



Conseil d'administration

332^e session, Genève, 8-22 mars 2018

GB.332/POL/6

Section de l'élaboration des politiques
Segment des entreprises multinationales

POL

Date: 16 février 2018

Original: anglais

SIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Bilan du mécanisme de suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales reposant sur des activités promotionnelles et sur un système de collecte d'informations

Objet du document

Le Conseil d'administration est invité à examiner l'état d'avancement de la mise en œuvre du mécanisme de suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales présenté dans le présent document, et le projet de décision figurant au paragraphe 20.

Objectif stratégique pertinent: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat/élément transversal déterminant: Résultat 4: Promouvoir les entreprises durables.

Incidences sur le plan des politiques: Oui.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Oui.

Unité auteur: Département des entreprises (ENTERPRISES).

Documents connexes: GB.320/POL/10, GB.322/POL/8, GB.325/POL/9.

Introduction

1. A sa 320^e session, le Conseil d'administration a adopté une nouvelle stratégie de mise en œuvre du mécanisme de suivi de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après, «la Déclaration sur les entreprises multinationales» ou «la Déclaration»), dont il a dressé un premier bilan à sa 325^e session. A sa 329^e session, le Conseil d'administration a approuvé le texte révisé de la Déclaration sur les entreprises multinationales ainsi qu'une annexe II recensant des outils opérationnels destinés à favoriser l'adhésion de tous les acteurs visés par la Déclaration aux principes qu'elle contient. La promotion du texte s'inscrit également dans l'initiative sur les entreprises et dans le résultat du programme et budget concernant la promotion des entreprises durables.
2. Le présent document donne une vue d'ensemble du mécanisme de suivi et traite des activités de promotion, notamment des actions de sensibilisation menées en collaboration avec d'autres organisations internationales; de la collecte d'informations; d'autres outils opérationnels énumérés dans l'annexe II du texte révisé de la Déclaration; de l'intégration de la Déclaration dans toutes les activités de l'OIT. Cette vue d'ensemble est complétée par une présentation des principaux résultats et enseignements issus de la mise en œuvre du mécanisme de suivi adopté en 2014 visant à permettre au Conseil d'administration d'évaluer l'efficacité.
3. Conformément à la demande formulée par le Conseil d'administration¹, un rapport global présentant de façon synthétique les rapports et les résultats des discussions tripartites qui ont eu lieu pendant les quatre réunions régionales a été élaboré et figure en annexe au présent document.

A. Bilan des activités de promotion

1. Sensibilisation et renforcement des capacités aux niveaux régional et mondial

4. Le texte révisé de la Déclaration sur les entreprises multinationales (2017) a été publié dans neuf langues² à l'occasion du quarantième anniversaire de la Déclaration (331^e session du Conseil d'administration); sa traduction dans d'autres langues est en cours. Le texte a été communiqué à des organisations intergouvernementales, nationales, non gouvernementales et autres dans le cadre d'activités de sensibilisation organisées aux niveaux national, régional et mondial. Le Bureau des activités pour les travailleurs a actualisé son guide intitulé *La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales: que dit-elle pour les travailleurs?* Ce guide, disponible en cinq langues, sera un outil précieux pour appuyer les activités des travailleurs relatives à la Déclaration, notamment pour susciter le dialogue entre entreprises et syndicats aux niveaux sectoriel et mondial.

¹ Document [GB.320/POL/10](#).

² Toutes les versions linguistiques sont disponibles à la page suivante: <http://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--fr/index.htm>.

5. Une nouvelle page Web³ consacrée à la Déclaration a été mise en ligne début 2018. Elle permet aux utilisateurs de consulter plus facilement l'ensemble des outils et des sources d'information concernant la Déclaration, notamment des études de cas par pays illustrant la mise en pratique des principes qu'elle énonce, le Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail, les formations proposées et les mécanismes de suivi au niveau régional (rapports). De plus, cette page donne un aperçu des cadres stratégiques et des déclarations récemment adoptés aux niveaux régional et international qui font référence à la Déclaration, et montre ainsi en quoi celle-ci participe de l'action plus large de l'OIT et comment d'autres organisations et institutions s'en saisissent. La page Web sera enrichie et transformée en kit pédagogique à l'intention des mandants tripartites, des entreprises et des autres utilisateurs.
6. Le module d'apprentissage en ligne «Entreprises et travail décent: présentation générale de la Déclaration sur les entreprises multinationales»⁴ a été lancé en 2014 en anglais, français et espagnol et en 2015 en arabe, chinois, portugais et russe. Une mise à jour est en cours, qui fait suite à l'adoption du texte révisé de la Déclaration. La nouvelle version sera disponible dans les trois langues officielles au cours du premier trimestre de 2018. Les participants qui suivent le module dans son intégralité reçoivent un certificat.
7. La formation relative à la Déclaration sur les entreprises multinationales s'est considérablement développée depuis 2015. Pas moins de dix activités de formation ont ainsi rassemblé plus de 500 participants. Le cours à l'intention des mandants «Entreprises multinationales, développement et travail décent: la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales», assuré en anglais et en français, a été lancé en 2015 et est proposé tous les ans avec le concours des bureaux régionaux de l'OIT pour l'Afrique, l'Asie et le Pacifique, et l'Europe. Une session parallèle pour les mandants hispanophones a eu lieu au Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes en 2017. La formation «Normes internationales du travail et responsabilité sociale des entreprises: comprendre les droits des travailleurs dans le contexte de la diligence raisonnable» s'appuie sur l'expérience du Service d'assistance du BIT et s'adresse plus particulièrement aux entreprises. Des modules sur la Déclaration sur les entreprises multinationales et son application dans la pratique ont été incorporés à l'Académie sur les entreprises durables (2016), l'Académie sur le développement rural (2016), l'Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles (2016) et l'Académie sur la mise en conformité des lieux de travail par l'inspection du travail (2017). En outre, le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs au Centre international de Formation de l'OIT à Turin ont intégré la Déclaration dans leurs activités de formation respectives.
8. A la suite d'un accord entre l'OIT et l'Association mondiale des organismes de promotion de l'investissement (WAIPA), des sessions communes de formation sur la facilitation des investissements au service du développement durable ont été organisées, rassemblant 34 organismes de promotion des investissements. L'objectif était de renforcer la capacité de ces organismes à intégrer les principes de la Déclaration dans leurs stratégies de promotion des investissements.

2. Service d'assistance du BIT aux entreprises

9. Le Service d'assistance du BIT aux entreprises fournit, à titre gracieux et confidentiel, des conseils sur la façon d'appliquer les principes de la Déclaration sur les entreprises

³ En anglais: www.ilo.org/mnedeclaration; en français: www.ilo.org/declarationemn; en espagnol: www.ilo.org/declaracionemn.

⁴ Voir <https://ecampus.italo.org/enrol/index.php?id=34>.

multinationales et les normes internationales du travail aux activités des entreprises. Sa page Web est disponible dans les trois langues officielles et une version en japonais est hébergée sur le site Web du Bureau de Tokyo. La page est composée de plusieurs rubriques: séries de questions/réponses, outils et ressources du BIT, informations sur les possibilités de formation pour les entreprises, et réseaux d'entreprises coordonnés par l'OIT pour les entreprises souhaitant aller plus loin. La rubrique «Questions/réponses» est la plus consultée, avec plus de 5 700 visites par mois en moyenne. Depuis 2014, le Service d'assistance aux entreprises a répondu à environ 320 demandes, et sa page Web a été enrichie de plus de 70 séries de questions-réponses. Le Bureau fait connaître ce service par le biais d'un nombre choisi de sites Internet de gouvernements, d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles, ainsi que d'organisations intergouvernementales et autres.

3. Assistance apportée au niveau national

10. Le Bureau fournit une assistance au niveau national afin d'établir un lien plus étroit entre la promotion de la Déclaration et les priorités nationales en matière de développement et de travail décent. Un appui à la réalisation des résultats prioritaires par pays énoncés dans le programme et budget pour 2014-15 et pour 2016-17 a été apporté dans les pays suivants: Angola, Azerbaïdjan, Barbade, Etat plurinational de Bolivie, Chili, Chine, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Egypte, Fidji, France, Indonésie, Italie, Jamaïque, Japon, Kenya, Lesotho, Mexique, Mozambique, Myanmar, Népal, Oman, Pakistan, Panama, Philippines, Fédération de Russie, Sénégal, Turquie, Viet Nam et Zambie. Les priorités ont été fixées par les mandants tripartites en lien avec les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). D'une manière générale, l'assistance consiste à mener des travaux de recherche et à réaliser des évaluations, à organiser des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités, à faciliter le dialogue et à fournir un appui technique pour la formulation de politiques et l'élaboration de plans d'action. Des plates-formes nationales de dialogue tripartite élargi ont été institutionnalisées dans le secteur du thé au Népal, des articles de sport au Pakistan et de l'électronique au Viet Nam afin de mener une action concertée et pérenne sur les pratiques de travail socialement responsables. Le Bureau favorise également le dialogue entre pays d'origine et pays d'implantation sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le Bureau pour les activités des travailleurs a organisé des activités régionales et sous-régionales pour les syndicats nationaux et sectoriels en Europe centrale et orientale, en Amérique latine et en Asie du Sud.
11. Un nombre croissant de partenaires se montrent prêts à apporter leur concours à la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Des projets menés au Pakistan et au Viet Nam sont soutenus par le gouvernement japonais, et le partenariat renouvelé entre la France et l'OIT permet d'appuyer des activités au niveau national en Côte d'Ivoire et au Sénégal et des échanges entre pays d'origine et pays d'implantation. L'Union européenne (UE) a chargé l'OIT d'exécuter, aux côtés de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), un projet sur les chaînes d'approvisionnement responsables en Asie (Chine, Japon, Myanmar, Philippines, Thaïlande et Viet Nam). Un projet comparable sur la conduite responsable des entreprises dans les Amériques est en cours d'examen. L'OIT et ONU-Femmes ont par ailleurs été désignés comme partenaires d'exécution d'un projet de l'UE sur l'autonomisation économique des femmes et les activités des entreprises dans des pays du G7 (Canada, Japon et Etats-Unis). De nouveaux partenariats ont été conclus avec des entreprises en vue de promouvoir des pratiques responsables, principalement en Afrique (Côte d'Ivoire, Ethiopie, Ghana, Malawi et République-Unie de Tanzanie) et en Asie (Bangladesh, Cambodge, Indonésie et Myanmar).

4. Points focaux nationaux désignés de manière tripartite

12. Le texte révisé de la Déclaration sur les entreprises multinationales invite les Etats Membres à désigner des points focaux nationaux chargés d'encourager la promotion et l'application de la Déclaration au niveau national. A ce jour, le Portugal et le Sénégal ont désigné leurs points focaux, et la Côte d'Ivoire et la Jamaïque sont sur le point de le faire. L'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Belgique, l'Equateur, la France, la Géorgie, l'Irlande, l'Italie et la Suisse ont demandé des informations supplémentaires, une assistance ou un partage d'expériences. D'autres Etats Membres ont commencé à prendre des mesures en vue de désigner leur point focal, en particulier afin de faciliter le dialogue entre pays d'origine et pays d'implantation sur les activités des entreprises multinationales. L'indicateur 4.3 relevant du résultat 4 du programme et budget 2018-19 sur la promotion des entreprises durables prévoit la mise en place de plates-formes de dialogue, et de nouveaux projets de coopération technique concernant la Déclaration seront déployés dans plusieurs Etats Membres. Le Bureau apportera son appui à ces processus et travaillera avec les points focaux désignés au niveau national dans le cadre des célébrations du centenaire de l'OIT en 2019.

5. Collaboration avec des organisations internationales et intergouvernementales

13. Le Bureau poursuit sa collaboration avec des organisations internationales en vue de renforcer la cohérence des politiques au niveau international et d'améliorer l'application des principes de la Déclaration, en particulier dans le contexte de la contribution du secteur privé aux objectifs de développement durable (ODD):

- a) La nouvelle stratégie mondiale du Pacte mondial des Nations Unies prévoit d'intensifier l'action menée concernant les dix principes du Pacte et d'adopter de nouvelles orientations, consistant notamment à encourager les entreprises à agir en faveur des ODD, en particulier au moyen d'innovations et de partenariats avec les Nations Unies⁵. L'OIT sera partenaire de la future plate-forme d'action sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, qui mènera ses activités pendant deux ans. Elle a également participé au Sommet des dirigeants sur le Pacte mondial des Nations Unies, dont une journée était consacrée au thème «Faire des objectifs mondiaux une affaire locale», ainsi qu'au Forum du secteur privé des Nations Unies et à la réunion des agents de liaison des Nations Unies avec le secteur privé, tous deux coordonnés par le Pacte mondial.
- b) Le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme a accueilli favorablement le texte révisé de la Déclaration sur les entreprises multinationales, le qualifiant de «point de référence international essentiel pour les efforts collectifs menés en vue de garantir la protection et le respect des droits au travail dans les activités des entreprises transnationales», et a estimé que la révision «[contribuait] de façon considérable à accroître la cohérence normative dans ce domaine»⁶. Le Bureau se réunit régulièrement avec le groupe de travail et apporte son concours aux visites qu'il organise sur le terrain et aux rapports thématiques qu'il soumet à l'Assemblée générale et au Conseil des droits de l'homme. Le Bureau a aussi participé au Forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme en organisant des réunions thématiques ou en intervenant aux tables rondes. Il a de plus pris part à des

⁵ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/strategy>, consulté le 17 janvier 2018 (disponible en anglais uniquement).

⁶ Voir http://www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporations/2017-04-28_INFONOTE_WGBHR_ILO_MNE.pdf (disponible en anglais uniquement).

séances du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme.

- c) La Déclaration sur les entreprises multinationales fournit aux gouvernements des orientations sur l'instauration d'un environnement propice aux investissements responsables. L'OIT collabore avec d'autres organisations internationales en vue d'appuyer les pays qui souhaitent attirer des investissements contribuant à la réalisation des ODD, en particulier de l'objectif 8. La Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) et la WAIPA sont des partenaires essentiels à cet égard. Pendant le Forum mondial de l'investissement de la CNUCED en 2014, l'OIT a organisé une discussion sur la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité grâce à l'investissement, et apporte depuis sa contribution technique aux examens des politiques d'investissement de la CNUCED et son concours à la formation des agences de promotion des investissements. L'OIT est devenue membre du comité consultatif de la WAIPA à la suite de l'accord de coopération conclu entre les deux organisations, et a ce faisant rejoint la Banque mondiale, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), la CNUCED, l'OCDE et le Conseil international pour le développement économique. L'OIT est également membre du comité technique interinstitutions créé en vue d'améliorer l'efficacité de l'appui apporté par les Nations Unies aux pays les moins avancés pour attirer les investissements directs étrangers. Elle contribue en outre à une proposition conjointe des Nations Unies pour le renforcement des capacités des agences de promotion des investissements qui rassemble le bureau du Haut-Représentant des Nations Unies pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits Etats insulaires en développement, la CNUCED et l'ONUDI.
- d) L'OIT, avec la CNUCED et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, coordonne la table ronde interinstitutions annuelle sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE), qui permet aux organisations internationales, aux gouvernements, aux partenaires sociaux, aux entreprises, aux représentants des organisations de la société civile concernées et aux experts de partager leurs expériences, de promouvoir la cohérence des politiques et d'identifier des possibilités de collaboration. Les précédentes éditions de la table ronde ont traité des achats responsables (2014); du rôle du secteur privé dans la réalisation des ODD (2015); de la non-discrimination (2016); et du rôle de la RSE dans l'économie verte (2017).
- e) L'OIT a apporté une aide technique à l'OCDE pour l'actualisation des principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales en 2011, ainsi que pour l'élaboration d'un guide général sur la diligence raisonnable et de guides spécifiques sur les secteurs de l'agriculture, du textile et de la chaussure, des minerais et des industries extractives⁷. Par ailleurs le Bureau met, sur demande, son expertise au service des points de contact nationaux de l'OCDE⁸ et participe à des événements organisés par l'OCDE. Le texte révisé de la Déclaration sur les entreprises multinationales fait référence aux principes directeurs de l'OCDE de 2011.
- f) En 2017, le G20, sous présidence allemande, a adopté plusieurs déclarations mentionnant la Déclaration sur les entreprises multinationales, en particulier sur la

⁷ <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>.

⁸ «L'OIT devrait, en tenant compte de la fonction et du champ d'action géographique des points de contact nationaux de l'OCDE, et sur demande, apporter à ces derniers son expertise sur les normes sociales et du travail.» Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2016, *Compte rendu provisoire*, n° 14-1, paragr. 23 e), Conférence internationale du Travail, 105^e session, mai-juin 2016.

question des chaînes d'approvisionnement mondiales durables. Les dirigeants du G20 se sont ainsi engagés à «favoriser le respect des normes du travail, des normes sociales et des normes environnementales ainsi que des droits de l'homme, conformément aux cadres internationalement reconnus comme les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT»⁹.

- g) Plusieurs documents et accords commerciaux de l'UE font référence à la Déclaration. L'OIT a accompagné l'UE dans l'élaboration de lignes directrices non contraignantes sur la publication d'informations extrafinancières par les entreprises. Les actions pertinentes menées et les évolutions intervenues au sein de l'Organisation ont été présentées pendant la réunion sur la RSE et la conduite responsable des entreprises organisée par l'UE en 2016. L'OIT a valorisé la Déclaration sur les entreprises multinationales lors d'une conférence sur la RSE organisée par l'UE en 2017 au Costa Rica dans le cadre du volet de l'accord d'association UE-Amérique centrale concernant le développement durable.
- h) Les principes directeurs de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) sur la responsabilité sociale des entreprises en matière de travail, adoptés en 2016, font référence à la Déclaration sur les entreprises multinationales et à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. L'OIT et le réseau de l'ASEAN pour la RSE ont organisé une conférence au cours de laquelle les mandants tripartites des Etats membres de l'ASEAN ont examiné les politiques nationales de RSE au regard des principes directeurs de l'ASEAN sur le travail. Les futures activités sur les entreprises durables en Indonésie et le nouveau projet sur les chaînes d'approvisionnement responsables en Asie financé par l'UE offriront au Bureau l'occasion d'apporter son appui aux Etats membres de l'ASEAN.
- i) En 2017, le Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Tokyo (Tokyo 2020) et l'OIT ont conclu un partenariat destiné à faire progresser le travail décent par la promotion de pratiques professionnelles socialement responsables auprès des partenaires prestataires des jeux, sur la base des dispositions de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Cette collaboration prend notamment la forme de séminaires techniques et de colloques sur la RSE.

B. Bilan du mécanisme de collecte d'informations

1. Réunions régionales de l'OIT (mécanisme de collecte d'informations et séances tripartites)

14. La mise en place du mécanisme de suivi au niveau régional a commencé avec la Réunion régionale des Amériques (2014) et s'est poursuivie avec la Réunion régionale africaine (2015), la Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (2016) et la Réunion régionale européenne (2017). Dans chaque région, les mandants tripartites ont été interrogés et leurs réponses ont servi de base à un rapport examiné au cours d'une séance tripartite spéciale de la réunion régionale concernée qui a débouché sur des recommandations visant à poursuivre la promotion de la Déclaration au niveau régional. Un cours de formation sur la Déclaration

⁹ Déclaration des dirigeants du G20: Pour un monde interconnecté, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/WCMS_562295/lang--en/index.htm (disponible en anglais uniquement).

sur les entreprises multinationales a été dispensé aux mandants tripartites dans le cadre de ce processus. Le rapport global qui figure en annexe présente de façon synthétique les conclusions des quatre rapports régionaux et les résultats des discussions tripartites, ainsi que les activités de suivi menées.

2. Renforcement des capacités des bureaux nationaux de statistique

15. La Déclaration invite les gouvernements à étudier l'impact des entreprises multinationales, ce qui suppose que des données fiables soient disponibles. Le Bureau a réalisé plusieurs études en vue de répondre à ce besoin. Une étude préliminaire a permis de recenser les sources de données existantes concernant les domaines couverts par la Déclaration. Deux autres études avaient pour objectif d'analyser les données compilées par l'Institut national de statistique et de géographie du Mexique dans le cadre de l'enquête nationale sur l'emploi, d'enquêtes réalisées dans les établissements et du recensement économique en vue d'évaluer les points forts et les limites de chaque approche. Un atelier tripartite a validé ces études (Mexico City, Mexique, 2016) et est convenu que les gouvernements devraient recueillir des données sur l'incidence des entreprises multinationales en utilisant un système de collecte efficace. Un atelier technique régional de statisticiens (Lima, Pérou, 2017) a abouti à la conclusion qu'il était nécessaire de définir plus clairement le concept d'entreprises multinationales d'un point de vue statistique et de formuler des orientations concernant les différentes méthodes de collecte de données, des indicateurs plus précis et des modèles de questions pour chaque groupe cible interrogé. Un document est actuellement en cours de rédaction et sera présenté à la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) de 2018. Il synthétisera les conclusions de ces études ainsi que les résultats de l'atelier et invitera la CIST à étudier les possibilités de collaboration avec l'OIT pour élaborer des méthodes de collecte de données au niveau national.

C. Outils opérationnels figurant à l'annexe II de la Déclaration sur les entreprises multinationales

16. Outre les activités de promotion, l'annexe II du texte révisé de la Déclaration recense deux autres outils opérationnels permettant de favoriser l'adhésion à la Déclaration:
- le dialogue entre entreprises et syndicats: la page d'accueil du Service d'assistance aux entreprises invite les entreprises et les syndicats à utiliser les infrastructures du BIT pour débattre, dans un cadre neutre, de leurs préoccupations communes. Ce nouveau mécanisme de dialogue n'a pas encore été directement utilisé;
 - la procédure d'interprétation: cette procédure a été actualisée pendant le processus de révision. Aucune demande d'interprétation n'a été reçue au cours de la période 2014-2017.

D. Intégration dans les activités de l'OIT

17. Pour faire suite à la demande du Conseil d'administration de mieux intégrer la Déclaration sur les entreprises multinationales dans les activités de l'OIT, des initiatives ont été lancées en vue d'accroître la collaboration entre les départements relevant du portefeuille des politiques et ceux relevant du portefeuille des programmes extérieurs et des partenariats. Cette collaboration est considérablement facilitée par la mention de la Déclaration dans de nouvelles normes et des résultats de discussions, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

Normes internationales du travail de l'OIT

- Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017

Conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail

- Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016
- Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016
- Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur l'emploi, Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014

Résultats de réunions tripartites d'experts

- Directives de l'OIT sur le travail décent et le tourisme socialement responsable, 2017
- Conclusions relatives à la promotion du travail décent pour les pêcheurs migrants, Réunion tripartite sur les questions relatives aux pêcheurs migrants, Genève, 2017
- Projet de recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert, Réunion d'experts sur la sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert, Genève, 2017
- Conclusions relatives à la promotion du travail décent et à la protection des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des zones franches d'exportation, Réunion tripartite d'experts visant à promouvoir le travail décent et la protection des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des zones franches d'exportation, Genève, 2017
- Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, 2016
- Rapport final: Réunion d'experts chargée d'adopter des principes directeurs pour la promotion de moyens de subsistance durables en milieu rural, axés sur les secteurs agroalimentaires, Genève, 2016 *

Plans d'action de l'OIT

- Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: Programme d'action révisé de l'OIT (2017-2021), Conseil d'administration, 328^e session, Genève, novembre 2016; feuille de route pour le programme d'action de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, Conseil d'administration, 329^e session, Genève, mars 2017
- Suivi de la discussion sur le dialogue social tenue à la 102^e session (2013) de la Conférence internationale du Travail: mise en œuvre du plan d'action, Conseil d'administration, 319^e session, Genève, mars 2013 (révisé en mars 2016)

Autres documents d'orientation de l'OIT

- Déclaration de Buenos Aires sur le travail des enfants, le travail forcé et l'emploi des jeunes, 2017
- *Déclaration d'Abidjan sur le renforcement du rôle et de l'impact des institutions nationales de dialogue social pour une gouvernance économique et sociale plus efficace et juste, 2017*

* La réunion d'experts n'a pas pu conclure ses travaux et le projet de principes directeurs n'a donc pas été adopté.

18. La promotion de la Déclaration dans les PPTD et le réseau interne de points focaux de l'OIT favorisent considérablement l'intégration de la Déclaration dans l'assistance technique aux niveaux national et régional. Des bulletins d'information électroniques réguliers, des webinaires et un espace collaboratif en ligne permettent d'apporter un appui aux points focaux et de favoriser le partage d'informations et d'outils. Plusieurs exemples témoignent de l'intégration de la Déclaration:

- a) La Déclaration sur les entreprises multinationales est mentionnée dans des rapports de réunions sectorielles, des conclusions de réunions d'experts, des directives et recueils de directives pratiques sectoriels, ce qui favorise l'adhésion aux principes qu'elle énonce au niveau sectoriel.
- b) Plusieurs projets de coopération pour le développement récemment lancés par le BIT intègrent la promotion de la Déclaration. Dans le cadre de la procédure de conclusion et d'approbation des partenariats public-privé, chaque entreprise envisageant de nouer ce type de partenariat avec l'OIT recevra des informations sur la Déclaration. Le texte

révisé de la Déclaration est désormais mieux adapté aux programmes relatifs aux droits de l'homme et au développement, ce qui ouvre des perspectives en termes de collaboration.

- c) Le dialogue social est au cœur de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Une étude ¹⁰ a analysé la façon dont les pays s'appuient sur le dialogue social tripartite et utilisent la Déclaration comme cadre de référence pour répondre aux enjeux posés par les investissements directs étrangers et les activités des entreprises multinationales. Cette étude a été présentée à l'Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles de 2016. La campagne «Vers la ratification universelle de la convention n° 144 sur les consultations tripartites pour le centenaire de l'OIT en 2019» ¹¹ a relevé que les points focaux nationaux désignés de manière tripartite pour encourager la promotion et l'application de la Déclaration au niveau national pourraient contribuer à la promotion de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Une étude ¹² et une note thématique ¹³ sur le rôle du dialogue social dans la promotion de la croissance des entreprises publiée dans le cadre du partenariat *Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth* ont montré que la place fondamentale accordée au dialogue social par la Déclaration sur les entreprises multinationales contribuait à la promotion du développement durable par la croissance inclusive et le travail décent. Le Bureau continuera à recenser et à faire connaître les bonnes pratiques de dialogue entre entreprises et syndicats sur les différents volets de la Déclaration.

E. Principaux résultats et enseignements

19. Les différents éléments du mécanisme du suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales adopté par le Conseil d'administration concourent de façon évidente à renforcer la connaissance et l'appropriation de la Déclaration par l'OIT et ses mandants, les entreprises et les autres organisations internationales. Le mécanisme de suivi au niveau régional et les points focaux nationaux désignés de manière tripartite favorisent l'adhésion à la Déclaration aux niveaux national et régional. Ce processus est aussi facilité par un renforcement des capacités accru, l'apport d'un appui technique, de nouveaux projets de coopération pour le développement et la conclusion de partenariats public-privé qui contribueront à une meilleure application de la Déclaration. L'adoption du texte révisé de la Déclaration et de ses outils opérationnels offre aux mandants et aux entreprises une nouvelle et opportune occasion de répondre aux perspectives et aux enjeux relatifs au travail décent et au développement durable induits par les investissements directs étrangers, les

¹⁰ Document de travail du BIT: «Les entreprises multinationales et le développement inclusif: mobiliser les institutions nationales de dialogue social pour combler le déficit de gouvernance» (disponible en anglais uniquement)

¹¹ http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/WCMS_590127/lang--fr/index.htm.

¹² BIT: *Social Dialogue and Economic Performance: What matters for business – A review*, Conditions of Work and Employment Series No. 89, Genève, 2017 (disponible en anglais uniquement).

¹³ Note thématique: *Achieving Decent Work and Inclusive Growth: The Business Case for Social Dialogue*, http://www.theglobaldeal.com/app/uploads/2017/09/Thematic-Brief-Achieving-Decent-Work-and-Inclusive-Growth_The-Business-Case-for-Social-Dialogue-2.pdf (disponible en anglais uniquement).

chaînes d'approvisionnement mondiales et les activités des entreprises nationales et multinationales.

Projet de décision

20. *Le Conseil d'administration:*

- a) prend note des informations contenues dans le présent document;***
- b) demande au Bureau de tenir compte de ses orientations sur les moyens d'améliorer la reconnaissance et la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales).***

Annexe

Rapport global: «Entreprises multinationales, développement et travail décent – Rapport sur la promotion et l’application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale»

1. Introduction

Le présent rapport s’inscrit dans le cadre du mécanisme de suivi adopté par le Conseil d’administration en mars 2014 en vue d’améliorer la promotion et l’application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après, «la Déclaration sur les entreprises multinationales» ou «la Déclaration»). Il restitue de façon synthétique les conclusions de quatre rapports régionaux élaborés par le Bureau sur la base des informations recueillies auprès des gouvernements et des organisations d’employeurs et de travailleurs des Etats Membres de l’OIT. Il présente les résultats des séances spéciales organisées pendant les réunions régionales de l’OIT dans les Amériques (2014), en Afrique (2015), en Asie et dans le Pacifique (2016), et en Europe et Asie centrale (2017). Enfin, il donne un aperçu des activités de suivi et formule des conclusions.

2. Rapports régionaux

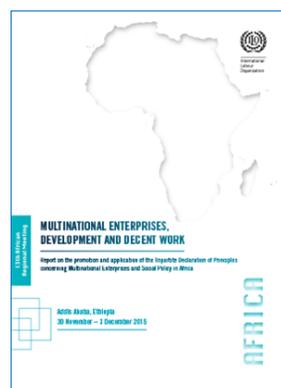
Le Bureau a élaboré, pour chaque réunion régionale, un rapport présentant les activités entreprises par les gouvernements et les organisations d’employeurs et de travailleurs afin de mieux faire connaître la Déclaration sur les entreprises multinationales et de promouvoir son application au niveau national.

Amériques (2014)

(non disponible en français)

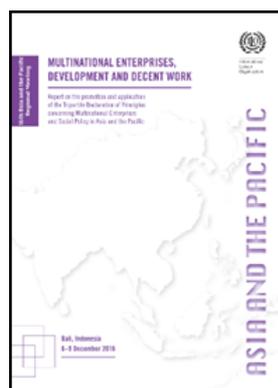


Afrique (2015)



Asie et Pacifique (2016)

(non disponible en français)



Europe et Asie centrale (2017)



2.1. Préparation du rapport

Les informations contenues dans chaque rapport régional ont été recueillies directement auprès des gouvernements et des organisations d’employeurs et de travailleurs de la région concernée au moyen d’un questionnaire. Les questions étaient adaptées à chaque groupe de mandants, mais identiques pour chaque groupe d’une région à l’autre. Les mandants étaient invités à indiquer: 1) quels principes de la Déclaration étaient pertinents au niveau national et, de façon détaillée, quelles étaient les possibilités et les difficultés liées aux activités des

entreprises multinationales dans leur pays; 2) s'il existait des mécanismes de dialogue concernant les activités des entreprises multinationales dans leur pays; 3) de quelle façon ils avaient promu et appliqué les principes de la Déclaration. Les mandants avaient également la possibilité de formuler des recommandations. Les questionnaires ont été transmis aux gouvernements par une communication officielle de l'OIT adressée aux missions permanentes à Genève, et aux organisations d'employeurs et de travailleurs par l'intermédiaire de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI), respectivement. Un appui et un suivi supplémentaires ont également été apportés par les fonctionnaires des bureaux régionaux de l'OIT, les équipes de promotion du travail décent et le personnel des bureaux de pays, ainsi que par le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs et leurs experts sur le terrain.

Afin de faciliter la collecte d'informations, une formation de cinq jours intitulée «Entreprises multinationales, développement et travail décent: la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales» a été organisée au Centre international de formation de l'OIT à Turin en 2015, 2016 et 2017. A chaque fois, le Bureau a particulièrement encouragé la participation des mandants tripartites de la région dans laquelle la réunion régionale allait se tenir. Le Centre de Turin et les bureaux régionaux ont accordé des bourses à certains participants désignés à cette fin. La formation a permis aux mandants nationaux d'approfondir leur connaissance de la Déclaration et de mieux comprendre les orientations qui y figurent.

En ce qui concerne les Amériques, la formation n'a pu être assurée en 2014, année d'adoption du mécanisme de suivi au niveau régional. Elle a été dispensée en novembre 2017 en espagnol au Bureau régional de l'OIT à Lima lors d'une session qui a rassemblé 24 participants de 14 pays d'Amérique latine et des Caraïbes. Elle a ainsi permis d'apporter un suivi aux recommandations formulées pendant la Réunion régionale des Amériques de 2014 et de préparer la mise en œuvre du mécanisme de suivi au niveau régional pour 2018.

2.2. Synthèse des informations recueillies auprès des mandants

Tous les rapports régionaux suivaient la même structure, à savoir:

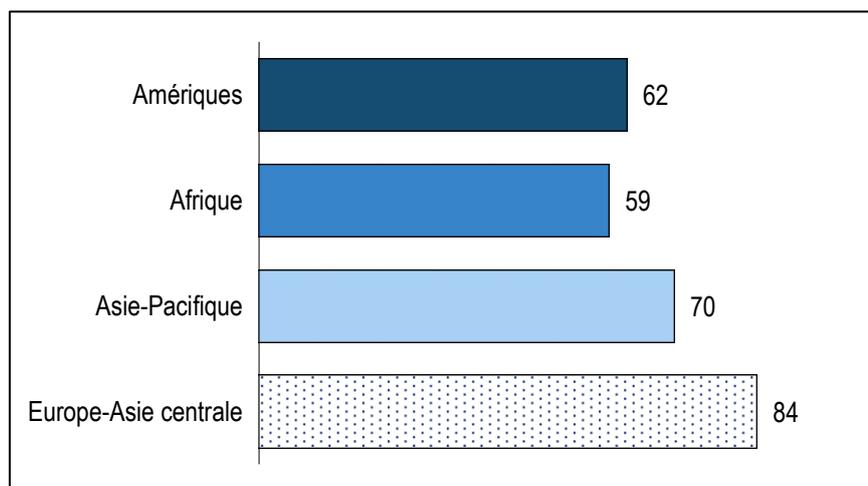
- i) une présentation de la Déclaration sur les entreprises multinationales et des recommandations qu'elle énonce pour mettre le potentiel des investissements directs étrangers (IDE) et des activités des entreprises multinationales au service du travail décent et du développement;
- ii) un chapitre sur les IDE dans chaque région, notamment leurs caractéristiques principales, leur répartition par secteur, leur lien avec le travail décent, et les initiatives prises par les Etats Membres pour mieux les adapter aux programmes nationaux de développement;
- iii) un chapitre comportant une analyse des informations communiquées par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs sur leurs efforts pour mieux faire connaître les principes de la Déclaration et les appliquer;
- iv) les principales recommandations formulées par les mandants tripartites pour continuer à promouvoir l'instrument dans la région.

Taux de réponse

Dans chaque région, le taux de réponse des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs a été satisfaisant et, au total, 275 réponses ont été reçues (voir figure 1). Cela témoigne de l'évidente volonté des mandants des quatre régions de prendre part au processus de collecte d'informations et de s'exprimer sur la pertinence de la

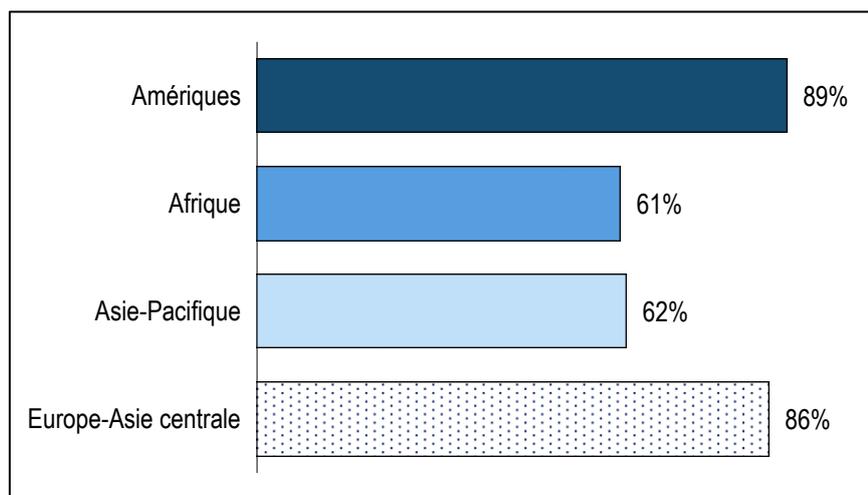
Déclaration, volonté confirmée par l'intérêt exprimé pour la poursuite de la promotion de l'instrument.

Figure 1. Nombre de réponses communiquées par les mandants dans chaque région



Dans chaque région, le pourcentage d'Etats Membres où au moins un mandant a envoyé une réponse au questionnaire est élevé (voir figure 2).

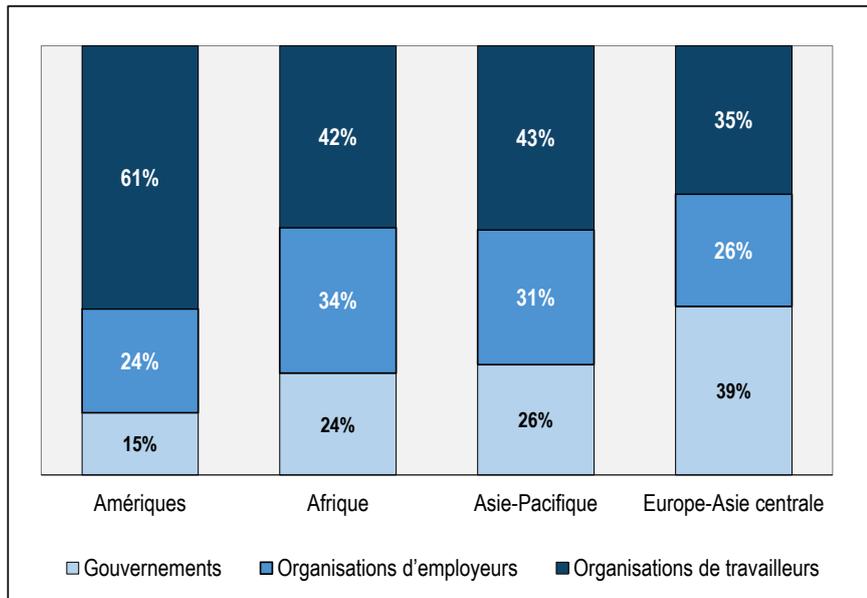
Figure 2. Pourcentage des Etats Membres de chaque région où au moins un mandant a envoyé une réponse



Dans chaque région, tous les groupes de mandants ont participé activement au processus de collecte d'informations (voir figure 3). En Afrique ainsi qu'en Asie et dans le Pacifique, les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ont envoyé un nombre comparable de réponses. En Europe et en Asie centrale, ce sont les gouvernements qui ont le plus largement répondu (39 pour cent). Dans les Amériques, la majorité des réponses ont été communiquées par les organisations de travailleurs (61 pour cent).

Dans 27 Etats Membres, les trois groupes de mandants ont envoyé des réponses (5 en Afrique, 11 en Asie et Pacifique, et 11 en Europe et Asie centrale). Dans certains cas, un dialogue tripartite a été organisé au niveau national avant la soumission des réponses.

Figure 3. Réponses reçues de chaque groupe de mandants par région



Eléments de la Déclaration sur les entreprises multinationales indiqués comme pertinents

Les mandants de chaque région étaient invités à indiquer quels éléments de la Déclaration étaient les plus pertinents compte tenu de la situation politique et économique de leur pays. Le questionnaire énumérait, sur la base de la version de 2006 de la Déclaration

¹, les 12 domaines figurant dans le tableau 1 et demandait aux mandants de fournir de plus amples informations sur les difficultés et les possibilités liées aux activités des entreprises multinationales.

Tableau 1. Domaines couverts par la 4^e édition de la Déclaration sur les entreprises multinationales (2006)

Emploi	Promotion de l'emploi
	Egalité de chances et de traitement
	Sécurité de l'emploi
Formation	Formation
Conditions de travail et de vie	Salaires, prestations et conditions de travail
	Age minimum
	Sécurité et santé
Relations professionnelles	Liberté syndicale et droit d'organisation
	Négociation collective
	Consultation
	Examen des réclamations
	Règlement des conflits du travail

¹ La Déclaration sur les entreprises multinationales a été révisée en mars 2017, trop tard pour que la version révisée puisse être prise en compte dans le questionnaire adressé aux mandants pour le cycle 2014-2017. Toutefois, certains mandants mentionnent le texte révisé de la Déclaration dans leurs réponses.

Dans leurs observations – dont certaines sont reproduites ci-dessous – les mandants ont donné des exemples de possibilités et de difficultés liées aux activités des multinationales. La grande majorité des répondants, toutes régions et tous groupes confondus, ont estimé que la promotion de l'emploi était pertinente et que c'était dans ce domaine que les activités des entreprises multinationales offraient les possibilités les plus importantes.

En termes d'emploi, la conséquence immédiate de l'implantation d'entreprises multinationales est la création d'emplois [...]. Par conséquent, et afin d'assurer le développement national, il est nécessaire d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques, des programmes et des actions visant à instaurer un environnement favorable aux investissements étrangers et à faire en sorte que ces investissements permettent aux travailleurs de bénéficier d'une qualité de vie décente et d'un développement humain durable.

(Secrétariat d'Etat au Travail et à la Prévoyance sociale, Etats-Unis du Mexique)

Les mandants ont aussi souligné l'importance de la qualité des emplois créés grâce aux IDE.

Bien que globalement, les investissements directs étrangers dans le pays créent de l'emploi, le gouvernement devrait être en mesure d'élaborer des orientations et des politiques relatives aux investissements à l'intention des entreprises multinationales qui souhaitent s'établir aux Philippines. Ces outils existent déjà au niveau national, et [les entreprises multinationales] peuvent et doivent les appliquer. [...] Cela pourrait se traduire par des créations d'emplois, non pas de n'importe quel type, mais de meilleure qualité et plus décentes, pour autant que [...] le gouvernement parvienne à coordonner et mettre en cohérence ses différentes politiques, en particulier en matière d'économie, de travail et de gouvernance.

(Fédération des travailleurs libres, Philippines)

Les organisations de travailleurs de plusieurs régions ont indiqué que les pratiques de sous-traitance des entreprises multinationales créaient des obstacles importants en matière de travail décent.

Le modèle de la sous-traitance est très répandu dans le monde du travail. Cette tendance nuit aux conditions de travail, avec [en particulier] des salaires inférieurs, des emplois non déclarés [et] des mesures [de sécurité et de santé au travail] insuffisantes.

(Confédération des syndicats turcs authentiques, Turquie)

Parmi les autres difficultés citées figurent le taux élevé d'emploi informel; l'incidence négative sur l'emploi de la mécanisation introduite dans certains secteurs économiques; et les licenciements arbitraires.

Quelques répondants ont fortement insisté sur la contribution positive des entreprises multinationales à l'égalité de traitement.

Il ne fait aucun doute que les entreprises multinationales se démarquent par leurs bonnes pratiques pour ce qui est de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en favorisant l'égalité entre hommes et femmes, en faisant la [promotion de l'emploi des personnes handicapées] et en éliminant toute forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, etc.

(Association serbe des employeurs, Serbie)

Plusieurs répondants ont mentionné les difficultés rencontrées en ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes et/ou l'égalité de traitement entre travailleurs expatriés et travailleurs nationaux.

On observe des différences notables de traitement entre les travailleurs étrangers et les travailleurs nationaux, de même qu'entre les hommes et les femmes – en particulier dans les entreprises multinationales –, ce qui pose d'énormes problèmes au mouvement syndical.

(Organisation des travailleurs du Mozambique (OTM), Mozambique)

L'absence de sécurité de l'emploi est une difficulté fréquemment citée, en particulier par les organisations de travailleurs. Outre le risque de transfert des activités vers d'autres pays, les réponses reçues font aussi part de la frustration causée par le recours à des contrats de courte durée, la précarisation des relations d'emploi, l'externalisation, ainsi que par l'absence de contrat et les licenciements abusifs, qui portent atteinte à la sécurité de l'emploi.

La sécurité de l'emploi est souvent inexistante, car la majorité des emplois créés par les entreprises multinationales sont externalisés, ce qui laisse les travailleurs à la merci des entrepreneurs.

(Conseil des employeurs indiens, Inde)

Dans tous les groupes de mandants, une part importante de répondants a estimé que la formation était une question pertinente, en particulier dans les Amériques. Toutefois, le problème de la pénurie de main-d'œuvre dans les pays d'accueil a été cité comme un obstacle à la création d'emplois et à la promotion des travailleurs locaux.

Dans le cadre de la politique du gouvernement relative à la teneur en produits nationaux qui doit être adoptée, les entreprises devraient convenir d'un plan de relève des effectifs, destiné à remplacer les expatriés par des Sierra-Léonais. Le problème est que ceux-ci n'ont pas toujours les compétences et l'expérience requises au niveau mondial, compte tenu de l'impact de l'évolution rapide des technologies sur les activités de l'entreprise.

(Fédération des employeurs de la Sierra Leone, Sierra Leone)

Pour ce qui est des salaires, des prestations et des conditions de travail, certains gouvernements ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs ont indiqué que les entreprises multinationales proposaient en général de meilleures conditions de travail que les entreprises locales, notamment en matière de salaires et de normes de sécurité et de santé. Toutefois, les répondants ont aussi fait état de difficultés en matière d'inspection du travail dans les entreprises multinationales, et ont indiqué que les inspections menées étaient insuffisantes ou inefficaces.

Il est difficile d'effectuer des inspections du travail sur les questions des "salaires, prestations et conditions de travail" et de la "sécurité et [de la] santé" afin de faire en sorte que les entreprises multinationales et les employeurs locaux respectent leurs obligations en la matière, car la dotation de la Division du travail en personnel et en financement est limitée.

(Ministère de l'Intérieur, Iles Cook)

Les difficultés posées par le travail des enfants ont été citées dans toutes les régions, en particulier en Asie.

Enfin, les travailleurs des différentes régions ont souligné l'importance de la liberté syndicale et de la négociation collective; 71 pour cent des gouvernements de l'Afrique et de l'Asie et du Pacifique ayant répondu au questionnaire ont également estimé que la négociation collective était pertinente. De nombreux répondants ont noté qu'il fallait intensifier les efforts visant à faire respecter le droit d'organisation par les entreprises multinationales, en particulier celles qui opéraient dans les zones franches d'exportation. Des considérations ayant une incidence directe sur la liberté syndicale et le droit d'organisation ont également été mentionnés, comme les cultures et les pratiques locales et la protection juridique insuffisante accordée aux syndicalistes.

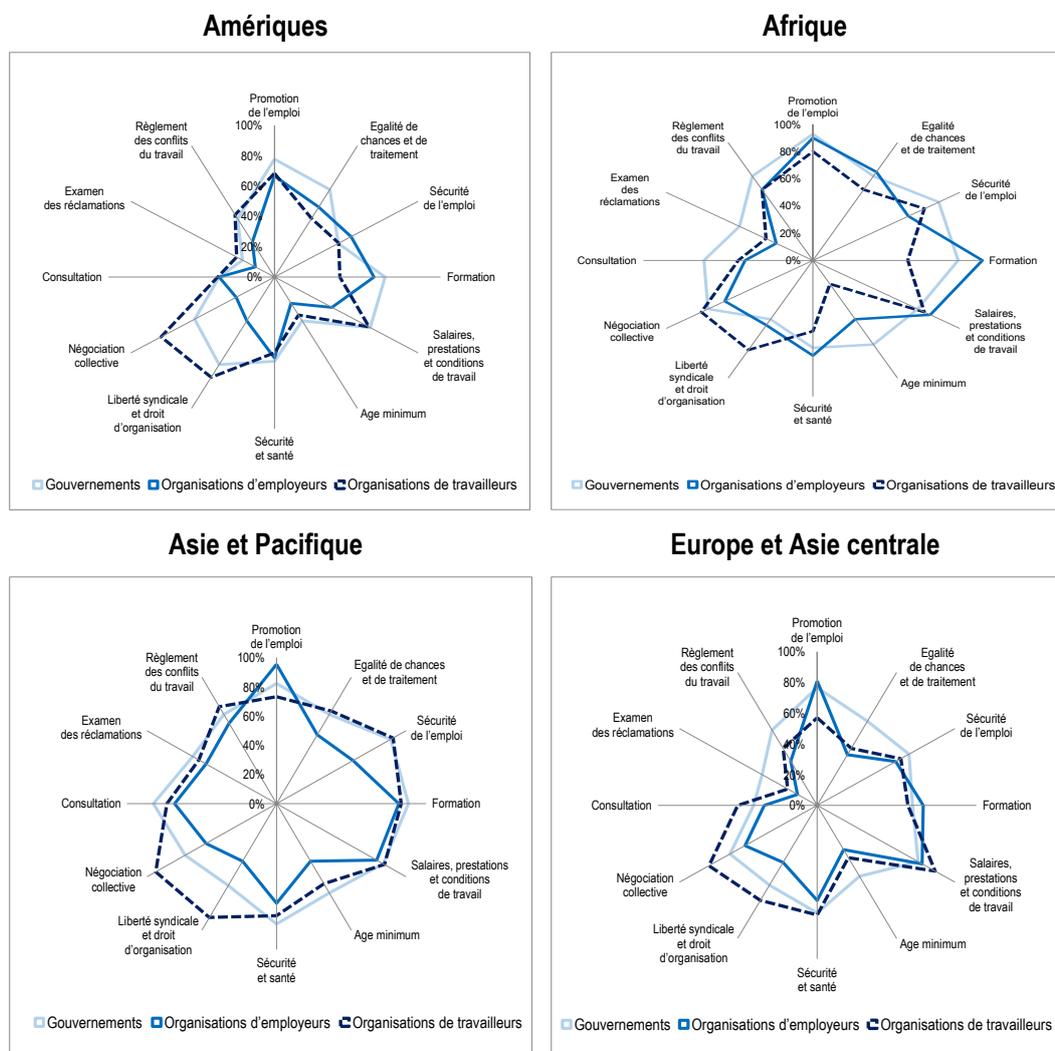
[Au] Brésil, [...] les pratiques antisyndicales sont très répandues; ainsi, des entreprises empêchent les travailleurs de se syndiquer, persécutent et licencient les dirigeants syndicaux, et recourent à diverses pratiques visant à faire obstacle aux activités syndicales.

(Centrale unitaire des travailleurs, République fédérative du Brésil)

Ces éléments reflètent partiellement les difficultés et les possibilités recensées par les mandants dans leur pays. De plus amples informations sont disponibles dans les rapports

régionaux. La figure 4 fournit des comparaisons intrarégionales par groupe de mandants. Le tableau 2 figurant à la fin de l'annexe indique, pour chaque région et chaque groupe de mandants, le pourcentage de répondants qui ont estimé que chacun des 12 domaines énumérés dans le questionnaire était pertinent au regard de leur situation nationale.

Figure 4. Pertinence attribuée aux domaines couverts par la Déclaration sur les entreprises multinationales par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs (en %)



Dialogue et consultations avec des entreprises multinationales/ sur les activités des entreprises multinationales

Les mandants étaient invités à indiquer s'ils disposaient d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec les représentants des entreprises multinationales étrangères ou les organisations ou gouvernements de pays tiers concernant la conduite des entreprises multinationales. Malgré des différences dans les modalités et les objectifs d'un pays à l'autre, dans toutes les régions, au moins un tiers des répondants de chaque groupe a indiqué avoir un représentant ou un bureau servant d'interlocuteur avec les entreprises multinationales ou concernant les activités de ces entreprises.

Le gouvernement des Etats-Unis organise un certain nombre de consultations sur les droits au travail et les activités des entreprises multinationales aux niveaux national et international. Une commission nationale consultative fournit des conseils visant à améliorer la mise en œuvre des dispositions relatives au travail contenues dans les accords de

libre-échange signés par les Etats-Unis et à traiter les réclamations présentées en vertu de ces accords. Elle est composée de 12 membres nommés par le Secrétaire d'Etat au Travail, dont quatre représentent les travailleurs, quatre les entreprises et quatre le public.

(Département du Travail, Etats-Unis d'Amérique)

La plupart des entreprises multinationales implantées à Sri Lanka sont membres de la [Fédération des employeurs de Ceylan], pour beaucoup depuis plus de vingt ou trente ans. Les entreprises multinationales sollicitent régulièrement les services que nous proposons à nos membres. Cela leur permet de se mettre en conformité avec le droit du travail national mais aussi de faire partie d'une organisation d'employeurs disposant d'un réseau aussi bien régional qu'international.

(Fédération des employeurs de Ceylan, Sri Lanka)

En général, les contacts sont pris par le biais de comités d'entreprise européens ou mondiaux. En ce qui concerne les multinationales espagnoles et leurs filiales étrangères, il nous est arrivé de porter des plaintes émanant de syndicats étrangers à l'attention du siège social de l'entreprise concernée en Espagne. Nous siégeons également au conseil consultatif du point de contact national [de l'OCDE].

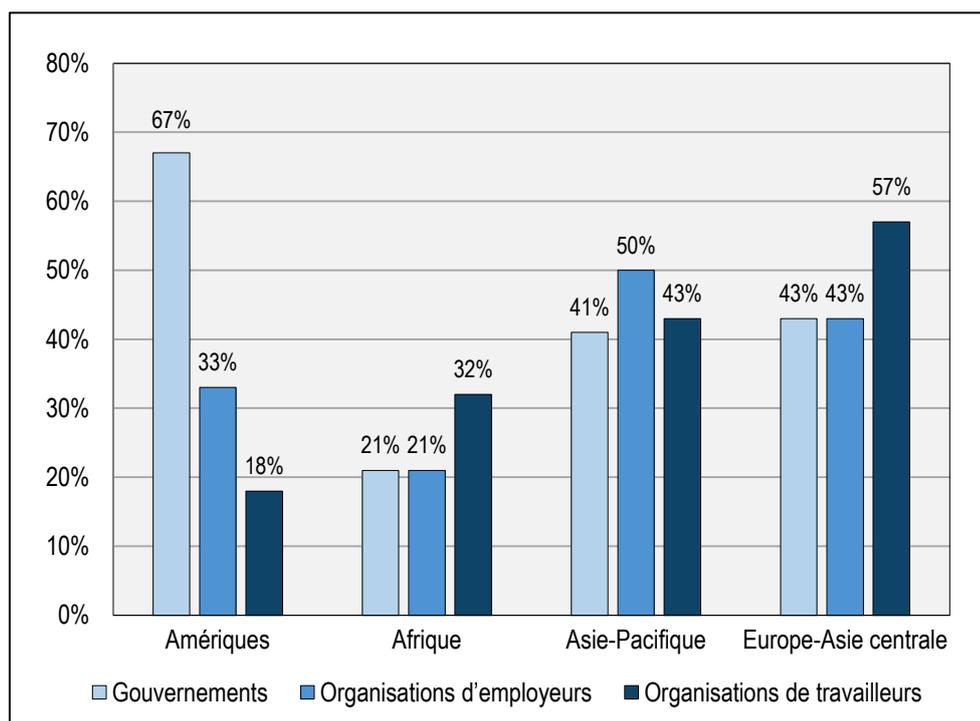
(Union syndicale ouvrière, Espagne)

Il était également demandé aux mandants de préciser s'ils avaient organisé des consultations officielles avec des entreprises multinationales étrangères, le gouvernement ou des organisations d'employeurs ou de travailleurs sur les activités des entreprises multinationales, et s'ils avaient récemment organisé d'autres activités en relation avec les domaines couverts par la Déclaration. Au moins 45 pour cent ont répondu par l'affirmative. Ce chiffre s'élevait à 60 pour cent pour les organisations d'employeurs et à 67 pour cent pour les gouvernements dans les Amériques; à 68 pour cent pour les organisations de travailleurs d'Afrique; à 73 pour cent pour les organisations d'employeurs d'Asie et du Pacifique; et à plus de 60 pour cent tous groupes confondus en Europe et Asie centrale.

Promotion des principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales au niveau national

Les mandants étaient interrogés sur le fait de savoir s'ils avaient récemment organisé des activités ou pris des initiatives destinées à promouvoir les principes de la Déclaration. Un grand nombre de gouvernements, d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs ont répondu par l'affirmative. Les réponses variaient considérablement selon les groupes de mandants et les régions (voir figure 5).

Figure 5. Part des répondants ayant organisé des événements ou pris des initiatives pour promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales



Plus de la moitié des répondants (57 pour cent dans les Amériques et jusqu'à 80 pour cent en Afrique) ont indiqué avoir organisé de telles activités avec d'autres mandants.

Autres recommandations des mandants

Les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ont formulé des recommandations visant à renforcer l'impact de la Déclaration sur les entreprises multinationales.

Les répondants de toutes les régions ont estimé qu'il était nécessaire de continuer à promouvoir la Déclaration dans leur pays. Nombre d'entre eux ont souligné que l'organisation de formations et d'activités ainsi que la diffusion de matériel de sensibilisation étaient essentielles pour renforcer les capacités des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Ils ont également exprimé le souhait que le Bureau collecte et diffuse davantage d'informations sur les activités des entreprises multinationales dans leur région. Les mandants des régions de l'Asie et du Pacifique et de l'Europe et de l'Asie centrale ont par exemple insisté sur la nécessité de poursuivre les travaux de recherche sur l'impact des activités des entreprises multinationales. Dans certaines régions, il a de plus été suggéré de créer davantage de possibilités et d'espaces de partage des connaissances et des bonnes pratiques.

Les répondants des quatre régions ont noté qu'il importait de mettre en place des cadres réglementaires et stratégiques adaptés pour promouvoir l'application de la Déclaration. Il a également été proposé, en particulier dans les Amériques et en Europe et Asie centrale, d'accroître la collaboration entre les différents acteurs en vue de renforcer la cohérence des politiques et les actions communes.

3. Résultat des séances spéciales organisées pendant les réunions régionales

Tables rondes tripartites

Pendant les réunions régionales américaine, africaine et asiatique, une séance spéciale a été consacrée à la promotion et à l'application de la Déclaration sur les entreprises multinationales, ce qui a permis aux mandants de mener un dialogue tripartite et de partager des expériences concernant la pertinence de la Déclaration et les activités des entreprises multinationales aux niveaux national et régional. En Europe et Asie centrale, la séance a eu lieu dans le cadre d'un débat sur l'organisation du travail et de la production, thème qui fait partie des conversations menées dans le cadre de l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail.

Chaque séance spéciale était organisée sous la forme d'une table ronde tripartite suivie d'une discussion interactive avec tous les délégués à la réunion régionale. Les tables rondes étaient composées comme suit:

Réunion régionale	Gouvernement	Employeur	Travailleur
Amériques (2014)	Ministère du Travail de l'Argentine	Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales	Centrale unitaire des travailleurs du Brésil
Afrique (2015)	Ministère du Travail du Lesotho	Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire	Congrès des syndicats sud-africain
Asie et Pacifique (2016)	Représentant du gouvernement du Japon	Fédération japonaise des entreprises	Confédération des syndicats d'Indonésie
Europe et Asie centrale (2017)*	Représentant du gouvernement de l'Estonie	Confédération des associations des employeurs d'Allemagne	Comité syndical républicain des travailleurs du secteur du pétrole et du gaz d'Azerbaïdjan

* Un professeur et le représentant d'une entreprise multinationale ont également participé à la table ronde.

Plusieurs questions particulières concernant les activités des entreprises multinationales ont été soulevées à chaque séance spéciale. A la Réunion régionale des Amériques, des participants ont évoqué les lacunes dans la connaissance ou l'application de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Dans le même temps, l'importante contribution des IDE à la création d'emplois dans la région a été soulignée. A la Réunion régionale africaine, les participants ont insisté sur le lien entre IDE et création d'emplois dans la région. Toutefois, certains ont relevé que les possibilités de transfert de compétences et les liens entre entreprises multinationales et petites et moyennes entreprises locales faisaient défaut, alors qu'ils pourraient contribuer à stimuler le développement économique local. Les participants à la Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique ont quant à eux mis en avant l'importance des chaînes d'approvisionnement mondiales pour la région. Nombre d'entre eux ont proposé d'accroître le dialogue et la coopération entre les mandants des pays d'origine et des pays d'implantation des multinationales. La fragmentation de la production au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales a été au cœur des débats de la Réunion régionale européenne. Certains participants ont indiqué que la présence d'entreprises multinationales dans leur pays avait une incidence positive, tandis que d'autres ont souligné les difficultés posées par des chaînes d'approvisionnement complexes pour tous les acteurs concernés. Dans toutes les régions, les participants à ces séances spéciales ont souscrit sans réserve à la Déclaration et se sont prononcés en faveur de la poursuite de sa promotion et de son application.

Résultats des réunions régionales

Les conclusions adoptées par les mandants tripartites aux quatre conférences régionales comportent un paragraphe sur la Déclaration sur les entreprises multinationales indiquant que l'OIT doit renforcer l'appui qu'elle apporte aux mandants par la promotion et l'application de la Déclaration. Ces paragraphes sont reproduits ci-après:

L'OIT devrait fournir une assistance à ses mandants pour qu'ils puissent assumer des engagements concrets par les moyens suivants: [...] [p]romotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (2006).

Déclaration de Lima, 2014 (paragraphe 18)

Pour réaliser les aspirations contenues dans cette déclaration, [les mandants de l'OIT en Afrique demandent] au Bureau: [...] de renforcer ses efforts pour promouvoir la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales en mettant fortement l'accent sur l'appui aux mandants tripartites au niveau des pays, les partenariats avec d'autres acteurs pertinents et la promotion des échanges d'expériences.

Déclaration d'Addis-Abeba, 2015 (paragraphe 17 k)

Pendant la période qui s'achèvera avec la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, les priorités stratégiques des Etats Membres de la région, qui devront être mises en œuvre en consultation avec les partenaires sociaux, seront notamment les suivantes: [...] optimiser les possibilités de travail décent découlant de l'investissement, du commerce et des activités des entreprises multinationales par la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (2006).

Déclaration de Bali, 2016 (paragraphe 10)

Conformément à la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, le Bureau devrait apporter son concours aux mandants en leur fournissant des informations et des résultats de recherche appropriés et équilibrés et en les aidant à élaborer des politiques économiques et sociales novatrices. Afin de saisir les opportunités et de relever les défis liés à l'avenir du travail, le Bureau devrait [...] promouvoir l'application de la Déclaration de principes tripartite révisée sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Initiative d'Istanbul pour le centenaire: Un avenir au service du travail décent pour un partenariat social fort en Europe et Asie centrale, 2017, pages 3-4

4. Activités de suivi

Comme indiqué dans le document GB.332/POL/6, au cours des périodes biennales 2014-15 et 2016-17, le Bureau a considérablement accru l'appui technique apporté aux mandants tripartites dans les Etats Membres de l'OIT concernant la Déclaration sur les entreprises multinationales. Plusieurs demandes d'appui technique ont été formulées à la faveur du processus de collecte d'informations, des discussions qui ont eu lieu pendant les réunions régionales et des activités de renforcement des capacités.

Le Bureau a publié la Déclaration et des outils s'y rapportant en plusieurs langues et a organisé des formations régionales et nationales adaptées aux besoins. Plusieurs projets de coopération pour le développement lui ont permis d'apporter un appui plus ciblé et d'obtenir des résultats concrets. Ainsi, au Sénégal, une commission de promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales a été créée par le Haut Conseil du dialogue social grâce à un projet financé par le gouvernement français.

En Asie et Pacifique, les activités menées incluent des projets dans les secteurs de l'électronique au Viet Nam, des articles de sport au Pakistan, du thé au Népal, et de l'hôtellerie aux Fidji, en Indonésie et au Myanmar. Ces activités répondent à la nécessité de

renforcer le dialogue entre les acteurs des chaînes d'approvisionnement mondiales dans les pays d'origine et les pays d'implantation. Parmi ces projets, plusieurs ont été financés par le gouvernement du Japon, qui est un investisseur important dans la région.

Pour la période biennale 2018-19, le Bureau continuera d'apporter un appui technique dans la région; en effet, l'Union européenne a chargé l'OIT d'exécuter, aux côtés de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, un programme sur les chaînes d'approvisionnement responsables en Asie déployé dans six pays (Chine, Japon, Myanmar, Philippines, Thaïlande et Viet Nam). Les activités de ce programme d'une durée de trois ans ont commencé en janvier 2018.

Dans les Amériques, un projet de l'Union européenne sur la conduite responsable des entreprises dans huit pays (Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Equateur, Mexique, Panama et Pérou) est en cours d'examen. Ce projet serait également financé par l'Union européenne et mis en œuvre par l'OIT et l'OCDE, en collaboration avec Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. D'une durée de quatre ans, il devrait être lancé en 2018.

5. Conclusions et recommandations

Le mécanisme de suivi au niveau régional a permis de recueillir des informations sur la pertinence de la Déclaration et l'impact des activités des multinationales au niveau national directement auprès des mandants tripartites. Les séances spéciales organisées dans le cadre des réunions régionales ont encouragé les mandants à échanger sur la promotion et l'application de la Déclaration dans chaque région. Le mécanisme de suivi ainsi que le questionnaire et les séances spéciales se sont révélés essentiels pour mieux faire connaître la Déclaration aux mandants.

Dans le cadre du cycle 2014-2017 de suivi régional, les mandants ont demandé au Bureau de:

- continuer à promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales dans chaque région;
- poursuivre la collecte de données relatives à la promotion et à l'application de la Déclaration;
- favoriser les partenariats et faciliter l'échange d'expériences entre les mandants et les autres acteurs concernés;
- fournir des conseils aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs.

A l'occasion du prochain cycle, le Bureau mettra à jour le questionnaire de façon à tenir compte du texte révisé de la Déclaration et des outils opérationnels qui l'accompagnent (en particulier les points focaux nationaux désignés sur une base tripartite) et étudiera les améliorations techniques à apporter au processus de réponse (réponses électroniques). Il s'efforcera également d'élaborer des rapports plus concis et des infographies de deux pages afin de faciliter la compréhension des principales conclusions.

* * *

Tableau 2. Pertinence attribuée aux domaines couverts par la Déclaration sur les entreprises multinationales par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, par région (en %)

Domaine couvert par la Déclaration		Amériques			Afrique			Asie et Pacifique			Europe		
		G	E	T	G	E	T	G	E	T	G	E	T
Emploi	Promotion de l'emploi	78	67	68	93	90	80	82	95	73	77	81	57
	Egalité de chances et de traitement	67	53	45	71	75	60	71	54	73	63	38	43
	Sécurité de l'emploi	44	53	45	86	65	76	88	59	90	67	57	61
Formation	Formation	67	60	39	86	100	56	88	82	83	60	67	57
Conditions de travail et de vie	Salaires, prestations et conditions de travail	67	40	66	71	80	76	82	77	83	73	76	86
	Age minimum	33	20	29	71	50	20	71	45	63	53	33	39
	Sécurité et santé	56	53	50	64	70	52	82	68	77	70	62	71
Relations professionnelles	Liberté syndicale	67	33	76	50	55	76	65	45	90	60	43	71
	Négociation collective	56	27	79	71	60	76	71	54	93	63	52	79
	Consultation	33	33	34	64	40	44	82	68	73	40	33	50
	Examen des réclamations	22	13	26	50	25	32	65	54	60	40	14	21
	Règlement des conflits du travail	44	27	47	71	60	60	71	64	77	57	33	43
Autres		11	20	16	0	0	4	0	4	3	3	0	7
Aucun		11	0	5	7	0	8	18	9	13	16	33	14