s'intégrer dans l'économie mondiale et d'atteindre un degré plus élevé de développement économique et social. En ce qui concerne les EMN, la régionalisation de l'économie est riche à la fois de potentialités et de défis. L'opportunité qui s'offre à elles d'adapter leurs compétences fondamentales au niveau régional peut aussi les aider à mettre au point des structures plus efficaces, à mieux coordonner leurs stratégies aux niveaux régional et local, à éviter les doublons et les transferts coûteux, à intégrer les chaînes de valeur ou à élargir leurs réseaux de production en s'appuyant sur une combinaison d'avantages comparatifs offerts par les divers pays membres de la région. Pour les syndicats, la possibilité d'agir dans le cadre d'alliances transfrontières avec leurs homologues de la même branche, du même secteur ou de la même entreprise peut amener un progrès sur le plan stratégique et déboucher notamment sur des accords de niveau régional ou des synergies interrégionales contribuant à assurer le respect généralisé des normes fondamentales du travail.

Les entités économiques régionales ont des objectifs très divers, allant de la volonté de coordonner les politiques entre des marchés du travail nationaux distincts les uns des autres au souhait de parvenir à une convergence des politiques dans un contexte d'intégration des marchés du travail. Cependant, la plupart des objectifs sociaux reconnus au niveau régional ont, expressément ou implicitement, une base commune avec les principes universellement reconnus qui sont inscrits dans la Déclaration sur les EMN. A l'échelle de la plupart des entités régionales, les approches conformes à la Déclaration sur les EMN offrent divers moyens de renforcer l'interaction entre les pouvoirs publics, les employeurs et les travailleurs, avec les retombées positives que cela peut avoir sur l'emploi et sur les conditions de travail (voir encadré 2.11).

Encadré 2.11

Nouer des alliances régionales entre syndicats sur la base des principes de la Déclaration sur les EMN: l'exemple de l'Afrique australe

En Afrique australe, les représentants des travailleurs du secteur du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure de neuf pays membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) (Afrique du Sud, Lesotho, Malawi, Maurice, Mozambique, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe) ont adopté en mai 1999 la Déclaration de Maputo, qui est un appel au respect et à la promotion des normes fondamentales du travail dans ce secteur. Cet instrument invite notamment les gouvernements et la SADC à souscrire à la Déclaration sur les EMN et à l'appliquer. Il s'agit d'encourager la signature de conventions collectives régionales par les sociétés opérant dans plusieurs pays membres, de conduire les gouvernements à réaligner leur législation pour faciliter cette évolution et de communiquer à la SADC des informations sur les activités des EMN. Les gouvernements sont invités à faire leur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à appliquer sur leur territoire, y compris dans les zones franches d'exportation, toutes les conventions fondamentales de l'OIT. Depuis l'adoption de la Déclaration, les travailleurs du textile tiennent des assemblées annuelles pour arrêter une stratégie régionale de négociation collective et sont conscients de la nécessité de coordonner leurs efforts avec ceux des syndicats des autres secteurs pour pouvoir faire véritablement entendre leur voix.

Dans bien des cas, les objectifs inscrits dans la Déclaration sur les EMN, notamment ceux qui concernent les principes et droits fondamentaux au travail, coïncident avec les objectifs sociaux abordés dans le contexte régional (voir paragr. 8 et 9 et addendum II de la Déclaration). Les modalités de consultation évoquées dans la Déclaration peuvent orienter la démarche dans le cadre de laquelle les relations régionales se développent et favorisent l'apparition de partenariats actifs reposant sur les valeurs incarnées dans cet instrument (voir sections 2.1 et 2.5). Les entreprises multinationales trouveront, dans l'ensemble des objectifs et des moyens envisagés par la Déclaration, un cadre structuré mais adaptable leur permettant, à un niveau régional, de collaborer avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux dans des cercles régionaux de partenariat.

Déclaration sur les EMN et initiatives volontaires des entreprises en matière de responsabilité sociale

La responsabilité sociale est de plus en plus intégrée à la culture de l'entreprise. La presse spécialisée consacre régulièrement des articles à l'entreprise citoyenne et les grandes écoles de commerce font de ce concept une composante à part entière de leurs programmes. Par sa nature volontaire, la Déclaration sur les EMN peut aider les multinationales à coopérer avec les entreprises locales, avec les travailleurs et avec les gouvernements à des initiatives volontaires visant à promouvoir la responsabilité des entreprises sans préjudice des rôles et responsabilités spécifiques des différents acteurs. La Déclaration peut servir de cadre autonome de référence pour inspirer au quotidien les politiques et programmes des entreprises. Ses principes, qui ont une légitimité mondiale, peuvent aussi servir à mesurer et étalonner les performances des entreprises. Ce sont des éléments de référence pour les conventions négociées entre les EMN et les syndicats mondiaux. Il convient cependant de noter que l'éventail des questions visées par la notion d'entreprise citoyenne, notamment les aspects environnementaux et les problèmes de corruption, va bien au-delà des sujets évoqués dans la Déclaration et concerne non seulement les EMN, mais aussi les sociétés opérant dans un cadre national qui ne sont pas directement visées par la Déclaration.

3.1. Source d'inspiration pour les politiques et programmes des entreprises

La Déclaration sur les EMN est un instrument utile pour les chefs d'entreprise soucieux de convaincre l'encadrement et les actionnaires que le concept d'entreprise citoyenne occupe désormais une place importante dans la stratégie des entreprises et que c'est exactement le modèle vers lequel l'entreprise doit orienter ses stratégies en matière sociale. Les principaux sujets qui y sont traités aident à intégrer les rôles des travailleurs, des entreprises locales et des autorités publiques d'une manière équilibrée en vue d'accroître la performance et de satisfaire les actionnaires et les consommateurs. Ils indiquent comment s'y prendre pour établir des systèmes de gestion productifs et des partenariats pour la promotion de l'emploi, de l'égalité et de la sécurité, pour la formation à l'employabilité et pour l'amélioration des salaires, des conditions de travail, de la sécurité et de l'hygiène et des relations professionnelles (voir chapitre 1).

Les systèmes de gestion peuvent servir à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises sur la base des principes énoncés dans la Déclaration sur les EMN. Les

systèmes de gestion, même s'ils visent des objectifs divers – garantie financière ou assurance de qualité, environnement, sécurité et hygiène –, appliquent les mêmes mesures de base. Ces mesures, examinées dans la présente sous-section, consistent notamment à définir une politique d'entreprise claire et détaillée et à allouer des ressources suffisantes pour la diffusion de cette politique dans toutes les activités des multinationales. D'autres mesures comme l'élaboration et la mise en œuvre d'instruments d'inspection, la présentation de rapports et l'action préventive ou corrective sont traitées à la section 3.2. Dans certains cas, les EMN choisissent de désigner un point focal en matière de gestion sociale et adoptent des codes de conduite (voir encadré 3.1).

Encadré 3.1

Programme de gestion responsable: systèmes de gestion globale de la sécurité et de la santé

Dans l'industrie chimique, l'ICCA promeut et coordonne le Programme de gestion responsable. Au titre de ce programme qui est mis en œuvre au niveau des entreprises, l'industrie chimique s'engage à l'échelle internationale à améliorer sans cesse la sécurité, la santé et la protection de l'environnement. Elaboré au Canada à la fin des années soixante-dix, il est maintenant en place dans 46 pays qui représentent environ 85 pour cent de la production chimique mondiale. A l'échelle nationale, chaque programme comporte désormais huit éléments fondamentaux:

- **Engagement:** Chaque entreprise prend l'engagement formel, le plus souvent par son président-directeur général, d'appliquer des principes directeurs.
- **Système de mise en œuvre:** Ensemble de codes, d'orientations et de listes de contrôle pour aider les entreprises à mettre en œuvre leur engagement.
- **Indicateurs de performance:** Elaboration progressive d'indicateurs permettant d'évaluer l'amélioration de la performance.
- **Communications avec les parties pertinentes:** Echange continu d'informations sur les questions de sécurité, de santé et d'environnement avec les parties intéressées, qu'elles appartiennent ou non à l'industrie chimique.
- **Réunions d'information:** Organisation de réunions pendant lesquelles les entreprises peuvent échanger leurs vues et leur expérience à propos de la mise en œuvre de l'engagement.
- **Auto-identification:** Adoption d'un titre et d'un logo qui identifient clairement les programmes nationaux conformes, en tout ou en partie, au Programme de gestion responsable.
- **Sensibilisation des entreprises membres:** Examen des meilleurs moyens d'inciter toutes les entreprises membres à s'engager à mettre en œuvre le Programme de gestion responsable et à y participer.
- **Vérification:** Procédures systématiques pour vérifier l'application par les entreprises membres des éléments mesurables (ou pratiques) du programme.

Les entreprises multinationales de l'industrie chimique qui participent au Programme de gestion responsable sont tenues de mettre en œuvre leurs engagements de façon globale, ce qui a abouti à des relations professionnelles novatrices tant au sein de l'entreprise qu'avec les partenaires contractuels. Une entreprise multinationale opérant sur quatre continents a dressé une liste détaillée des points qui doivent figurer dans chacun des codes de pratiques de gestion que doivent appliquer partout dans le monde, d'ici à la fin de 2003, ses installations de production, centres de recherche et services de vente, de commercialisation et autres. Une autre entreprise multinationale comptant 29 centres de production dans 15 pays applique des stratégies qui prévoient, entre autres, un programme permanent de communication globale, un rapport d'activité annuel sur le Programme de gestion responsable ainsi que l'autoévaluation effective et l'intégration de ce programme dans les systèmes de gestion.

Source: Entre autres, Conseil européen de l'industrie chimique (CEFIC); www.cefic.org

Lorsque les valeurs mondialement reconnues de la Déclaration sur les EMN servent d'objectifs de base à un système de gestion, il peut en résulter des politiques d'entreprise génératrices de pratiques saines et efficaces, propices au développement d'une culture de l'entreprise socialement responsable. Comme il ressort de l'encadré 3.1, la culture de la sécurité au travail peut ainsi être une composante de la gestion d'entreprise et des relations professionnelles. La Déclaration sur les EMN recommande aux multinationales de montrer l'exemple en maintenant des normes élevées de sécurité et d'hygiène, conformément à des objectifs convenus sur un plan mondial, y compris par le recours à des conventions collectives et des accords au niveau de la branche ou de l'entreprise prévoyant la participation des travailleurs aux systèmes de sécurité et d'hygiène sur le lieu de travail. Il est recommandé aux EMN ainsi qu'aux gouvernements, aux entreprises locales et aux travailleurs d'utiliser les recueils de directives pratiques et guides du BIT sur la sécurité et la santé au travail. Les guides les plus récents, notamment les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, qui ont été élaborés sur la base de consultations avec les entreprises, les gouvernements, les travailleurs et les institutions de sécurité et d'hygiène, adoptent un type d'approche qui facilite les activités de planification, d'exécution et d'évaluation et, le cas échéant, les interventions nécessaires pour améliorer les pratiques en matière de sécurité et d'hygiène.

La Déclaration sur les EMN recommande aux multinationales de donner l'exemple dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail, ce qui aura des retombées sur les entreprises locales des pays où opèrent des multinationales, retombées très supérieures encore aux avantages observés dans le vaste réseau d'activités des entreprises multinationales (voir encadré 3.2).

Encadré 3.2

Nouveaux systèmes de gestion en Bulgarie

A mesure que les EMN étendent leur influence en Bulgarie, des normes de sécurité sont introduites et une assistance est apportée aux entreprises nationales pour susciter une prise de conscience et pour mettre en œuvre des politiques rigoureuses en ce qui concerne les normes de sécurité. Certaines EMN partagent avec les entreprises locales leur expérience pour les aider à s'inspirer des pratiques de l'Union européenne. Un nouveau système d'enregistrement des risques d'accident du travail est utilisé; des communications efficaces sont établies au niveau de l'entreprise sur les questions de sécurité et de santé, et les normes de sécurité couvrent l'ensemble des activités de l'entreprise. L'investissement dans de nouvelles capacités, dans la protection de l'environnement et dans la maintenance de l'équipement profite aux travailleurs, aux actionnaires et à l'ensemble de la collectivité. Les cours de formation aux mesures de sécurité et de prévention portent leurs fruits. Le personnel est activement associé aux mesures de sécurité, qu'il s'agisse, par exemple, d'établir des rapports sur les risques ou de prévenir les situations et comportements dangereux.

De bons systèmes de gestion et une approche des relations professionnelles conforme aux objectifs énoncés dans la Déclaration sur les EMN peuvent également avoir des retombées positives sur les entreprises locales dans les pays où opèrent les EMN (voir encadré 3.3).

Encadré 3.3

Promouvoir des normes mondialement reconnues grâce à l'établissement de liens

L'Initiative d'éthique commerciale (ETI), action multipartite soutenue par le gouvernement britannique, favorise des partenariats pour un développement respectueux des droits, entre les entreprises, les organisations syndicales locales et internationales et les ONG. Les entreprises membres de l'ETI sont tenues d'appliquer les normes de l'OIT et de les promouvoir auprès de leurs partenaires locaux, qu'il s'agisse des droits fondamentaux au travail, des conditions de travail, des minimums vitaux ou des horaires de travail, ou encore de la Déclaration sur les EMN, «norme la plus complète et universellement applicable traitant directement des responsabilités des entreprises opérant sur le plan international». Les activités d'ETI sont menées par l'intermédiaire de groupes pilotes dirigés par des partenaires du Nord et du Sud. L'accent est mis sur la sensibilisation, la formation et les procédures de gestion. En ce qui concerne la mise en œuvre de codes de conduite, des projets pilotes ont été lancés en Afrique du Sud, en Chine, au Costa Rica, à Sri Lanka et au Zimbabwe.

Source: Entre autres, Congrès des syndicats, exposé de Simon Steyne, et www.eti.org.uk

3.2. Mesure de la performance des entreprises

Il est indispensable de disposer de données repères pour mesurer la performance des entreprises qui se sont engagées, entre autres activités, à promouvoir le travail décent. La Déclaration peut être très utile aux entreprises désireuses de fonder sur des références universelles l'évaluation de leurs performances et les rapports y afférents. Les points abordés dans la Déclaration, qui ont été mondialement approuvés par les gouvernements, les entreprises et les travailleurs, peuvent servir de données repères, partout dans le monde, pour toute une série de questions, qu'il s'agisse de déterminer si la ventilation est adéquate, de faire le point sur le harcèlement sexuel, ou encore de vérifier l'application des normes relatives à l'âge minimum ou à la liberté syndicale. Il faut distinguer les aspects quantitatifs, qualitatifs et systémiques. Il importe de garder la distinction entre ces trois dimensions à l'esprit au moment de fixer des objectifs concrets de performance et de concevoir les rapports. Les aspects systémiques concernent les consultations et les contrôles et sauvegardes qui aident à valider ce que proclament les entreprises. La Déclaration associe les syndicats, les entreprises locales, les gouvernements et les multinationales, tant sur le lieu de travail que dans le cadre des efforts communautaires. Ces différents acteurs indépendants peuvent corroborer ou commenter les rapports d'une entreprise grâce à leur participation et à la connaissance qu'ils ont de cette entreprise. Des exemples sont présentés à l'annexe II.

Il convient que les dispositions relatives à l'établissement de rapports sur la performance sociale définissent clairement les frontières de l'entreprise en tant que telle et l'étendue des responsabilités sur lesquelles elle fait rapport. En termes de performance sociale, les entreprises sont de plus en plus tenues de rendre compte de leurs activités dans leur sphère de responsabilité – établissements qu'elles possèdent ou contrôlent – et aussi des activités des établissements qui font partie de leur sphère d'influence, notamment leurs partenaires locaux en amont et en aval. La Déclaration sur les EMN recommande que les arrangements pris par les EMN avec des entreprises nationales dans les pays en développement où elles opèrent soient compatibles avec

les principes de la Déclaration applicables aux activités déployées dans leur sphère de responsabilité (voir paragr. 20). Un exemple de la manière dont les indicateurs sont élaborés, dans le cadre d'un effort multipartite international, aux fins de la production volontaire de rapports dans des domaines portant notamment sur les principaux objectifs de la Déclaration sur les EMN, est présenté dans l'encadré 3.4.

Encadré 3.4

L'Initiative mondiale sur les rapports de performance

L'Initiative mondiale sur les rapports de performance est une initiative internationale et multipartite, dont l'objectif est d'élaborer un cadre de référence commun pour l'établissement volontaire de rapports sur trois aspects de la performance, à savoir l'impact économique, environnemental et social de l'activité déployée par différents acteurs, en améliorant la comparabilité et la crédibilité des pratiques utilisées dans le monde pour la production de rapports sur le développement durable, et en s'efforçant de diffuser dans diverses enceintes et établissements des informations facilitant la prise de décisions internes. L'initiative prévoit la participation active d'entreprises, de cabinets comptables, d'organisations de défense des droits de l'homme, de l'environnement, des travailleurs et d'organismes gouvernementaux. Elle a été convoquée en 1997 par la Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE). Après une série d'essais pilotes menés par des entreprises et après les commentaires des parties prenantes, son projet de lignes directrices pour la production de rapports sur le développement durable a été révisé et publié en juin 2000. Un processus, actuellement en cours, de révision des lignes directrices d'ici 2002 prévoit l'élaboration d'indicateurs de base pour les pratiques de travail, y compris dans les domaines couverts par la Déclaration sur les EMN.

Source: Entre autres, www.globalreporting.org.

D'autres formes de rapports résultent d'initiatives prises sur le plan extérieur telles que les programmes de prix et les indices boursiers concernant les investissements éthiques. Les éléments utilisés pour mettre en pratique la Déclaration sur les EMN peuvent servir de base de comparaison dans ce domaine. Les programmes de prix sont un moyen de faire connaître les meilleures pratiques et de les promouvoir. Les gouvernements peuvent jouer un rôle utile en encourageant ces programmes et en multipliant leurs efforts sur une plus vaste échelle, comme le montre l'exemple donné dans l'encadré 3.5.

Encadré 3.5

Diffusion des bonnes pratiques par l'attribution de prix: l'exemple de Singapour

A Singapour, certaines EMN participent à un échange de données d'expérience concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation dans le cadre de programmes de prix et de formation en cours d'emploi. Le *People Developer Programme*, par exemple, décerne des prix aux organisations qui investissent dans les ressources humaines. Selon le principe de ce programme, les lauréats, y compris des entreprises multinationales, font partager à d'autres leurs données d'expérience sur la manière de mettre en œuvre avec succès des programmes concernant les ressources humaines. Des EMN ont également reçu le *Singapore Quality Award*, la récompense la plus prestigieuse décernée aux établissements les plus performants. Jouissant d'une reconnaissance sur le plan national, les lauréats présentent leurs pratiques au cours de conférences et dans le cadre de stages pilotes de formation en cours d'emploi pour permettre aux autres établissements du même secteur d'en tirer des enseignements.

La demande d'investissements socialement responsables continue de croître (voir encadré 3.6). Parallèlement, de plus en plus de services aident les entreprises à établir des rapports sur leurs politiques et pratiques sociales, ce qui permet aux investisseurs de mieux situer ces entreprises.

Encadré 3.6
Investissements éthiques

La valeur du portefeuille mondial des investissements éthiques a été récemment estimée à 1,42 billion de dollars. D'après *Cerulli Edge-Global Edition*, la répartition est la suivante: Etats-Unis (1 350 milliards de dollars), Canada (33 milliards), Australie (0,5 milliard), Japon (1 milliard), Asie sans le Japon (1 milliard) et Europe (38 milliards). Selon Entegra Corporation, un autre cabinet comptable et de conseil spécialisé dans les activités des entreprises citoyennes, les fonds mutuels jugés conformes à l'intérêt collectif dépassent à l'heure actuelle les 100 milliards de dollars, et le total des actifs, publics et privés, gérés dans une optique sociale, dépasse les 2 billions de dollars.

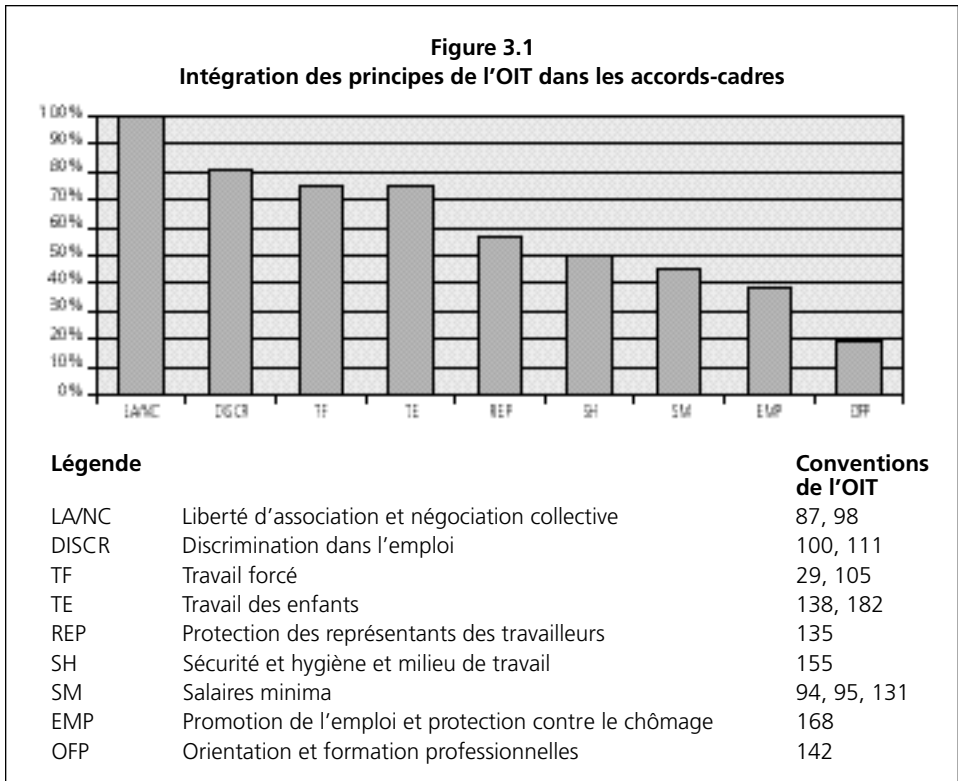
L'investissement éthique dans les fonds mutuels devrait atteindre 150 milliards de dollars en 2005, cette estimation reposant en partie sur le développement prévu des initiatives publiques, en particulier en Europe, pour relier l'information concernant la politique d'investissement éthique au système de caisses de pensions. Deux grands indices boursiers – Dow Jones Sustainability Indexes (Etats-Unis) et FTSE4 Good (Royaume-Uni) – mesurent la performance des entreprises sur la base de certains critères éthiques, dont les droits de l'homme et les relations professionnelles. Une évolution similaire est signalée en Allemagne, en Australie et en France. Le taux de rentabilité relativement bon de ces investissements confirme qu'une stratégie fondée sur les normes internationales du travail ne va pas à l'encontre des intérêts financiers de l'entreprise et lui vaut, au contraire, de bénéficier d'un avantage concurrentiel sur le marché mondial.

Certains organismes d'information des investisseurs et les indices boursiers eux-mêmes intègrent les normes internationales du travail dans leurs critères. La Déclaration sur les EMN peut fournir des critères applicables et officiellement reconnus sur le plan mondial pour comparer les performances des entreprises partout dans le monde.

3.3. Accords-cadres

Les accords-cadres constituent l'une des formules novatrices permettant de veiller à l'application par les EMN des principes internationaux du travail déterminés en commun. Un accord-cadre est un accord conclu entre une EMN et une fédération syndicale internationale. Ces fédérations possèdent des organismes affiliés dans le monde entier, bien souvent à la fois dans les pays d'origine et dans les pays d'accueil, ce qui leur permet de faire entendre la voix des syndicats des différents secteurs économiques et industries. Un code de conduite international peut faire partie d'un accord-cadre, mais l'objectif principal de ce dernier est de définir des attentes communes et d'établir des relations permanentes entre l'EMN et la fédération syndicale internationale pour résoudre les problèmes et œuvrer dans l'intérêt des deux parties. De tels accords peuvent être mutuellement bénéfiques aux parties si des mesures appropriées de sauvegarde sont négociées pour veiller à ce qu'ils restent pertinents et pour assurer l'engagement mutuel des parties.

A ce jour, les EMN et les fédérations syndicales internationales ont conclu des accords-cadres dans cinq grands secteurs d'activité (voir annexe III). En vertu de ces accords, l'entreprise et le syndicat représentatif à l'échelon mondial conviennent de normes minimales communes qui régiront les activités des EMN dans le monde. Pratiquement tous ces accords reprennent les droits et principes fondamentaux au travail reconnus dans la Déclaration sur les EMN: élimination du travail des enfants et du travail forcé, lutte contre la discrimination dans l'emploi, respect de la liberté syndicale et droit à la négociation collective (voir figure 3.1).



Du fait que les accords-cadres font intervenir deux partenaires opérant à l'échelle mondiale, les méthodes d'application peuvent s'avérer particulièrement efficaces. Il est important pour tout accord de ce type de prévoir un système de règlement des différends de même que des examens périodiques des conditions de la mise en œuvre de l'accord sur la base de critères mutuellement acceptés.

Le tout premier accord-cadre qui s'avère également être le plus complet date de 1988. Cet accord instaure une relation formelle entre l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) et Danone, une EMN basée en France. L'accord établit une coopération dans cinq domaines: formation; accès à l'information; égalité entre les sexes; respect des droits syndicaux (tels que définis par les conventions n^{os} 87, 98 et

135); emploi. L'UITA et Danone ont par la suite négocié des accords dans chacun de ces cinq domaines (voir annexe III).

La Déclaration sur les EMN offre des points de repère utiles, inspirés des normes de l'OIT, qui définissent les conditions d'un travail décent et productif. La promotion du travail décent suppose l'établissement de relations de qualité sur les lieux de travail et des activités communes et repose sur une volonté plus ferme des entreprises, des syndicats et du gouvernement d'œuvrer de concert. Grâce à sa portée mondiale, la Déclaration constitue, directement ou indirectement, une base particulièrement utile pour établir des accords-cadres, y compris des dispositions de mise en œuvre. Son approche consultative renforce la participation des travailleurs aux activités de suivi et d'évaluation des engagements. En outre, les indicateurs issus des objectifs de la Déclaration sont utiles aux entreprises tout comme aux fédérations syndicales internationales lorsqu'elles évaluent le respect des dispositions du point de vue qualitatif, quantitatif et systémique (voir annexe II).

La Déclaration sur les EMN et les produits et services du BIT

4.1. Evaluation des progrès accomplis: informations recueillies grâce aux enquêtes

Les informations sur la suite donnée à la Déclaration sur les EMN dans les pays d'origine et les pays hôtes constituent une base utile à la prise de décisions par toutes les personnes concernées par les activités des entreprises multinationales. Le BIT recueille ces informations dans les 175 Etats Membres de l'Organisation et analyse les progrès accomplis au moyen d'enquêtes mondiales périodiques menées dans le cadre d'un processus consultatif associant gouvernements, entreprises et travailleurs, aux échelons mondial et local. Ce travail permet de recenser les bonnes pratiques et les nouvelles tendances et de recommander sur cette base des actions prioritaires. Il est possible de consulter les réponses individuelles et leur analyse mondiale sur le site www.ilo.org/multi (voir aussi encadré 4.1).

Encadré 4.1

Evaluation des progrès accomplis: Septième enquête

La Septième enquête sur la suite donnée à la Déclaration sur les EMN a permis de réunir les réponses des gouvernements, des entreprises et des travailleurs de 100 pays durant la période 1996-1999, marquée par beaucoup de changements concernant les IDE. Les réponses portent notamment sur les points suivants: effets positifs et négatifs du recours par les EMN à la technologie et de leurs liens avec les entreprises locales; participation des EMN à des partenariats sociaux et commerciaux mis sur pied pour renforcer les qualifications et promouvoir l'emploi sur des marchés en mutation; effets d'entraînement, à l'échelon régional, des bonnes pratiques des EMN en matière de sécurité et de santé au travail; avantages et difficultés liés à la promotion de la sécurité de l'emploi dans le contexte de la flexibilité, des restructurations et de la sous-traitance; politiques et pratiques des EMN et des gouvernements dans des zones franches d'exportation; autres mesures d'incitation à l'investissement et effets sur l'emploi de la privatisation et des fusions et acquisitions. Les réponses individuelles et une analyse mondiale peuvent être consultées en ligne sur le site www.ilo.org/multi, ou obtenues auprès du Programme des entreprises multinationales, BIT, 4, route des Morillons, CH-1211 Genève, Suisse, multi@ilo.org.

4.2. Règlement des différends: demandes d'interprétation de la Déclaration sur les EMN

En cas de litiges sur l'interprétation des principes de la Déclaration sur les EMN, il est possible d'adresser des demandes d'interprétation au BIT. La Déclaration étant un instrument volontaire, la procédure de règlement des différends est essentiellement promotionnelle. Elle est utilisée pour faire le point sur la manière dont les principes de la Déclaration s'appliquent à une situation donnée, afin de mieux guider les futures décisions et actions dans le respect des objectifs de la Déclaration. La procédure est décrite à la fin du texte de la Déclaration (annexe I). Pour une étude, étape par étape, du processus, voir l'encadré 4.2.

Encadré 4.2

Procédure d'interprétation de la Déclaration sur les EMN

Etape 1	La demande est notifiée par le Bureau aux parties concernées.	Paragr. 2 et 3
Etape 2	La recevabilité de la demande est examinée par le bureau de la Sous-commission du Conseil d'administration sur les entreprises multinationales (anciennement Comité sur les entreprises multinationales).	Paragr. 4
	S'il n'y a pas unanimité, la demande est transmise par le Bureau à la sous-commission pour qu'elle décide de sa recevabilité.	Paragr. 4
Etape 3	En cas de demande recevable, le Bureau prépare un projet de réponse en consultation avec le bureau de la sous-commission.	Paragr. 7
Etape 4	Une fois approuvée par la sous-commission, la réponse à la demande d'interprétation est transmise au Conseil d'administration pour décision.	Paragr. 8
	S'il n'y a pas approbation par la sous-commission, aucune interprétation n'est donnée.	
Etape 5	La réponse approuvée par le Conseil d'administration est envoyée aux parties intéressées et publiée dans le Bulletin officiel et sous forme électronique dans la base ILOLEX du Bureau international du Travail.	Paragr. 9

Critères de recevabilité. Une demande d'interprétation doit satisfaire à certains critères pour être jugée recevable (voir encadré 4.3).

Procédure d'interprétation. Depuis l'adoption de la Déclaration sur les EMN, un certain nombre de communications et de demandes d'assistance relatives à des irrégularités qui auraient été commises par des EMN ont été reçues par le Bureau. Certaines de ces communications visent à informer le Bureau de l'existence de problèmes ou à réclamer une action internationale sans demander une interprétation des dispositions de la Déclaration pour régler un différend résultant d'une situation concrète. Les communications de ce type sont traitées par le Bureau en dehors du champ de la procédure d'interprétation de la Déclaration sur les EMN. Elles sont soit traitées directement par le Programme des entreprises multinationales soit transmises à d'autres services du Bureau.

Encadré 4.3

Critères de recevabilité

- Critère 1 La demande résulte d'une «situation concrète» (paragr. 1 de la procédure).
- Critère 2 Deux parties au moins auxquelles la Déclaration s'adresse (une organisation d'employeurs ou de travailleurs, un gouvernement, une EMN) ne sont pas d'accord sur la signification de certaines dispositions de la Déclaration (paragr. 1).
- Critère 3 Le demandeur appartient à l'une des catégories suivantes (paragr. 5):
- un gouvernement d'un Etat Membre de l'OIT;
 - une organisation nationale d'employeurs ou de travailleurs, qui est représentative au niveau national et/ou sectoriel;
 - une organisation internationale d'employeurs ou de travailleurs au nom d'une organisation représentative nationale affiliée (paragr. 5).
- Critère 4 La procédure dans le cas particulier ne devrait en aucune manière faire double emploi ou entrer en conflit avec des procédures nationales ou des procédures de l'OIT en vigueur (paragr. 2).
- Critère 5 Le gouvernement intéressé a refusé de soumettre la demande au Bureau, ou trois mois se sont écoulés depuis que l'organisation s'est adressée au gouvernement sans que ledit gouvernement ait manifesté ses intentions (paragr. 6).

A ce jour, cinq cas ont fait l'objet de décisions du Conseil d'administration. Deux ont été soumis par un gouvernement et trois par des organisations internationales de travailleurs au nom d'organisations représentatives nationales affiliées. Quatre cas ont été jugés recevables, deux à l'unanimité (GB.229/13/13 et GB.239/14/24/annexe) et les deux autres à la majorité (GB.272/6 et documents précédents sur lesquels se fonde le débat, et GB.264/MNE/2). Le cinquième cas a été déclaré non recevable (GB.254/MNE/4/6). Dans quatre cas, des interprétations sur le fond ont été formulées. Pour des informations sur les décisions concernant la recevabilité et les interprétations de fond, il est possible de consulter le site www.ilo.org/multi ou de demander un exemplaire des décisions au Département des entreprises multinationales, BIT, 4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22, Suisse, multi@ilo.org.

4.3. Elargissement de la participation et des connaissances grâce aux réseaux du BIT

Les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que les EMN avec lesquelles ils collaborent partout dans le monde peuvent coopérer avec le BIT, aux niveaux national, régional et mondial, à des programmes de recherche, des services consultatifs techniques et autres activités visant à promouvoir les objectifs de la Déclaration sur les EMN dans différents contextes. Pour des renseignements actualisés sur les activités et les services du BIT ayant trait aux EMN, il est possible de consulter le site www.ilo.org/multi ou de demander le dernier rapport sur les activités au BIT, Département des entreprises multinationales, BIT, 4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22, Suisse, multi@ilo.org.

Déclaration sur les EMN et autres instruments internationaux

La diversité des instruments qui existent à l'échelle internationale en ce qui concerne les entreprises multinationales risque de déconcerter les utilisateurs. Ceux-ci doivent donc savoir ce qui les différencie. Cela étant, il convient de rappeler que la Déclaration, qui se fonde sur un consensus tripartite universel, apporte des éléments d'orientation aux organisations internationales ou régionales dont des activités ont trait aux entreprises multinationales.

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

Les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (2000) font état, dans le chapitre sur l'emploi et les relations professionnelles, des données repères contenues dans la Déclaration sur les EMN. De fait, il ressort de l'examen des Principes directeurs de l'OCDE que, dans une large mesure, l'approche de cette organisation en matière d'emploi et de relations professionnelles emprunte aux normes de l'OIT, laquelle est l'«organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper». Les normes de l'OIT, qui sont adoptées conjointement par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, inspirent donc les Principes directeurs de l'OCDE. Toutefois, il convient de rappeler à propos de ces principes qu'il incombe en fin de compte aux seuls gouvernements de veiller à leur respect.

La Déclaration sur les EMN se compare et contraste à deux égards avec les procédures et systèmes des Principes directeurs de l'OCDE:

- 1) Les Principes directeurs prévoient la création dans les pays de l'OCDE de points de contact nationaux pour aider les entreprises opérant dans des pays qui ont adhéré aux Principes directeurs («pays adhérents») à régler des questions liées aux activités qu'elles déploient dans des pays non adhérents. Les utilisateurs de la Déclaration constateront que, dans de nombreux pays, les bureaux extérieurs de l'OIT fournissent des services consultatifs et techniques sur une base tripartite. Or il se peut que beaucoup de points de contact nationaux ne donnent pas aux entreprises et aux travailleurs un rôle consultatif ou de décision. Dans la mesure du possible, il serait utile que les bureaux extérieurs de l'OIT et les points de contact nationaux conjuguent ou coordonnent leurs activités.
- 2) En cas de différend, les entreprises, les travailleurs et les gouvernements, en particulier dans les pays de l'OCDE, peuvent se référer soit aux normes de l'OIT, soit aux principes de l'OCDE. Dans la pratique, les procédures d'interprétation

de ces normes et principes à l'échelle internationale diffèrent sur le point suivant: à l'OIT, la prise de décisions est tripartite, tandis qu'à l'OCDE les gouvernements seuls se prononcent. Le choix entre l'une ou l'autre procédure peut également dépendre des questions en jeu: la Déclaration contient des recommandations plus spécifiques sur un ensemble plus complet de questions sociales et d'emploi dans les pays en développement en particulier, tandis que les Principes directeurs portent aussi sur d'autres questions.

5.2. Pacte mondial des Nations Unies

Certaines des dispositions de la Déclaration sont prises en compte dans le Pacte mondial des Nations Unies, initiative internationale de nombreux partenaires qui vise à promouvoir les valeurs universelles dans les échanges commerciaux. Les entreprises multinationales et autres sont invitées à agir avec les Nations Unies, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les organisations non gouvernementales pour faire avancer, entre autres, les droits des travailleurs, les droits de l'homme et le respect de l'environnement. Les principes du pacte en matière de travail se fondent sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail contenus dans la Déclaration: liberté d'association et négociation collective, et élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination dans l'emploi. La Déclaration aide les entreprises multinationales à mettre en œuvre ces principes et droits fondamentaux, en particulier pour ce qui est des relations professionnelles. En outre, le BIT fournit des informations et des éléments d'orientation aux entreprises, aux organisations de travailleurs et d'employeurs et aux autres acteurs qui se sont ralliés au Pacte mondial. Pour un complément d'information, voir www.unglobalcompact.org.

Annexe I

Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

(adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 204^e session (Genève, novembre 1977), telle que modifiée par le Conseil à sa 279^e session (Genève, novembre 2000))*

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,

Rappelant que l'Organisation internationale du Travail s'occupe depuis de nombreuses années de certains problèmes sociaux liés aux activités des entreprises multinationales;

Notant en particulier que diverses commissions d'industrie et conférences régionales ainsi que la Conférence internationale du Travail ont demandé, depuis 1965 environ, que le Conseil d'administration prenne des mesures appropriées dans le domaine des entreprises multinationales et de la politique sociale;

Ayant été informé des activités d'autres organisations internationales, en particulier la Commission des sociétés transnationales des Nations Unies et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE);

Considérant que l'OIT, du fait de sa structure tripartite unique, de sa compétence et de sa longue expérience dans le domaine social, a un rôle essentiel à jouer en élaborant des principes pour orienter les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que les entreprises multinationales elles-mêmes;

Rappelant qu'il avait convoqué, en 1972, la Réunion tripartite d'experts sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale qui a recommandé un programme de recherche et d'études de l'OIT et, en 1976, la Réunion consultative tripartite sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale, aux fins de passer en revue le programme de recherche de l'OIT et de suggérer une action appropriée de l'OIT dans le domaine social et celui du travail;

Gardant à l'esprit les délibérations de la Conférence mondiale de l'emploi;

Ayant décidé par la suite de constituer un groupe tripartite chargé d'élaborer un projet de Déclaration de principes tripartite englobant tous les secteurs du ressort de l'OIT qui ont trait aux aspects sociaux des activités des entreprises multinationales, y compris la création d'emplois dans les pays en voie de développement, en tenant toujours compte des recommandations formulées par la Réunion consultative tripartite qui s'est tenue en 1976;

Ayant également décidé de convoquer derechef la Réunion consultative tripartite afin qu'elle examine le projet de Déclaration de principes que le groupe tripartite a élaboré;

Après avoir étudié le rapport et le projet de Déclaration de principes qui lui étaient soumis par la Réunion consultative tripartite convoquée une nouvelle fois,

* Voir *Bulletin officiel*, vol. LXXXIII, 2000, série A, n° 3.

Par les présentes approuve la Déclaration ci-après, qui sera dénommée Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et invite les gouvernements des États Membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et les entreprises multinationales exerçant leurs activités sur leurs territoires à respecter les principes qu'elle contient.

- **1. Les entreprises multinationales jouent dans les économies de la plupart des pays et dans les relations économiques internationales un rôle important qui intéresse de plus en plus les gouvernements ainsi que les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives. Ces entreprises peuvent, grâce à leurs investissements directs internationaux et par d'autres moyens, apporter aux pays du siège comme aux pays d'accueil des bénéfices tangibles en contribuant à l'utilisation plus efficace du capital, des techniques et de la main-d'œuvre. Dans le cadre des politiques de développement instaurées par les gouvernements, elles peuvent aussi contribuer largement à la promotion du bien-être économique et social, à l'amélioration des niveaux de vie et à la satisfaction des besoins essentiels, à la création, directement ou indirectement, de possibilités d'emploi et à la jouissance des droits fondamentaux de l'homme, y compris la liberté syndicale, dans le monde entier. Mais les progrès réalisés par les entreprises multinationales dans l'organisation de leurs activités hors du cadre national peuvent conduire à des concentrations abusives de puissance économique et donner lieu à des conflits avec les objectifs des politiques nationales et avec les intérêts des travailleurs. En outre, la complexité des entreprises multinationales et le fait qu'il est difficile de discerner clairement la diversité de leurs structures, de leurs opérations et de leurs politiques suscitent parfois des préoccupations dans les pays du siège, dans les pays d'accueil ou dans les uns et les autres.
2. La présente Déclaration de principes tripartite a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever, compte tenu des résolutions des Nations Unies préconisant l'instauration d'un nouvel ordre économique international.
 3. Cet objectif sera favorisé grâce à une législation, une politique, des mesures et des initiatives appropriées qu'adopteront ou prendront les gouvernements, ainsi que par une coopération entre gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les pays.
 4. Les principes énoncés dans la présente Déclaration sont préconisés à l'intention des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs des pays du siège et des pays d'accueil et des entreprises multinationales elles-mêmes.
 5. Ces principes sont destinés à guider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les entreprises multinationales en prenant telles mesures et initiatives et en adoptant telles politiques sociales, y compris celles qui se fondent sur les principes énoncés dans la Constitution et dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, qui soient de nature à encourager le progrès social.
 6. Une définition juridique précise des entreprises multinationales n'est pas indispensable pour que la présente Déclaration puisse répondre à son but; le présent paragraphe est destiné à mieux faire comprendre la Déclaration et non à donner une telle définition. Les entreprises multinationales comprennent des entreprises, que leur capital soit public, mixte ou privé, qui possèdent ou contrôlent la production, la distribution, les services et autres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège. Le degré d'autonomie de chaque entité par rapport aux autres au sein des entreprises multinationales est très variable d'une entreprise à l'autre, selon la nature des liens qui unissent ces entités et leur domaine d'activité et compte tenu de la grande diversité en matière de forme de propriété, d'envergure, de nature des activités des entreprises en

** Les paragraphes 1 à 7, 8, 10, 25, 26 et 52 (précédemment paragraphe 51) ont fait l'objet d'une interprétation conformément à la procédure pour l'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. On peut obtenir une copie des interprétations en s'adressant au Bureau pour les activités des entreprises multinationales, Bureau international du Travail, 4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou en consultant le site <http://www.ilo.org>.

question et des lieux où elles opèrent. Sauf indication contraire, le terme «entreprise multinationale», tel qu'il est utilisé dans la présente Déclaration, se réfère aux diverses entités (société mère ou entités locales ou les deux, ou encore tout un groupe) en fonction de la répartition des responsabilités entre elles, dans l'idée qu'elles coopéreront et s'entraideront, le cas échéant, pour être mieux à même d'observer les principes énoncés dans cette Déclaration.

7. Dans la présente Déclaration sont exposés des principes concernant les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et de vie et des relations professionnelles qu'il est recommandé aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux entreprises multinationales d'observer sur une base volontaire; ses dispositions n'ont pas pour effet de restreindre ou de modifier en quoi que ce soit les obligations découlant de la ratification d'une convention de l'OIT.

Politique générale

8. Toutes les parties que la présente Déclaration concerne devraient respecter les droits souverains des Etats, observer les législations et réglementations nationales, tenir dûment compte des pratiques locales et se conformer aux normes internationales pertinentes. Elles devraient respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Pactes internationaux correspondants que l'Assemblée générale des Nations Unies a adoptés, de même que la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et ses principes en vertu desquels la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu. Elles devraient contribuer à la réalisation de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée en 1998. Elles devraient également tenir les engagements pris librement par elles, en conformité de la législation nationale et des obligations internationales acceptées.
9. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions n^{os} 87, 98, 111, 122, 138 et 182 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n^{os} 111, 119, 122, 146 et 190¹. Sans préjudice de l'obligation incombant aux gouvernements de faire observer les conventions ratifiées par eux, dans les pays où les conventions et recommandations citées au présent paragraphe ne sont pas observées, toutes les parties devraient s'en inspirer dans leur politique sociale.
10. Les entreprises multinationales devraient tenir pleinement compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent. Leurs activités devraient s'harmoniser avec les priorités du développement ainsi qu'avec les structures et les objectifs sociaux du pays où elles s'exercent. A cet effet, des consultations devraient avoir lieu entre les entreprises multinationales, le gouvernement et, le cas échéant, les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs intéressés.
11. Les principes formulés dans la présente Déclaration ne visent pas à instaurer ou à faire subsister des différences de traitement entre entreprises multinationales et entreprises nationales. Ils traduisent de bonnes pratiques pour toutes les entreprises. Chaque fois que les principes de la présente Déclaration sont applicables tant aux entreprises multinationales qu'aux entreprises

¹ Convention (n^o 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n^o 98) concernant le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n^o 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; convention (n^o 138) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973; convention (n^o 182) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999; recommandation (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; recommandation (n^o 119) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963; recommandation (n^o 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; recommandation (n^o 146) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973; recommandation (n^o 190) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999.

nationales, on devrait attendre des unes et des autres la même conduite en général et les mêmes pratiques sociales en particulier.

12. Les gouvernements des pays du siège devraient encourager, conformément à la présente Déclaration de principes, de bonnes pratiques sociales, compte tenu de la législation, de la réglementation et des pratiques sociales dans les pays d'accueil, ainsi que des normes internationales pertinentes. Les gouvernements aussi bien des pays d'accueil que des pays du siège devraient être prêts à avoir des consultations réciproques, chaque fois que besoin en est, à l'initiative des uns ou des autres.

Emploi

Promotion de l'emploi

13. Pour stimuler la croissance et le développement économiques, relever le niveau de vie, faire face aux besoins de main-d'œuvre et remédier au chômage et au sous-emploi, les gouvernements devraient formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi².
14. Cela est particulièrement important dans le cas des gouvernements des pays d'accueil situés dans les régions en développement du globe où les problèmes de chômage et de sous-emploi revêtent le plus de gravité. A cet égard, il convient de garder à l'esprit les conclusions générales adoptées par la Conférence mondiale tripartite sur l'emploi, la répartition du revenu, le progrès social et la division internationale du travail (Genève, juin 1976)³.
15. Les paragraphes 13 et 14 tracent le cadre dans lequel il devrait être dûment tenu compte, aussi bien dans les pays du siège que dans les pays d'accueil, de l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi.
16. Les entreprises multinationales devraient, surtout lorsqu'elles exercent leur activité dans des pays en développement, s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise.
17. Avant de commencer leurs activités, les entreprises multinationales devraient, dans tous les cas appropriés, consulter les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que praticable leurs plans concernant la main-d'œuvre avec les politiques nationales de développement social. Elles devraient poursuivre ces consultations, comme dans le cas des entreprises nationales, avec toutes les parties intéressées, y compris les organisations de travailleurs.
18. Les entreprises multinationales devraient donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil à tous les niveaux, en coopération, le cas échéant, avec les représentants des travailleurs qu'elles emploient ou des organisations de ces derniers et avec les autorités gouvernementales.
19. Lorsqu'elles investissent dans des pays en développement, les entreprises multinationales devraient prendre en considération l'importance de l'utilisation de techniques génératrices d'emploi soit directement, soit indirectement. Dans toute la mesure possible, compte tenu de la nature du procédé et des particularités du secteur économique en cause, elles devraient adapter les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil. Elles devraient aussi participer, lorsque cela est possible, à l'élaboration de techniques appropriées dans les pays d'accueil.
20. Pour promouvoir l'emploi dans les pays en développement, dans le contexte d'une économie mondiale en expansion, les entreprises multinationales devraient, chaque fois que cela est faisable, envisager de conclure avec des entreprises nationales des contrats pour la fabrication de pièces et d'équipements, d'utiliser des matières premières locales et d'encourager

² Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964.

³ OIT, Conférence mondiale de l'emploi, Genève, 4-17 juin 1976.

progressivement la transformation sur place des matières premières. Elles ne devraient pas utiliser de tels arrangements pour éluder les responsabilités contenues dans les principes de la présente Déclaration.

Egalité de chances et de traitement

21. Tous les gouvernements devraient poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale⁴.
22. Les entreprises multinationales devraient s'inspirer dans toutes leurs activités de ce principe général, sans préjudice des mesures envisagées au paragraphe 18 ou des politiques gouvernementales conçues pour corriger des situations historiques de discrimination et pour promouvoir ainsi l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi. Les entreprises multinationales devraient en conséquence faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel à tous les échelons.
23. Les gouvernements ne devraient jamais exiger des entreprises multinationales – ou les encourager dans cette voie – de pratiquer une discrimination fondée sur l'une des caractéristiques mentionnées au paragraphe 21. Ils sont encouragés à fournir, dans des cas appropriés, une orientation continue en vue d'éviter une discrimination de ce genre dans l'emploi.

Sécurité de l'emploi

24. Les gouvernements devraient étudier soigneusement l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels. Les gouvernements, de même que les entreprises multinationales, de tous les pays devraient prendre des mesures appropriées pour faire face aux répercussions des activités de ces entreprises sur l'emploi et le marché du travail.
25. Les entreprises multinationales devraient, au même titre que les entreprises nationales, s'efforcer d'assurer par une planification active de la main-d'œuvre un emploi stable à leurs travailleurs et s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale. En raison de la souplesse que les entreprises multinationales peuvent avoir, elles devraient s'efforcer de jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi, en particulier dans les pays où la cessation de leurs activités serait susceptible d'accentuer le chômage à long terme.
26. Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter à leurs activités des modifications (y compris celles qu'occasionnent les fusions, rachats ou transferts de production) pouvant avoir des effets importants sur l'emploi devraient signaler suffisamment à l'avance ces modifications aux autorités gouvernementales appropriées et aux représentants des travailleurs qu'elles emploient, ainsi qu'à leurs organisations, afin que les répercussions puissent en être examinées en commun et qu'en soient atténuées le plus possible les conséquences défavorables. Cela est particulièrement important dans le cas de la fermeture d'une entité entraînant des congédiements ou des licenciements collectifs.
27. Les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées⁵.

⁴ Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 100) et recommandation (n° 90) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951.

⁵ Recommandation (n° 119) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963.

28. Les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs à l'emploi desquels il est mis fin⁶.

Formation

29. Les gouvernements devraient, en coopération avec toutes les parties intéressées, développer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi⁷. Tel est le cadre dans lequel les entreprises multinationales devraient poursuivre leur politique de formation.
30. Les entreprises multinationales devraient veiller, en déployant leurs activités, à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays. Cette formation devrait, dans la mesure du possible, développer des aptitudes utiles en général et promouvoir les possibilités de carrière. Cette responsabilité devrait s'exercer, le cas échéant, en coopération avec les autorités du pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions locales, nationales ou internationales compétentes.
31. Les entreprises multinationales exerçant leur activité dans des pays en développement devraient participer de même que les entreprises nationales à des programmes, y compris des fonds spéciaux, encouragés par les gouvernements des pays d'accueil et soutenus par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces programmes devraient viser à encourager l'acquisition et le développement de compétences ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle. Ils devraient être administrés en commun par les parties qui les soutiennent. Autant que praticable, les entreprises multinationales devraient, à titre de participation au développement national, fournir les services de personnel de formation qualifié pour aider à mettre en œuvre les programmes de formation organisés par les gouvernements.
32. Les entreprises multinationales devraient, en coopération avec les gouvernements et dans la mesure admissible pour ne pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise, offrir dans l'entreprise tout entière des possibilités pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux dans des domaines appropriés tels que les relations professionnelles.

Conditions de travail et de vie

Salaires, prestations et conditions de travail

33. Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause.
34. Lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement où il peut ne pas exister des employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre de la politique du gouvernement⁸. Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. Lorsque des entreprises multinationales font bénéficier leurs travailleurs d'avantages essentiels tels que le logement, les soins médicaux ou l'approvisionnement en denrées alimentaires, ces avantages devraient être d'un niveau correct⁹.

⁶ *Ibid.*

⁷ Convention (n° 142) et recommandation (n° 150) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

⁸ Recommandation (n° 116) concernant la réduction de la durée du travail, 1962.

⁹ Convention (n° 110) et recommandation (n° 110) concernant les plantations, 1958; recommandation (n° 115) concernant le logement des travailleurs, 1961; recommandation (n° 69) concernant les soins médicaux, 1944; convention (n° 130) et recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

35. Les gouvernements, en particulier ceux des pays en développement, devraient s'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin d'assurer que les groupes à bas revenu et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales.

Age minimum

36. Les entreprises multinationales ainsi que les entreprises nationales devraient respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, en vue d'assurer l'abolition effective du travail des enfants¹⁰.

Sécurité et hygiène

37. Les gouvernements devraient faire en sorte que les entreprises tant multinationales que nationales fassent bénéficier leurs travailleurs de normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT sur la protection des machines (n° 119), la protection contre les radiations (n° 115), le benzène (n° 136) et le cancer professionnel (n° 139) sont instamment priés, néanmoins, d'appliquer dans toute la mesure possible les principes énoncés dans ces conventions ainsi que dans les recommandations correspondantes (nos 118, 114, 144 et 147). Les recueils de directives pratiques et les guides figurant sur la liste des publications du BIT consacrées à la sécurité et à l'hygiène du travail devraient également être pris en considération¹¹.
38. Les entreprises multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées, conformément aux exigences nationales, compte tenu de leur expérience correspondante acquise dans l'entreprise tout entière, y compris la connaissance de risques particuliers. Elles devraient aussi mettre à la disposition des représentants des travailleurs dans l'entreprise et, sur leur demande, des autorités compétentes et des organisations de travailleurs et d'employeurs de tous les pays où elles exercent leur activité des informations sur les normes de sécurité et d'hygiène applicables à leurs activités locales qu'elles observent dans d'autres pays. En particulier, elles devraient faire connaître aux intéressés tous les risques particuliers et les mesures de protection correspondantes qui sont associés à de nouveaux produits et procédés. De même que les entreprises nationales comparables, elles devraient être appelées à jouer un rôle prépondérant dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et d'hygiène du travail et dans l'application, dans l'entreprise tout entière, des améliorations qui en découlent.
39. Les entreprises multinationales devraient coopérer à l'activité déployée par les organisations internationales qui s'occupent de préparer et d'adopter des normes internationales de sécurité et d'hygiène.
40. Les entreprises multinationales devraient, conformément à la pratique nationale, coopérer pleinement avec les autorités compétentes en matière de sécurité et d'hygiène, les représentants des travailleurs et leurs organisations et les organismes établis de sécurité et d'hygiène. Le cas échéant, les questions concernant la sécurité et l'hygiène devraient figurer dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

Relations professionnelles

41. Les entreprises multinationales devraient appliquer, en matière de relations professionnelles, des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent des employeurs comparables dans le pays en cause.

¹⁰ Convention n° 138, art. 1, et convention n° 182, art. 1.

¹¹ Les conventions et recommandations de l'OIT dont il est fait mention sont indiquées dans le *Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health*, édition 1999, BIT, Genève. Voir aussi <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

Liberté syndicale et droit d'organisation

42. Les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient jouir, sans distinction d'aucune sorte, du droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières¹². Ils devraient également bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi¹³.
43. Les organisations représentant les entreprises multinationales ou les travailleurs employés par elles devraient bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration¹⁴.
44. Lorsque les circonstances locales s'y prêtent, les entreprises multinationales devraient donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives.
45. Les gouvernements qui ne le font pas encore sont instamment priés d'appliquer les principes de la convention n° 87, article 5, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix.
46. Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective.
47. Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales ne devraient pas être empêchés de se réunir pour se consulter et échanger leurs points de vue, étant entendu que le fonctionnement des opérations de l'entreprise et les procédures normales régissant les relations avec les représentants des travailleurs et leurs organisations n'en pâtissent pas.
48. Les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'entrée de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui viennent d'autres pays et sont invités par des organisations locales ou nationales intéressées aux fins de consultations sur des questions d'intérêt commun, du seul fait qu'ils sollicitent l'entrée dans cette capacité.

Négociation collective

49. Les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient avoir le droit, conformément à la législation et à la pratique nationales, de faire reconnaître des organisations représentatives de leur propre choix aux fins de la négociation collective.
50. Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives¹⁵.
51. Les entreprises multinationales, de même que les entreprises nationales, devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces¹⁶.
52. Les entreprises multinationales devraient faire en sorte que les représentants dûment autorisés des travailleurs employés par elles puissent, dans chacun des pays où elles exercent leur activité,

¹² Convention n° 87, art. 2.

¹³ Convention n° 98, art. 1 (1).

¹⁴ Convention n° 98, art. 2 (1).

¹⁵ Convention n° 98, art. 4.

¹⁶ Convention (n° 135) concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, 1971.

- mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion.
53. Lors des négociations menées de bonne foi avec les représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, les entreprises multinationales ne devraient pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation; elles ne devraient pas non plus déplacer des travailleurs de leurs filiales dans des pays étrangers pour nuire aux négociations de bonne foi engagées avec les représentants des travailleurs ou à l'exercice par les travailleurs de leur droit de s'organiser.
 54. Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application et des dispositions assurant le respect mutuel des droits et des responsabilités.
 55. Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et, lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble¹⁷.
 56. Les gouvernements devraient fournir aux représentants des organisations de travailleurs, à leur demande et pour autant que la législation et la pratique le permettent, des informations sur les branches dans lesquelles opère l'entreprise qui puissent leur être utiles pour définir des critères objectifs dans le cadre de la négociation collective. A cet égard, tant les entreprises multinationales que les entreprises nationales devraient répondre constructivement aux gouvernements qui leur demandent des informations pertinentes sur leurs activités.

Consultation

57. Dans les entreprises tant multinationales que nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel. Ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives¹⁸.

Examen des réclamations

58. Les entreprises multinationales, comme les entreprises nationales, devraient respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de faire examiner toutes leurs réclamations de manière conforme aux dispositions suivantes: tout travailleur qui, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice et de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée¹⁹. Cela est particulièrement important lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays qui n'observent pas les principes des conventions de l'OIT relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective et au travail forcé²⁰.

¹⁷ Recommandation (n° 129) concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise, 1967.

¹⁸ Recommandation (n° 94) concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, 1952; recommandation (n° 129) concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise, 1967.

¹⁹ Recommandation (n° 130) concernant l'examen des réclamations dans l'entreprise en vue de leur solution, 1967.

²⁰ Convention (n° 29) concernant le travail forcé ou obligatoire, 1930; convention (n° 105) concernant l'abolition du travail forcé, 1957; recommandation (n° 35) concernant la contrainte indirecte au travail, 1930.

Règlement des conflits du travail

59. Les entreprises multinationales, tout comme les entreprises nationales, devraient, de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs qu'elles emploient, s'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire et adapté aux circonstances nationales, pouvant comporter des dispositions relatives à l'arbitrage volontaire, afin de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs. Ce système de conciliation volontaire devrait comporter l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs²¹.

Genève, le 17 novembre 2000

²¹ Recommandation (n° 92) concernant la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.

Annexe

Liste récapitulative des conventions et recommandations internationales du travail citées dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

(adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 204^e session (Genève, novembre 1977), telle que modifiée par le Conseil à sa 279^e session (Genève, novembre 2000))

Conventions

- N° 29 concernant le travail forcé ou obligatoire, 1930
- N° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- N° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- N° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951
- N° 105 concernant l'abolition du travail forcé, 1957
- N° 110 concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations, 1958
- N° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958
- N° 115 concernant la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes, 1960
- N° 119 concernant la protection des machines, 1963
- N° 122 concernant la politique de l'emploi, 1964
- N° 130 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
- N° 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, 1971
- N° 136 concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène, 1971
- N° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973
- N° 139 concernant la prévention et le contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérigènes, 1974
- N° 142 concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- N° 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999

Recommandations

- N° 35 concernant la contrainte indirecte au travail, 1930
- N° 69 concernant les soins médicaux, 1944

- N° 90 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951
- N° 92 concernant la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951
- N° 94 concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, 1952
- N° 110 concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations, 1958
- N° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958
- N° 114 concernant la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes, 1960
- N° 115 concernant le logement des travailleurs, 1961
- N° 116 concernant la réduction de la durée du travail, 1962
- N° 118 concernant la protection des machines, 1963
- N° 119 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963
- N° 122 concernant la politique de l'emploi, 1964
- N° 129 concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise, 1967
- N° 130 concernant l'examen des réclamations dans l'entreprise en vue de leur solution, 1967
- N° 134 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
- N° 144 concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène, 1971
- N° 146 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973
- N° 147 concernant la prévention et le contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérigènes, 1974
- N° 150 concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- N° 190 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999

Addendum I

Liste des conventions et recommandations internationales du travail adoptées depuis 1977 qui contiennent des dispositions pertinentes au regard de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

(adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 238^e session (Genève, novembre 1987), telle que modifiée par le Conseil à sa 264^e session (Genève, novembre 1995) et à sa 279^e session (Genève, novembre 2000))

Il est fait référence, dans les notes de bas de page de la Déclaration et dans son annexe, à un certain nombre de conventions et recommandations internationales du travail qui comprennent certaines dispositions pertinentes au regard de la Déclaration. Ces notes de bas de page n'affectent pas la signification des dispositions de la Déclaration auxquelles elles se réfèrent. Elles doivent être considérées comme des références aux instruments pertinents adoptés par l'Organisation internationale du Travail dans les domaines correspondants, qui ont contribué à la formulation des dispositions de la Déclaration.

Depuis l'adoption de la Déclaration par le Conseil d'administration, le 16 novembre 1977, de nouvelles conventions et recommandations ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail. La liste ci-après résulte de la fusion des listes de conventions et recommandations adoptées depuis 1977 (y compris celles adoptées en juin 1977), qui contiennent certaines dispositions pertinentes au regard de la Déclaration. De même que les notes de bas de page incluses dans la Déclaration lors de son adoption, ces nouvelles références n'affectent pas la signification des dispositions de la Déclaration.

En conformité avec le caractère volontaire de la Déclaration, toutes ces dispositions, qu'elles dérivent de conventions et de recommandations, ou d'autres sources, revêtent le caractère de recommandations, sauf bien entendu pour les dispositions des conventions qui lient les Etats Membres qui les ont ratifiées.

Liste des conventions et recommandations adoptées depuis 1977 (inclusivement) qui contiennent des dispositions pertinentes au regard de la Déclaration

Numéro et titre des conventions et recommandations	Paragraphes de la Déclaration auxquels s'applique l'instrument
Conventions	
N° 148 concernant la protection des travailleurs contre les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail, 1977	37
N° 154 concernant la promotion de la négociation collective, 1981	9, 50
N° 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, 1981	37
N° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	21
N° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1982	9, 26, 27, 28
N° 161 concernant les services de santé au travail, 1985	37
N° 162 concernant la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, 1986	37
N° 167 concernant la sécurité et la santé dans la construction, 1988	37
N° 168 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	13
N° 170 concernant la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, 1990	37
N° 173 concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	28
N° 174 concernant la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	37
N° 176 concernant la sécurité et la santé dans les mines, 1995	37
Recommandations	
N° 156 concernant la protection des travailleurs contre les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail, 1977	37
N° 163 concernant la promotion de la négociation collective, 1981	52, 55, 56

N° 164	concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, 1981	37
N° 165	concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	21
N° 166	concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1982	9, 26, 27, 28
N° 169	concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984	9, 13
N° 171	concernant les services de santé au travail, 1985	37
N° 172	concernant la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, 1986	37
N° 175	concernant la sécurité et la santé dans la construction, 1988	37
N° 176	concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	13
N° 177	concernant la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, 1990	37
N° 180	concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	37
N° 181	concernant la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	37
N° 183	concernant la sécurité et la santé dans les mines, 1995	37

Addendum II

(adopté par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 277^e session (Genève, mars 2000))

La Conférence internationale du Travail a adopté, en juin 1998, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Par cette adoption, les Membres ont renouvelé leur engagement de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail suivants: *a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; c) l'abolition effective du travail des enfants; d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.* Cet instrument s'adresse pour l'essentiel aux Etats. Néanmoins, la contribution des entreprises multinationales à sa mise en œuvre peut s'avérer un élément important pour la réalisation de ses objectifs. Dans ce contexte, l'interprétation et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, dont l'objet est d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, devraient pleinement prendre en considération les objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Cette référence n'affecte en rien le caractère volontaire ou la signification des dispositions de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Procédure pour l'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale par interprétation de ses dispositions

(adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 232^e session (Genève, mars 1986))*

1. L'objet de la procédure est d'interpréter les dispositions de la Déclaration lorsque cela est nécessaire pour résoudre un désaccord relatif à leur signification, survenant lors d'une situation concrète, entre des parties à l'intention desquelles la Déclaration est préconisée.
2. La procédure ne devrait en aucune manière faire double emploi ou entrer en conflit avec des procédures nationales ou des procédures de l'OIT en vigueur. Ainsi, elle ne peut être invoquée:
 - a) en ce qui concerne la législation et la pratique nationales;
 - b) en ce qui concerne les conventions et recommandations internationales du travail;
 - c) en ce qui concerne les questions relevant de la procédure en matière de liberté syndicale.

Ce qui précède signifie que les questions relevant de la législation et de la pratique nationales devraient être examinées par des organismes nationaux appropriés; que les questions relatives aux conventions et recommandations internationales du travail devraient l'être conformément aux diverses procédures prévues aux articles 19, 22, 24 et 26 de la Constitution de l'OIT, ou encore à la demande de gouvernements sollicitant du Bureau une interprétation officieuse, et que les questions concernant la liberté syndicale devraient être étudiées conformément aux procédures spéciales de l'OIT applicables en la matière.

3. Quand une demande d'interprétation de la Déclaration est reçue par le Bureau international du Travail, le Bureau en accuse réception et la porte à la connaissance du bureau de la Commission sur les entreprises multinationales. Le Bureau informe le gouvernement et les organisations centrales d'employeurs et de travailleurs intéressées de toute demande d'interprétation reçue directement d'une organisation, conformément au paragraphe 5 b) et c).
4. Le bureau de la Commission sur les entreprises multinationales décide à l'unanimité, après consultation au sein des groupes, de la recevabilité de la demande au titre de la procédure. S'il ne peut parvenir à un accord, la demande est transmise à la commission dans son ensemble pour décision.
5. Les demandes d'interprétation peuvent être adressées au Bureau:
 - a) en principe par le gouvernement d'un Etat Membre agissant soit de sa propre initiative, soit à la demande d'une organisation nationale d'employeurs ou de travailleurs;
 - b) par une organisation nationale d'employeurs ou de travailleurs, qui est représentative au niveau national ou sectoriel, sous réserve des conditions énoncées au paragraphe 6. De telles demandes doivent être normalement acheminées par le canal des organisations centrales du pays concerné;
 - c) par une organisation internationale d'employeurs ou de travailleurs au nom d'une organisation représentative nationale affiliée.
6. Dans les cas prévus au paragraphe 5 b) et c), les demandes peuvent être soumises s'il peut être prouvé:
 - a) que le gouvernement intéressé a refusé de soumettre la demande au Bureau; ou

* *Bulletin officiel* (Genève, BIT), 1986, vol. LXIX, série A, n° 3, pp. 220-221 (en remplacement de la partie IV des procédures adoptées par le Conseil d'administration à sa 214^e session (novembre 1980). Voir *Bulletin officiel*, 1981, vol. LXIV, série A, n° 1, pp. 94-96.

- b) que, depuis que l'organisation s'est adressée au gouvernement, trois mois se sont écoulés sans que ledit gouvernement ait manifesté ses intentions.
- 7. En cas de demande recevable, le Bureau prépare un projet de réponse en consultation avec le bureau de la Commission sur les entreprises multinationales. Toutes les sources d'information appropriées doivent être utilisées, y compris les sources émanant du gouvernement, des employeurs et des travailleurs du pays concerné. Le bureau de la commission peut demander au Bureau de fixer un délai pour la communication des informations.
- 8. Le projet de réponse à une demande recevable doit être examiné et approuvé par la Commission sur les entreprises multinationales avant d'être soumis au Conseil d'administration pour approbation.
- 9. La réponse approuvée par le Conseil d'administration doit être envoyée aux parties intéressées et publiée au *Bulletin officiel* du Bureau international du Travail.

Annexe II

Eléments possibles pour mettre en pratique la Déclaration sur les EMN

Quantitatifs Qualitatifs Systémiques

Composantes de la performance Exemples d'éléments

1. Droits fondamentaux sur le lieu de travail

- | | |
|---|--|
| 1.1 Liberté syndicale et négociation collective | (Voir point 4 ci-dessous) |
| 1.2 Discrimination dans l'emploi | (Voir point 2.2 ci-dessous) |
| 1.3 Travail des enfants | (Voir point 3.5 ci-dessous) |
| 1.4 Travail forcé | <p>Registres des contrats de travail conclus ou autres preuves d'acceptation de l'emploi.</p> <p>Absence d'obligation pour les travailleurs de remettre leurs pièces d'identité à l'employeur, de payer des droits de recrutement ou de verser une somme d'argent en gage.</p> <p>Absence de restriction à la liberté de circulation des travailleurs en dehors de leurs périodes de service.</p> <p>Interdiction expresse du travail forcé et des heures supplémentaires imposées, cette interdiction étant portée à la connaissance de tous les travailleurs et fournisseurs.</p> <p>Systèmes de formation à la lutte contre le travail forcé, à l'intention de tous les travailleurs.</p> |

2. Emploi et formation

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 2.1 Stabilité et qualité de l'emploi | Situation dans l'emploi, type de contrat; proportion contrats permanents/contrats de courte durée (les caractéristiques des contrats de travail à temps plein/à temps partiel devraient être précisées car elles diffèrent beaucoup d'un pays à l'autre); durée d'occupation moyenne d'un emploi permanent/à temps plein; pour les contrats précaires de courte durée: période totale d'emploi (depuis combien de temps une personne travaille-t-elle dans le cadre d'un contrat de courte durée?). |
| 2.2 Egalité de chances dans l'emploi | Population active ventilée par sexe, appartenance ethnique et religion par rapport à l'ensemble de la population; discrimination professionnelle, par sexe, appartenance ethnique et religion; taux de salaire (y compris pour les |

Composantes de la performance Exemples d'éléments

cadres supérieurs et les membres des organes directeurs) par sexe, appartenance ethnique et religion, pour vérifier si à un travail égal correspond un salaire égal.

Indicateurs quantitatifs supplémentaires de diversité et d'insertion des femmes et des minorités, par rapport au nombre net de créations d'emplois; rotation des effectifs par région, sexe, appartenance ethnique et religion.

Sanctions imposées pour infraction à la législation sur la discrimination ou l'égalité.

Politique d'action positive ou d'égalité de chances (y compris politique de lutte contre le harcèlement et de protection des femmes enceintes); systèmes de formation sur les mesures et pratiques antidiscrimination; procédure de réclamation en cas de discrimination ou de harcèlement; sanctions pour infraction à la politique de l'entreprise en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination.

Systèmes de recrutement fondés sur les compétences; interdiction des tests de grossesse au moment de la demande d'emploi; systèmes de promotion et de rémunération fondés sur les résultats au travail.

Formation à la législation applicable en matière de discrimination et d'égalité dans l'emploi, y compris celle ayant trait à la grossesse et à l'accouchement; non-obligation de prendre des contraceptifs pendant l'emploi.

2.3 Formation

Proportion des dépenses de fonctionnement consacrée à la formation; politiques et programmes spécifiques de formation; indicateurs quantitatifs et qualitatifs de la formation et résultats (temps annuel de formation par travailleur et par catégorie de travailleur, investissement par travailleur, homologation par les autorités compétentes; le cas échéant, évolution du niveau de qualification et maintien dans l'emploi); proportion d'hommes et de femmes qui ont suivi ou suivent une formation.

Programmes destinés à favoriser une employabilité continue ou à gérer les licenciements pour motif économique; politiques et programmes de gestion des qualifications ou de formation tout au long de la vie.

Politique et procédures de formation, y compris consultations en cas de restructuration, portés à la connaissance de tous les travailleurs.

3. Conditions de travail et de vie

3.1 Salaires

Proportion des salaires supérieurs au salaire minimum; proportion des salaires inférieurs au salaire minimum.

3.2 Temps de travail

Indicateurs montrant que le nombre d'heures ouvrées ne dépasse pas le nombre prévu par la législation nationale; indicateurs montrant que les dispositions relatives aux heures supplémentaires sont conformes à la convention collective applicable; indicateurs sur les heures supplémentaires imposées.

Composantes de la performance Exemples d'éléments

3.3 Prestations de protection sociale	Prestations de protection sociale liées à l'emploi (régimes de pensions et de protection sociale, prestations de chômage), y compris protection de la maternité; prestations de protection sociale supérieures aux prestations correspondant aux cotisations, ou aux conditions prévues par la loi (soins médicaux, incapacité, éducation, retraite).
3.4 Sécurité et santé	<p>Taux d'accidents du travail ventilés suivant leurs conséquences (incapacité, décès); nombre moyen de jours de travail perdus pour cause de maladie par travailleur.</p> <p>Taux de notification des dangers liés au travail (sources d'information et mesures prises).</p> <p>Procédures de notification visant à prévenir les accidents du travail et maladies professionnelles.</p> <p>Politiques de santé et de sécurité, y compris les politiques et procédures relatives au VIH/SIDA, conformes aux principes fondamentaux des directives de l'OIT.</p> <p>Existence de comités de sécurité et d'hygiène et proportion des travailleurs couverts par ces comités.</p> <p>Recours aux principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail.</p> <p>Proportion de la main-d'œuvre couverte par les accords en matière de sécurité et de santé au travail conclus avec les syndicats ou les représentants des travailleurs.</p> <p>Systèmes de formation pour tous les travailleurs sur les politiques et procédures relatives à la sécurité et à la santé au travail, et formation spécifique sur les dangers auxquels ils sont exposés.</p>
3.5 Age minimum	<p>Statistiques sur la main-d'œuvre ventilées par âge par rapport à l'âge de fin de scolarité obligatoire et aux conditions prévues par la législation nationale ou internationale.</p> <p>Sanctions prévues en cas d'infraction à la législation sur l'âge minimum.</p> <p>Politique écrite relative à l'emploi d'enfants, communiquée et portée à la connaissance de tous les travailleurs et partenaires commerciaux.</p> <p>Système d'enregistrement des documents d'identité de tous les travailleurs, requis au moment de l'entrée en activité.</p> <p>Systèmes pour recevoir des informations des partenaires commerciaux.</p> <p>Formation des travailleurs (conditions prévues par la loi et âge de fin de scolarité obligatoire), à l'échelle nationale et régionale.</p> <p>Système de vérifications régulières de l'âge minimum.</p>

Composantes de la performance Exemples d'éléments

4. Relations professionnelles

4.1 Liberté syndicale

Pourcentage de travailleurs représentés par des syndicats indépendants ou par d'autres travailleurs.

Proportion, chez les travailleurs syndiqués et les travailleurs non syndiqués, des cas de discrimination professionnelle (absence de mesures de promotion, salaires, licenciements, rétrogradations, refus de prestations, mutations forcées).

Présence d'un syndicat reconnu par l'entreprise.

Plages horaires et locaux mis à la disposition de tous les travailleurs et membres de syndicats pour qu'ils puissent se réunir.

Absence de menaces de délocalisations ou de mutations de travailleurs lorsque ces derniers exercent leur droit de s'organiser.

Politique écrite de respect du droit de liberté syndicale.

Systèmes de formation à l'intention de tous les travailleurs sur la politique de l'entreprise et sur la législation nationale et les normes internationales applicables.

Dispositions pour fournir des installations aux syndicats.

4.2 Négociation collective

Existence de convention(s) collective(s).

Pourcentage des activités/services de l'entreprise couverts par des conventions collectives.

Exemplaire de la convention collective à la disposition des travailleurs et information/formation (par l'employeur ou le syndicat) à l'intention des travailleurs sur les dispositions de la convention collective.

Types de questions traitées et conformité avec les principes de l'OIT (salaires, formation, santé, procédures de réclamation, règlement des conflits, interprétation de la convention collective).

Accès effectif des représentants des travailleurs aux informations nécessaires à de véritables négociations.

Absence de menaces de délocalisations ou de mutations de travailleurs au cours des négociations.

Présence de représentants habilités à prendre des décisions lors des négociations.

Politique écrite sur la négociation collective.

Formation à l'intention de tous les travailleurs sur la politique de l'entreprise et la législation locale et les normes internationales applicables en la matière.

Fourniture des installations nécessaires pour que les représentants des travailleurs puissent élaborer des conventions collectives.

Composantes de la performance Exemples d'éléments

4.3 Climat des relations professionnelles

Fréquence de la consultation et de la participation des travailleurs (en ce qui concerne les prises de décisions).

Ratio réclamations de travailleurs/licenciements, rétrogradations, déni de prestations, mutations imposées.

Politiques et procédures de réclamation, de consultation, de demande d'information et de négociation avec les travailleurs.

Types de questions visées par ces politiques et procédures, y compris les changements d'activité et les systèmes de règlement des conflits, et conformité avec les principes de l'OIT.

Formation de tous les travailleurs au recours à ces politiques et procédures.

Représentation des travailleurs dans les organes bipartites ou tripartites chargés de superviser les prises de décisions ou la gestion (énumération de ces organes/questions/modalités d'élection ou de sélection des représentants des travailleurs).

Annexe III

Accords-cadres et conventions de l'OIT

Accords-cadres		Conventions de l'OIT *								
Fédération syndicale internationale (FSI)**	EMN	87 98	29 105	138 182	100 111	135	94 95 131	142	155	168
ICEM – produits chimiques	Endesa (2002)	✓						✓	✓	✓
	Groupe Freudenberg (2000)	✓	✓	✓	✓	✓			✓	
	Statoil (1998, 2001)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
UITA – alimentation et agriculture	Fonterra (2002)	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
	Chiquita (2001)	✓	✓	✓	✓				✓	
	ACCOR (1995)	✓				✓				
	BSN/Danone (1988)	✓			✓	✓	✓	✓		✓
FITBB – bois	IKEA (1998, rév. 2001)	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓
	Skanska (2001)	✓	✓	✓	✓	✓				
	Hochtief (2000)	✓	✓	✓	✓		✓			
	FaberCastel (2000)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
UNI – télécommunications	Carrefour (2001)	✓	✓	✓	✓	✓				
	Telefónica (2001)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
FIOM – métallurgie	Merloni elettrodomestici (2001)	✓	✓	✓	✓	✓				
	Volkswagen (la résolution 2001 sera adoptée en 2002)	✓	✓	✓	✓					✓
* 87, 98: Liberté syndicale/négociation collective 29, 105: Travail forcé 138, 182: Travail des enfants 100, 111: Discrimination dans l'emploi 135: Protection et facilités accordées aux représentants des travailleurs 94, 95, 131: Salaires minima 142: Orientation et formation professionnelles 155: Sécurité et santé et milieu de travail 168: Promotion de l'emploi et protection contre le chômage.		** ICEM: Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses, www.icem.org UITA: Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes, www.iuf.org FITBB: Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, www.ifbww.org UNI: Union Network International, www.union-network.org FIOM: Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie, www.imfmetal.org .								