



ONZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport de la Sous-commission sur les entreprises multinationales

1. La Sous-commission sur les entreprises multinationales s'est réunie le 22 mars 2006 sous la présidence de M^{me} Niven (gouvernement, Royaume-Uni). Les vice-présidentes employeuse et travailleuse étaient respectivement M^{me} Hornung-Draus (Allemagne) et M^{me} Burrow (Australie).
2. La présidente a souhaité la bienvenue aux membres de la sous-commission, à M. Salazar-Xirinachs, directeur exécutif du Secteur de l'emploi, et aux autres observateurs.

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

a) **Huitième enquête sur la suite donnée
à la Déclaration de principes tripartite
sur les entreprises multinationales et la politique
sociale: Rapport analytique du Groupe de travail
sur les rapports soumis par les gouvernements
et les organisations d'employeurs et de travailleurs**

3. Le représentant du Directeur général (M. Henriques, directeur du Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise) a remercié le groupe de travail, qui comprend M^{me} Niven, la présidente, M^{me} Hornung-Draus, la vice-présidente employeuse, et M^{me} Burrow, la vice-présidente travailleuse, pour l'élaboration du rapport qu'il a présenté ensuite brièvement¹.
4. La vice-présidente travailleuse en a approuvé les conclusions et recommandations, et invité le Bureau à le diffuser amplement. Le rapport démontre l'utilité de la Déclaration sur les entreprises multinationales (EMN) et constate l'impact grandissant de ces entreprises. L'intervenante s'est dite préoccupée par le faible taux de réponse; elle a souligné la répartition inégale des apports mondiaux d'investissements directs étrangers (IDE) et déploré que, malgré l'accroissement des possibilités d'emploi que les EMN offrent, il y a

¹ Document GB.295/MNE/1/1.

encore des cas dans lesquels des travailleurs ne peuvent guère exercer leur liberté d'association. L'intervenante a encouragé la sous-commission à utiliser les conclusions et les recommandations comme base pour ses travaux.

5. La vice-présidente employeuse s'est aussi dite préoccupée par le faible taux de réponse à l'enquête et a réaffirmé la nécessité de diffuser largement le rapport, dans le cadre d'une stratégie de communication plus ample qui fasse intervenir étroitement les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le rapport montre que les EMN ont une contribution positive à apporter mais que, souvent, elles se heurtent à des difficultés liées à des questions de gouvernance dans les pays.
6. Le représentant du gouvernement du Kenya, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, a encouragé une ample diffusion du rapport et une interaction accrue avec les mandants dans les régions. Il a fait observer que les réponses des gouvernements sont plus nombreuses que celles des autres mandants. Il a demandé plus d'informations sur les raisons pour lesquelles les flux d'IDE vers les pays africains diminuent, et noté que des EMN prennent des mesures qui vont dans le sens du respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective.
7. La représentante du gouvernement des Pays-Bas a fait observer qu'il faut relier la recherche sur les IDE dans les services aux travaux réalisés pour le Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, et suggéré d'établir des partenariats sur cette question avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI). Elle craint que le faible taux de réponse n'indique que la Déclaration sur les EMN a peu d'impact. Se référant au paragraphe 100, elle s'est dite favorable à une coopération avec l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), et a encouragé une analyse sectorielle. Se référant au paragraphe 106, elle a recommandé de lancer un appel en faveur de la ratification de toutes les conventions fondamentales.
8. La sous-commission a recommandé de publier et de diffuser amplement le rapport du groupe de travail.

b) Options pour l'évaluation de la suite donnée à la Déclaration tripartite

9. Le représentant du Directeur général (M. Henriques) a donné une présentation générale des quatre options proposées dans le document du Bureau². La première option consisterait à perfectionner la procédure utilisée actuellement pour réaliser les enquêtes internationales périodiques. La deuxième option consisterait à fournir un questionnaire et une base de données sur Internet pour permettre aux mandants de renvoyer à tout moment leurs réponses, à partir desquelles un rapport pourrait être établi périodiquement. La troisième option consisterait à entreprendre des enquêtes approfondies dans un certain nombre de pays, axées sur un domaine particulier de la Déclaration sur les EMN. La quatrième option consisterait à organiser des cycles de réunions régionales ou sous-régionales, pour lesquelles les participants seraient invités à établir de brefs rapports sur la suite donnée à la Déclaration sur les EMN, sur l'impact des EMN sur le monde du travail et la réalité sociale au plan national, ainsi que sur des propositions concrètes d'activités de suivi. Les rapports et les discussions auxquels ils donneraient lieu serviraient de base pour l'établissement du rapport sur la suite donnée à la Déclaration sur les EMN.

² Document GB.295/MNE/1/2.

10. La vice-présidente employeuse s'est déclarée favorable à la première option et a proposé que le Bureau demande l'aide de professionnels pour l'enquête, notamment en leur confiant le soin de rédiger plus clairement le libellé des questions, qui pourraient être adressées éventuellement à différents mandants tripartites. La deuxième option présente très peu d'intérêt tout en étant très coûteuse, et l'intervenante n'y est pas favorable. Les troisième et quatrième options compléteraient utilement le questionnaire. Bien que les colloques sous-régionaux n'aient pas rencontré un très grand succès, l'oratrice a soutenu la proposition visant à organiser des réunions de ce type de manière cyclique, en tirant les enseignements des précédents colloques.
11. La vice-présidente travailleuse a déclaré qu'il est essentiel de mettre en place un processus d'évaluation. Elle a jugé valable l'approche thématique des deux premières options, mais a souhaité que cette approche soit intégrée avec les troisième et quatrième options. Concernant la troisième option, des entretiens individuels permettraient de recueillir de meilleures informations, mais il importerait de veiller dans le choix des pays à assurer un équilibre régional, et des réunions tripartites devraient être organisées au début et à la fin du processus. L'intervenante s'est également dite favorable à l'examen d'une approche sectorielle d'une telle réunion.
12. Le représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela a indiqué que son pays a, lui aussi, eu des difficultés à répondre au questionnaire car il lui manquait certaines des données requises et le temps pour les recueillir. Le faible taux de réponse des pays en développement prouve que le questionnaire n'est pas adapté aux réalités. Pour un bon suivi de la Déclaration sur les EMN, il est nécessaire d'améliorer le questionnaire et de mettre en place des initiatives pour obtenir les informations requises.
13. Le représentant du gouvernement du Canada a convenu que les données demandées dans le questionnaire ne sont en général pas disponibles. La deuxième option ne prend pas en compte ce problème. Concernant la quatrième option, les colloques sous-régionaux n'ont pas été une réussite, mais la manière de les organiser pourrait être améliorée. La troisième option pourrait donner les meilleurs résultats, mais une approche sous-régionale serait peut-être préférable à une approche nationale. Cependant, avant de prendre une décision concernant ces options, il importe de clarifier le type d'informations que l'on cherche à obtenir.
14. Le représentant du gouvernement de la Chine a indiqué sa préférence pour la quatrième option, car elle serait plus interactive. Si les pays sont sélectionnés avec soin, elle pourrait être profitable à un plus grand nombre de personnes.
15. Le représentant du gouvernement du Japon a suggéré que l'on collabore avec d'autres organisations ou institutions internationales ayant une expérience dans ce domaine. Il s'est dit favorable à la première option ainsi qu'à la troisième option si les rapports sont autorisés par les mandants tripartites des pays sélectionnés.
16. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, tout en souscrivant aux vues du gouvernement canadien, a relevé que la troisième option ressemble à celle des examens thématiques du Comité de l'éducation de l'OCDE, dont le Bureau pourrait s'inspirer si cette option est retenue.
17. La présidente a invité le Bureau à préparer un document plus détaillé pour la session de novembre. Ce document devrait contenir une évaluation des informations recherchées et une indication de la manière de les recueillir.

c) Mise à jour de la Déclaration tripartite

18. Le représentant du Directeur général (M. Henriques) a présenté le document ³. Il a indiqué les modifications proposées et fait savoir que, après que des changements mineurs d'ordre rédactionnel auront été apportés au document, une copie du texte révisé devrait être jointe au rapport de la réunion.
19. La sous-commission a adopté la mise à jour, sous réserve de l'approbation des modifications rédactionnelles par les membres du bureau.

d) Impact et enseignements tirés des trois colloques tripartites sous-régionaux et mesures de suivi envisageables

20. Le représentant du Directeur général (M. Henriques) a présenté le document ⁴.
21. La vice-présidente employeuse a exprimé l'espoir que les enseignements de ces colloques seront appliqués aux prochains colloques de ce type qui seront organisés, et elle a souscrit au point appelant une décision figurant au paragraphe 12. Elle a souligné, en particulier, la nécessité de faire étroitement participer les mandants à des activités similaires à l'avenir.
22. La vice-présidente travailleuse a déploré le faible taux de participation et insisté sur l'importance des activités de suivi. Elle s'est dite favorable à l'élaboration d'un module de formation sur la Déclaration sur les EMN et a estimé que ce module devrait tirer parti de l'expérience acquise dans le cadre du projet «Développement durable grâce au Pacte mondial». Elle a demandé des informations complémentaires sur les études à entreprendre à l'échelon national et sur les activités de coopération technique actuellement proposées.
23. Le représentant du gouvernement du Kenya a proposé que les activités de suivi comportent des colloques pour l'Afrique de l'Est et de l'Ouest.
24. La présidente a pris note du consensus à l'appui du point appelant une décision.

e) Proposition concernant la célébration du 30^e anniversaire de la Déclaration de principes tripartite

25. Le représentant du Directeur général (M. Henriques) a présenté le document ⁵.
26. La vice-présidente employeuse a salué l'idée d'une manifestation visant à célébrer le 30^e anniversaire de la Déclaration sur les EMN. Elle a proposé que le Bureau prenne contact avec le gouvernement portugais, qui présidera l'Union européenne au deuxième semestre de 2007, pour étudier la possibilité d'organiser une manifestation conjointe. En outre, elle a souligné que la participation à cette manifestation devrait refléter la symétrie fondamentale de la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi

³ Document GB.295/MNE/1/3.

⁴ Document GB.295/MNE/1/4.

⁵ Document GB.295/MNE/1/5.

que des dirigeants et des travailleurs des entreprises multinationales. Le document n'en fait pas état.

27. La vice-présidente travailleuse a déclaré que l'objectif de la réunion sera de promouvoir une meilleure utilisation de la Déclaration sur les EMN. Il est important d'avoir une bonne stratégie de communication. L'oratrice s'est ralliée à la proposition de la vice-présidente employeuse de collaborer avec l'Union européenne, mais a tenu à s'assurer qu'il s'agira bien d'une manifestation d'envergure internationale, intégrant les vues des pays en développement.
28. Le représentant du gouvernement du Nigéria a demandé des éclaircissements sur les critères des gouvernements pour nommer leurs représentants à la manifestation. Il a dit espérer que les recommandations seront diffusées à l'ensemble des Etats Membres, y compris à ceux qui ne participeront pas à la manifestation.
29. La représentante du gouvernement du Canada a rappelé que, lors du Forum tripartite sur la Déclaration sur les EMN tenu en mars 2002, les participants ont fait part de leurs points de vue et des bonnes pratiques en tant qu'individus, ce qui a permis d'atteindre un public plus large. Elle n'appuiera pas une proposition visant l'organisation d'une réunion traditionnelle de l'OIT avec des conclusions négociées.
30. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni a proposé que la manifestation cible des participants de haut niveau nouveaux à l'OIT, de même que des spécialistes.
31. La vice-présidente travailleuse a encouragé l'inclusion de représentants d'entreprises multinationales et de fédérations syndicales mondiales. La réunion devrait déboucher sur des recommandations concrètes sur le suivi à décider par la sous-commission.
32. La vice-présidente employeuse s'est ralliée aux propositions de la vice-présidente travailleuse concernant les participants. Elle a convenu que la sous-commission devrait élaborer des recommandations fondées sur les conclusions de la manifestation.
33. La présidente a formulé l'espoir que la Commission du programme, du budget et de l'administration prendra une décision positive au sujet du financement de cette manifestation, et elle a demandé au Bureau de faire rapport en novembre sur les progrès accomplis dans les préparatifs de la manifestation, en étroite consultation avec le bureau de la sous-commission et avec le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP).

Suivi et promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale: priorités stratégiques pour 2006-07

Initiative focale sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE)

34. Le représentant du Directeur général (M. Henriques) a présenté les deux documents ⁶. S'agissant du suivi et de la promotion des principes sur les entreprises multinationales et la

⁶ Documents GB.295/MNE/4/1 et GB.295/MNE/2/1.

politique sociale pour 2006-07, plusieurs grands secteurs ont été identifiés comme des priorités stratégiques. Parmi celles-ci figurent le suivi de la huitième enquête, l'Initiative focale sur la responsabilité sociale des entreprises, la mise au point de directives pratiques concernant la mise en œuvre de la Déclaration sur les EMN, le développement des connaissances sur les EMN et les relations professionnelles, le Forum international à l'occasion du 30^e anniversaire de la Déclaration sur les EMN, le perfectionnement de la base de données Entreprises et initiatives sociales (BASI) en un outil plus convivial, ainsi que la coopération avec d'autres organisations internationales. L'Initiative focale sur la RSE vise à générer des éléments nouveaux et très utiles pour les mandants, à promouvoir les principes énoncés dans la Déclaration sur les EMN en tant que guide théorique et pratique, et à compléter le rôle de soutien aux Etats Membres assumé par l'OIT, ainsi que sa contribution au dialogue social. L'exécution des travaux nécessitera un effort de coordination à l'échelle du Bureau et un supplément de ressources extrabudgétaires.

35. La vice-présidente travailleuse s'est déclarée satisfaite des documents. Elle a dit approuver les priorités stratégiques du Programme des entreprises multinationales (MULTI) telles qu'elles sont formulées, ainsi que le cadre établi pour l'Initiative focale sur la RSE. Elle a trouvé bonne l'intention de renforcer le rôle de l'OIT dans l'établissement des normes du travail et dans le contrôle de leur application, de promouvoir le dialogue social et d'aider les gouvernements à mettre en œuvre de bonnes lois et de bonnes pratiques. Elle a demandé au Bureau de présenter au bureau de la sous-commission un rapport sur les incidences budgétaires des différents éléments. Elle s'est félicitée de la coopération accrue avec le Département des activités sectorielles. Elle a approuvé l'élaboration d'un recueil de bonnes pratiques et demandé que celles-ci soient incluses dans le rapport de base qui doit être présenté au Forum à l'occasion du 30^e anniversaire de la Déclaration. L'OIT peut jouer un rôle moteur dans l'élaboration de directives pratiques pour les responsables d'audit social. L'intervenante a applaudi aux forums internationaux sur la relation entre l'inspection publique et l'inspection privée et sur la présentation de rapports. Elle a estimé important que les activités du Centre international de formation soient compatibles avec les orientations stratégiques définies dans le présent document.
36. La vice-présidente employeuse a félicité le Bureau pour les documents. Elle a approuvé les priorités stratégiques de MULTI. L'Initiative focale sur la RSE offre une bonne base pour développer les activités de l'OIT dans ce domaine. Les domaines d'action définis dans le document sont tous des domaines que le groupe des employeurs considère comme des priorités, et celui-ci travaillera avec le Bureau afin que l'on dispose de ressources suffisantes pour les travaux à accomplir.
37. La représentante du gouvernement des Pays-Bas s'est félicitée des priorités stratégiques de MULTI et de la proposition concernant l'Initiative focale sur la RSE, et elle a relevé la complémentarité entre les priorités à l'ordre du jour de l'OIT et la RSE.

Formation à la responsabilité sociale des entreprises dispensée par le Centre international de formation de l'OIT

38. M. Trémeaud, Directeur du Centre international de formation, a présenté le document et exposé brièvement en quoi consiste le travail du Centre. Il a pris note de la demande des pays, notamment de l'ex-Union soviétique, portant sur la formation à la restructuration socialement responsable. Il a rendu compte d'une réunion que le Centre a tenue à Genève avec toutes les institutions, les mandants et autres entités intéressées, afin d'élaborer son programme de travail pour les cinq prochaines années. Ce programme de travail orientera le développement futur de la formation à la RSE.

39. La vice-présidente employeuse a remercié le Centre pour le document, mais s'est inquiétée du fait qu'il soulève plus de questions qu'il n'en résout. Le groupe des employeurs entend demander des éclaircissements concernant ce document. L'oratrice a demandé que des contacts soient établis de manière plus systématique entre le Centre et la sous-commission et que la formation proposée à la RSE soit mise au point en étroite collaboration avec ACTRAV, ACT/EMP et MULTI.
40. La vice-présidente travailleuse a remercié le Centre pour le document et demandé que tous ses programmes de formation soient mis au point en collaboration avec les mandants et dans le cadre des orientations stratégiques convenues avec la sous-commission, qui s'emploie à promouvoir les principes définis dans la Déclaration sur les EMN en tant que fondement d'une bonne politique et d'une bonne pratique en matière de RSE. Elle a insisté sur la nécessité d'y associer ACTRAV, ACT/EMP et MULTI.
41. Le représentant du gouvernement du Japon, s'exprimant aussi au nom des Philippines, s'est déclaré satisfait du travail du Centre. Il a constaté que de nombreux gouvernements ne sont pas au courant de ce travail, les informations concernant les activités du Centre étant insuffisamment diffusées.
42. M. Trémeaud a réagi à cette intervention en se déclarant prêt à répondre à toutes questions que l'on souhaiterait lui poser. Il a fait remarquer que tous les mandants se réunissent à Turin pour l'élaboration du programme de travail du Centre et qu'ils continueront de procéder ainsi à l'avenir, en y associant ACT/EMP et ACTRAV.

Rapport du Colloque des employeurs sur l'évolution du débat sur la responsabilité sociale des entreprises: enjeux pour les employeurs et leurs organisations (Genève, 5-7 octobre 2005)

43. La vice-présidente employeuse a présenté le document⁷. Le forum est une activité conjointe d'ACT/EMP et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Il réunit des organisations d'employeurs et des représentants d'entreprises du monde entier, offrant ainsi une tribune unique pour discuter de la Déclaration sur les EMN et d'aspects relatifs à la RSE.

Mise à jour concernant les activités liées à la RSE

a) Activités du Bureau

b) Activités menées hors du Bureau

44. En ce qui concerne les informations figurant dans les documents soumis à la sous-commission⁸, la présidente a remercié les directeurs exécutifs pour leurs contributions et a

⁷ Document GB.295/MNE/3/3.

⁸ Documents GB.295/MNE/3/1 et GB.295/MNE/3/2.

dit regretter que la discussion n'ait pu se prolonger faute de temps. Pour cette raison, elle a suggéré que le débat se limite à certaines questions.

45. La vice-présidente travailleuse a noté avec préoccupation la participation de l'OIT à un atelier «Solutions de remplacement aux inspections du secteur public». Les inspections privées devraient compléter et non remplacer les inspections du secteur public. Pour ce qui est des activités du Secteur de la protection sociale, elle a souhaité savoir si les activités menées avec Volkswagen impliquent les syndicats vu qu'un accord-cadre a été signé entre la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie et cette entreprise. En ce qui concerne les activités des autres organisations internationales, elle a pris acte des travaux en cours de la Commission des droits de l'homme, notamment du rapport que le représentant spécial doit remettre en mars 2007, et a demandé au Bureau de veiller à ce que les mécanismes de l'OIT soient préservés. Elle a salué la coopération en cours avec le Pacte mondial et l'Organisation internationale de normalisation (ISO) et a demandé que son groupe soit en permanence informé à ce sujet. Elle attend avec intérêt des précisions sur la collaboration constructive de l'OIT avec la Société financière internationale (SFI).
46. La vice-présidente employeuse a demandé que les activités liées à la RSE de l'Institut international d'études sociales figurent dans le rapport qui sera soumis à la sous-commission en novembre 2006. Elle a demandé des précisions complémentaires sur les activités du Secteur des normes et principes et droits fondamentaux au travail, notamment en ce qui concerne les programmes d'homologation du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). A propos du paragraphe 5, elle souhaiterait que le Secteur de l'emploi lui fournisse des informations complémentaires sur le projet de coopération technique sur le développement durable dans le cadre du Pacte mondial. Elle a accueilli favorablement les lignes directrices élaborées par le Secteur de la protection sociale. Concernant le Secteur du dialogue social, elle a dit apprécier le travail actuellement accompli pour renforcer l'administration et l'inspection du travail. Elle a demandé des informations plus concrètes sur les plans relatifs à l'Initiative focale sur les zones franches d'exportation (ZFE). Elle a demandé un complément d'information sur la nature de la collaboration présente et future entre l'OIT et la SFI.
47. La présidente a suggéré que l'on demande aux différents secteurs du Bureau de répondre par écrit à ces questions.
48. *La sous-commission recommande au Conseil d'administration:*
- a) *d'approuver le rapport du groupe de travail de la sous-commission et les recommandations adoptées par la sous-commission figurant aux paragraphes 91, 94, 96, 97, 100, 102, 104, 106, 108 et 110, dans le droit fil de la discussion dont il est rendu compte dans le rapport de la sous-commission au Conseil d'administration consacré à cette question;*
 - b) *d'inviter le Directeur général à diffuser aussi largement que possible les résultats de la huitième enquête;*
 - c) *en tenant compte de la discussion de la sous-commission, de demander au Bureau de préparer pour la réunion de novembre 2006 un document plus détaillé présentant les options préférées retenues par la sous-commission pour évaluer la suite donnée à la Déclaration sur les EMN, afin de décider à cette occasion des éventuelles révisions à effectuer;*

-
- d) *d'adopter les amendements proposés à la Déclaration sur les EMN tels qu'ils figurent à l'annexe du présent rapport;*
 - e) *de demander au Bureau d'inscrire dans son programme de travail pour 2006-07, dans le cadre du programme et budget pour 2006-07, tel qu'approuvé, des activités visant à assurer le suivi des colloques, compte tenu des priorités établies;*
 - f) *en tenant compte de la discussion de la sous-commission, d'approuver la proposition d'organiser une manifestation visant à célébrer le 30^e anniversaire de la Déclaration de principes tripartite, qui serait financé par la Réserve pour les réunions techniques, sous réserve de l'approbation de la Commission du programme, du budget et de l'administration;*
 - g) *d'approuver les priorités stratégiques de MULTI pour 2006-07;*
 - h) *d'approuver les orientations stratégiques de l'Initiative focale sur la RSE;*
 - i) *de demander que les travaux du Centre international de formation de Turin en matière de RSE soient accomplis dans le cadre des orientations stratégiques de l'Initiative focale et en étroite consultation avec MULTI, ACTRAV et ACT/EMP.*

Genève, le 24 mars 2006.

Point appelant une décision: paragraphe 48.

Appendice

Organisation internationale du Travail

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 (novembre 2000) et à sa 295^e session (mars 2006))

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,

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 Etats 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 et d'initiatives comme le Pacte mondial et les objectifs du Millénaire pour le développement, prises par la suite au sein des Nations Unies.

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 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 des Etats qui n'ont pas encore ratifié les conventions n^{os} 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 et 182 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n^{os} 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 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.

¹ Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; cConvention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; convention (n° 138) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973; convention (n° 182) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999; recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930; recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951; recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; recommandation (n° 119) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963; recommandation (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; recommandation (n° 146) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973; recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998; recommandation (n° 190) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999.

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 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 ainsi que l'Agenda global pour l'emploi (Genève, mars 2003)⁴.

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.

² Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, et recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.

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

⁴ Agenda global pour l'emploi de l'OIT, 2003, BIT, Genève.

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 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 sociale⁵.

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'emploi⁶. 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

⁵ Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 100) et recommandation (n° 90) en matière d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951.

⁶ Voir le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* (Genève, BIT, 2001) et le *Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail* (Genève, BIT, 2002).

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'accroître 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 évitées⁷.

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 fin⁸.

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'emploi⁹. 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

⁷ Recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963.

⁸ *Ibid.*

⁹ Convention (n° 142) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines: éducation et formation tout au long de la vie, 2004, rappelant la nature volontaire du contenu de la négociation collective et du niveau auquel elle est menée.

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 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 gouvernement¹⁰. 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 correct¹¹.

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 revenus et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales.

¹⁰ Recommandation (n° 116) concernant la réduction de la durée du travail, 1962.

¹¹ 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.

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 enfants, et devraient prendre d'urgence, dans leur domaine de compétence, des mesures efficaces ayant un effet immédiat pour obtenir l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants¹².

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 (n° 119) sur la protection des machines, 1963, 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 (n°s 118, 114, 144 et 147). La liste des maladies professionnelles et les recueils de directives pratiques ainsi que 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 considération¹³.

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.

¹² Convention n° 138, art. 1; convention n° 182, art. 1.

¹³ Recommandation (n° 194) concernant la liste des maladies professionnelles et l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, 2002. 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, 2000, BIT, Genève. Voir aussi <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

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.

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 dernières¹⁴. Ils devraient également bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi¹⁵.

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 administration¹⁶.

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.

¹⁴ Convention n° 87, art. 2.

¹⁵ Convention n° 98, art. 1.1.

¹⁶ Convention n° 98, art. 2.1.

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 collectives¹⁷.

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 efficaces¹⁸.

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, 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 ensemble¹⁹.

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

¹⁷ Convention n° 98, art. 4.

¹⁸ Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, 1971.

¹⁹ Recommandation (n° 129) concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise, 1967.

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 collectives²⁰.

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 appropriée²¹. 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, à la discrimination, au travail des enfants et au travail forcé²².

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 travailleurs²³.

Genève, le .. mars 2006.

²⁰ Recommandation (n° 94) concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, 1952; recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

²¹ Recommandation (n° 130) concernant l'examen des réclamations dans l'entreprise en vue de leur solution, 1967.

²² Convention (n° 29) concernant le travail forcé ou obligatoire, 1930; convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 105) concernant l'abolition du travail forcé, 1957; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; recommandation (n° 35) concernant la contrainte indirecte au travail, 1930; recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951; recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973; recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

²³ 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 qu'amendée par le Conseil à sa 279^e session (novembre 2000) et à sa 295^e session (mars 2006))

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 cancérogènes, 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 sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975~~
- N° 169 concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- N° 189 concernant les conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- N° 190 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999
- N° 194 concernant la liste des maladies professionnelles et l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, 2002
- N° 195 concernant la mise en valeur des ressources humaines: éducation et formation tout au long de la vie, 2004

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), à sa 279^e session (Genève, novembre 2000) et à sa 295^e session (Genève, mars 2006))

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 de 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 compilés des conventions et recommandations	Paragraphe de la Déclaration concernés
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
<u>N° 184 concernant la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001</u>	<u>37</u>
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	28
N° 181 concernant la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	37
N° 183 concernant la sécurité et la santé dans les mines, 1995	37
N° 192 concernant la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	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 officielle, 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 Sous-commission sur les entreprises multinationales. Le Bureau informe le gouvernement et les organisations centrales d'employeurs et de travailleurs intéressés de toute demande d'interprétation reçue directement d'une organisation conformément au paragraphe 5 b) et c).

4. Le bureau de la Sous-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 et de travailleurs;

* *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 (nov. 1980)); voir *Bulletin officiel*, 1981, vol. LXIV, série A, n° 1, pp. 94-96.

- 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
- 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 Sous-commission sur les entreprises multinationales. Toutes les sources d'informations 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 Sous-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.