

été la France, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède, lesquels sont tous inclus dans l'échantillon de l'enquête<sup>90</sup>. Pendant l'essentiel de la période de référence, les Etats-Unis ont été la première source au monde de flux d'IED, et le Royaume-Uni l'a dépassée en 1999<sup>91</sup>. Treize pays en transition économique de cette région étaient inclus dans l'échantillon<sup>92</sup>, dont certains des plus importants bénéficiaires d'IED parmi cette catégorie de pays: la Croatie, la Hongrie et la Pologne. Deux de ces pays, la Hongrie et la Pologne en 1996<sup>93</sup>, sont devenus membres de l'OCDE au cours de la période de référence. Dans l'ensemble, les flux d'IED vers l'Europe centrale et l'Europe de l'Est se sont accrus pendant trois années consécutives de la période de référence mais ils ont surtout visé la République tchèque, la Hongrie, la Pologne et la Fédération de Russie. En ce qui concerne les économies en transition, d'une manière générale, les entrées d'IED pendant la période de référence sont restées l'un des éléments de la transition vers l'économie de marché, et les programmes de privatisation ont contribué, dans certains de ces pays, à attirer des IED, en particulier en provenance de l'Europe occidentale<sup>94</sup>.

## II. Analyse des réponses \*

### 1. Principes énoncés dans la Déclaration

#### 1.1. *Historique et objectif (paragraphe 1 à 7 de la Déclaration: questions 1, 2 et 3 de l'enquête)*

*Q. 1 Dans le cadre des politiques de développement arrêtées par les gouvernements, les multinationales peuvent contribuer largement à la promotion du bien-être économique et social, à l'amélioration des niveaux de vie, à la satisfaction des besoins essentiels, à la création d'emplois et à l'exercice des droits fondamentaux de l'homme. De ce point de vue, quelle a été l'expérience de votre pays?*

l'Union européenne inclus dans l'échantillon, voir plus haut le tableau I.2.1 (colonne Europe; non compris le Luxembourg).

<sup>90</sup> Royaume-Uni (G), Suède (TP), France (T) et Pays-Bas (G).

<sup>91</sup> Les flux provenant du Royaume-Uni sont passés de 34 milliards de dollars en 1996 à 199 milliards de dollars en 1999; la hausse de 1999 a fait de ce pays la plus importante source au monde de flux d'IED.

<sup>92</sup> Bélarus (G), Bulgarie (G), Croatie (G, T), Estonie (TP), Hongrie (TP), Lettonie (T), Lituanie (G, E, T), République de Moldova (G), Pologne (G, T), Roumanie (G), Slovaquie (TP), Slovénie (G), Ukraine (G, E).

<sup>93</sup> Croatie (G, T), Hongrie (TP), Pologne (G, T). Malheureusement, deux autres importants bénéficiaires d'IED parmi les pays en transition économique n'ont pas été compris dans l'échantillon: la République tchèque et la Fédération de Russie. La Slovaquie, qui figure également dans l'échantillon, est devenue par la suite membre de l'OCDE.

<sup>94</sup> *WIR 2000*, pp. 64-67 (accroissements des flux entrants d'IED et intensification des programmes de privatisation, notamment en Bulgarie, en Croatie et en Roumanie), figure II.29 (source géographique des stocks d'IED entrants), tableau B.1, pp. 283-287), chiffres des flux entrants d'IED pour 1996-1999).

\* Les énumérations de pays, notamment dans les notes, sont présentées dans l'ordre alphabétique anglais.

*Q. 2 La façon dont les multinationales ont organisé leurs activités a-t-elle donné lieu à une concentration du pouvoir économique? Si tel est le cas, cela a-t-il entraîné des abus et s'est-il révélé contraire aux orientations nationales et aux intérêts des travailleurs dans votre pays?*

*Q. 3 Des lois, des politiques et des mesures ayant trait aux activités des multinationales ont-elles été adoptées par votre gouvernement depuis 1996 pour servir les buts de la Déclaration? Dans l'affirmative, prière d'expliquer brièvement et d'indiquer si les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été consultées.*

Nombre total de répondants: 163/169 (dont 30 dans des réponses tripartites)<sup>95</sup>:

- Gouvernements de 71/75 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)
- Organisations d'employeurs de 39/39 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)
- Organisations de travailleurs de 53/55 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)

**30. Question 1.** Les opinions les plus diverses ont été recueillies sur les données d'expérience des entreprises multinationales (EMN). De nombreux répondants ont estimé que les EMN avaient contribué à la création d'emplois<sup>96</sup> et à la promotion du bien-être économique<sup>97</sup>. Relativement peu de répondants avaient le sentiment que les EMN avaient contribué au bien-être social<sup>98</sup> ou au relèvement des niveaux de vie<sup>99</sup>. Par comparaison, un petit nombre de répondants ont estimé que les EMN contribuaient à pourvoir aux besoins élémentaires<sup>100</sup>, à l'exercice des droits de l'homme<sup>101</sup>; pratiquement aucune organisation de travailleurs ou aucun répondant ayant fait rapport dans des réponses tripartites n'a exprimé de telles opinions. Dans chaque domaine, un certain nombre de répondants a

<sup>95</sup> Voir paragr. 8 ci-dessus.

<sup>96</sup> 91 répondants: 38 gouvernements, 22 organisations d'employeurs, 17 organisations de travailleurs, 14 répondants dans des réponses tripartites. Certains de ces répondants ont nuancé leurs opinions, ainsi qu'il ressort des paragraphes suivants. Voir la liste de ces répondants dans la note 1 de fin de document.

<sup>97</sup> 71 répondants: 32 gouvernements, 19 organisations d'employeurs, 11 organisations de travailleurs, 9 répondants dans des réponses tripartites. Voir la liste de ces répondants dans la note 2 de fin de document.

<sup>98</sup> 56 répondants: 22 gouvernements, 17 organisations d'employeurs, 11 organisations de travailleurs, 6 répondants dans des réponses tripartites. Voir la liste de ces répondants dans la note 3 de fin de document.

<sup>99</sup> 48 répondants: 22 gouvernements, 14 organisations d'employeurs, 7 organisations de travailleurs, 5 répondants dans des réponses tripartites. Voir la liste de ces répondants dans la note 4 de fin de document.

<sup>100</sup> 22 répondants: 10 gouvernements, 8 organisations d'employeurs, 4 organisations de travailleurs. Voir la liste de ces répondants dans la note 5 de fin de document.

<sup>101</sup> 19 répondants: 7 gouvernements, 7 organisations d'employeurs, 2 organisations de travailleurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. Voir la liste de ces répondants dans la note 6 de fin de document.

indiqué que les contributions apportées par les EMN avaient été négatives<sup>102</sup>. Comme on le verra plus loin, certains répondants ont observé des effets positifs et négatifs dans certaines régions, tandis que d'autres estimaient que les activités des EMN n'avaient pas d'effets particulièrement positifs dans d'autres. En règle générale, ce sont des organisations gouvernementales et patronales plutôt qu'ouvrières qui font état des contributions les plus positives.

- 31.** Dans de nombreux rapports, la création d'emplois est généralement présentée comme un secteur de contribution positive des EMN; d'autres répondants ont indiqué que leur activité avait des effets négatifs dans au moins un secteur<sup>103</sup>. De nombreux répondants ont nuancé leur appréciation tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Par exemple, le niveau signalé de l'impact sur l'accroissement de l'emploi variait considérablement<sup>104</sup>. Un nombre important de répondants a noté avec préoccupation le caractère temporaire de la création d'emplois par les EMN, notamment en regard des pertes d'emplois imputables aux délocalisations qu'elles opèrent vers l'étranger en invoquant la concurrence des salaires, leur stratégie internationale ou des facteurs extérieurs tels que les cours internationaux sur les produits de base ou la crise financière intérieure<sup>105</sup>. Deux répondants ont commenté la situation générale de la concurrence et de la spéculation, estimant que «la responsabilité et

<sup>102</sup> Possibilités d'emploi: Autriche (T), Bangladesh (T), Brésil (T), Cameroun (T), Croatie (T), France (T – CFE-CGC), Pérou (T), Philippines (G – exposant le point de vue des travailleurs), Afrique du Sud (T – COSATU), Etats-Unis d'Amérique (T), Hongrie (TP – point de vue des travailleurs); bien-être économique: Belgique (G), Colombie (T), Equateur (G), République de Moldova (G), Panama (T), Etats-Unis d'Amérique (T); bien-être social: Belgique (T), Cameroun (T), Colombie (T), France (T – CGT), Inde (G – exposant le point de vue des travailleurs), Népal (T), Panama (T), Pérou (T), Etats-Unis d'Amérique (T); niveaux de vie: Colombie (T), République dominicaine (T), France (T – CGT), Hongrie (TP – point de vue des travailleurs), Rwanda (T), Sri Lanka (T – LJEWU), Afrique du Sud (T – COSATU), Etats-Unis (T); besoins élémentaires: République dominicaine (T), Etats-Unis (T); droits de l'homme: Belgique (G), Australie (T), Barbade (T), République dominicaine (T), France (T – CGT), Madagascar (T), Mozambique (T), Népal (T), Pérou (T), Philippines (G – exposant le point de vue des travailleurs), Espagne (T), République-Unie de Tanzanie (T), Etats-Unis (T).

<sup>103</sup> Voir les notes 96 et 102 ci-dessus.

<sup>104</sup> Barbade (T) (20 pour cent de l'emploi total), Bélarus (G) (1,8 pour cent de l'emploi total), Irlande (T) (près de 50 pour cent de l'emploi manufacturier total), Japon (T) (250 000 personnes employées par des EMN à majorité étrangère sur un total de 56 millions emplois), Philippines (T) (1 pour cent de la main-d'œuvre totale), Pologne (T) (12,5 pour cent de l'emploi total).

<sup>105</sup> Le caractère temporaire de la création d'emplois par les EMN a été observé notamment par l'Autriche (T), la République dominicaine (T) (dans certains secteurs), et en Afrique du Sud (T – FEDUSA). Un gouvernement, qui s'exprimait sur une étude réalisée par le secteur privé sur les causes de la délocalisation des EMN, a notamment relevé la nécessité d'assurer la compétitivité, l'infrastructure inefficace, la bureaucratie, l'environnement rigide du travail et un «système de tribunaux capricieux». Les Philippines (G). Pour la concurrence salariale, voir notamment l'Argentine (G) (qui signale une dévaluation de la monnaie voisine), l'Autriche (T), la Barbade (E), Belgique (G), la Finlande (TP), la France (T – CFE-CGC), les Philippines (G). En ce qui concerne les effets négatifs des approches internationalisées des EMN, voir notamment le Portugal (T) et l'Espagne (T); voir aussi la France (T – CFE-CGC). Des facteurs commerciaux extérieurs ou des crises financières nationales ont été observés, par exemple par le Burkina Faso (E) (chute des cours de l'or), le Cameroun (T) (crise économique), la Colombie (T) (dévaluation de la monnaie nationale), l'Indonésie (G) (la crise financière sévissant depuis 1997 a réduit le rôle des EMN dans l'économie); voir aussi la Malaisie (TP) (licenciements massifs).

les valeurs humaines [sont] balayées»<sup>106</sup> et que, «du fait d'un environnement de plus en plus concurrentiel, exacerbé par la mondialisation du commerce et des marchés financiers, guidés uniquement par des critères de rentabilité indépendamment du secteur ou de l'emplacement de l'activité, les EMN privilégient désormais les critères de gestion strictement financière, qui sont souvent des critères à court terme, ainsi que les critères de production et d'approvisionnement...»<sup>107</sup>. D'autre part, un gouvernement a signalé des résultats positifs dans un cas de cessation d'activités où des consultations entre l'EMN et les organisations de travailleurs et d'employeurs ont conduit à la réintégration ou à la mise à la retraite des travailleurs habilités<sup>108</sup>.

- 32.** A cet égard, certaines organisations de travailleurs ont dit l'inquiétude que leur inspirait le caractère de plus en plus précaire et provisoire de l'emploi dans les EMN, situation caractérisée dans certaines réponses par référence à une externalisation accrue des activités et à une sous-traitance qui tend à saper la sécurité de l'emploi<sup>109</sup>. Certains gouvernements ont noté que l'impact des EMN n'avait pas été aussi positif qu'il avait été prédit ou prévu<sup>110</sup>. Certains répondants qui considéraient comme positif l'impact général des EMN sur l'emploi ont indiqué des secteurs spécifiques qui avaient subi des effets négatifs<sup>111</sup>. D'autres ont estimé que les EMN ne contribuaient pas de manière substantielle à la création directe d'emplois, ou que l'effet net était insignifiant en raison du transfert d'emplois d'entreprises nationales vers des EMN sous contrôle étranger, opéré par l'acquisition de sociétés nationales<sup>112</sup>. Une organisation de travailleurs a expliqué que, même si les afflux d'IED dans le pays avaient augmenté, cette augmentation n'avait pas engendré davantage d'emplois, car ces IED se composaient pour une large part d'investissements spéculatifs sur les marchés financiers<sup>113</sup>. Une autre organisation de travailleurs a exprimé l'avis que la politique de passation de marchés publics devrait favoriser la passation de contrats avec les EMN susceptibles de créer davantage d'emplois<sup>114</sup>. Pour plus de précisions concernant l'impact des EMN sur l'emploi, voir l'examen ci-après des réponses aux questions 5 à 9.
- 33.** A propos du bien-être économique, de nombreux répondants ont exposé les modalités spécifiques de contribution positive des EMN; d'autres ont fait état d'effets négatifs. Aux niveaux national et local, l'impact des EMN s'est traduit par une augmentation des

<sup>106</sup> Belgique (G).

<sup>107</sup> France (T – CFE-CGC).

<sup>108</sup> Italie (G).

<sup>109</sup> Exemples: Croatie (T), République démocratique du Congo (T), Inde (G) (exposant l'opinion d'une organisation de travailleurs), Panama (T), Pérou (T), Philippines (G) (exposant la position d'une organisation de travailleurs), Afrique du Sud (T – COSATU) (secteur énergétique).

<sup>110</sup> Exemples: Argentine (G), République de Moldova (G), Philippines (G), Roumanie (G), Slovaquie (G).

<sup>111</sup> Exemples: Burkina Faso (E) (industrie minière), Portugal (T) (secteur automobile).

<sup>112</sup> Voir, par exemple, Belgique (G), France (T – CGT), Japon (T), Afrique du Sud (T – COSATU) (pas de création directe d'emplois – raffinage du pétrole).

<sup>113</sup> République de Corée (T).

<sup>114</sup> Croatie (T).

réserves en devises<sup>115</sup>, par le paiement d'impôts<sup>116</sup>, par des investissements dans les petites et moyennes entreprises<sup>117</sup>, par le développement des industries de service<sup>118</sup>, par la construction de centres de santé et d'écoles et par l'entretien de l'infrastructure routière<sup>119</sup>. Sur le lieu de travail, on a remarqué que les EMN relèvent les niveaux de productivité<sup>120</sup>, «transforment les professions» pour les aider à survivre à la mondialisation<sup>121</sup>, organisent la formation professionnelle et le perfectionnement des travailleurs<sup>122</sup>, introduisent de nouvelles technologies<sup>123</sup> et, notamment dans les pays en transition, introduisent une nouvelle culture des relations professionnelles caractérisée par des normes plus élevées de travail et de qualité du travail<sup>124</sup>. Des préoccupations ont été exprimées dans certains rapports au sujet du comportement de certaines EMN, qui feraient, dit-on, des choix déstabilisants en privilégiant des critères de gestion strictement financière au détriment des emplois<sup>125</sup>, en ne respectant pas les coutumes et réglementations nationales et internationales en matière de relations professionnelles, de droits de l'homme et de normes du travail<sup>126</sup>, au sujet de l'évasion fiscale<sup>127</sup>, de la privatisation de l'économie nationale qui contribuait à limiter la production nationale à mesure que des produits étrangers de meilleure qualité et d'un prix compétitif «envahissaient» le marché<sup>128</sup>, ou au sujet de l'absence de grandes réformes pour réglementer des phénomènes

<sup>115</sup> République de Corée (G).

<sup>116</sup> Oman (E), Afrique du Sud (E).

<sup>117</sup> Afrique du Sud (E).

<sup>118</sup> Barbade (T) (télécommunications, secteur bancaire, secteur de la finance).

<sup>119</sup> République démocratique du Congo (E).

<sup>120</sup> Exemples: Brésil (E) (citant l'étude de la Banque nationale de développement pour la période 1995-1997); Suède (TP) (citant les études de l'OCDE et de la Suède).

<sup>121</sup> Hongrie (TP).

<sup>122</sup> Exemples: Bulgarie (G), Canada (E), Egypte (G), Trinité-et-Tobago (E). Pour plus de précisions, voir l'examen ci-après des réponses aux questions 10 et 11 sur la «formation», traitée plus loin.

<sup>123</sup> Exemples: Autriche (T), Bangladesh (T, E), Bulgarie (G) (résultats plus régionaux que nationaux), Egypte (G), Kenya (G), République de Corée (G).

<sup>124</sup> Exemples: Bulgarie (G) (les EMN apportent une nouvelle culture des relations professionnelles, mais certaines, voulant réaliser des bénéfices rapidement, enfreignent la législation du travail), Chypre (T) (les EMN ne sont pas réticentes à passer des conventions de négociation collective et à rechercher les moyens de régler des problèmes de relations professionnelles), Estonie (TP), République de Corée (G) (les EMN contribuent à une culture d'entreprise transparente).

<sup>125</sup> France (T – CFE-CGC).

<sup>126</sup> République de Corée (T) (réglementations douanières et Code des relations professionnelles), Philippines (G – exposant le point de vue des travailleurs) (droits de l'homme, conventions de l'OIT, lois et réglementations nationales, et «normes ordinaires de décence et d'équité»).

<sup>127</sup> Ukraine (G).

<sup>128</sup> Bulgarie (G) (certaines EMN «n'ont d'autre souci que de réaliser des bénéfices rapidement»).

comprenant la vente, la location ou la liquidation de la plupart des EMN souvent financées par des capitaux à la fois publics et privés <sup>129</sup>.

- 34.** S'agissant du relèvement des niveaux de vie et du bien-être social <sup>130</sup>, des contributions positives et négatives des EMN ont été observées dans certaines régions. Sur la question des salaires, certains répondants s'estimaient satisfaits des salaires versés par les EMN, tandis que d'autres, notamment dans les pays en transition d'Europe, ont exprimé leur mécontentement à cet égard <sup>131</sup>. Plusieurs ont considéré que les EMN faisaient baisser le niveau de vie <sup>132</sup>, un autre estimant que le niveau de vie ne s'était pas amélioré du fait des activités des EMN <sup>133</sup>. Quant au bien-être social, les rapports sur l'impact des EMN couvrent un large spectre couvrant aussi bien les contributions positives aux programmes sociaux <sup>134</sup> que les effets limités ou nuls <sup>135</sup>. Le rôle des gouvernements quant à la latitude à donner <sup>136</sup> ou à ne pas donner <sup>137</sup> aux EMN concernant leur contribution au bien-être social a été mis en exergue.
- 35.** Bien que certains aient constaté des contributions positives des EMN pour ce qui est de pourvoir aux besoins élémentaires et de permettre l'exercice des droits de l'homme <sup>138</sup>, ce domaine est pour d'autres répondants un sujet de préoccupation <sup>139</sup>. En ce qui concerne les droits de l'homme, l'un des répondants a marqué un «grand point d'interrogation» <sup>140</sup>,

<sup>129</sup> Togo (E).

<sup>130</sup> Voir les notes 98 et 99 ci-dessus.

<sup>131</sup> Par exemple, satisfaits: Bahamas (G), Mexique (G); mécontents: voir notamment Autriche (T) (réduction des salaires dans des cas extrêmes), Lituanie (T – LPSS), Pologne (T) (NSZZ Solidarność). Voir en général les réponses à la question 12 sur les «Salaires, prestations et conditions de travail», ci-après.

<sup>132</sup> Par exemple, France (T – CGT) (aggravation de la pauvreté et augmentation du nombre de «sans domicile fixe»), Panama (T) (aggravation alarmante de la pauvreté, par référence aux programmes de privatisation et aux ZFE). La politique nationale a été jugée responsable de l'augmentation du niveau de vie dans un autre pays, Angola (T).

<sup>133</sup> Sri Lanka (T – LJEWU) (les travailleurs des EMN ne bénéficient pas de conditions équitables), Etats-Unis (T).

<sup>134</sup> Par exemple, Barbade (T) (parrainage d'EMN pour des manifestations nationales: sportives, culturelles et autres), Bulgarie (G) (nouvelle morale et nouvelle éthique du travail), Afrique du Sud (E) (des programmes sociaux spéciaux et des entreprises ont créé un fonds).

<sup>135</sup> Par exemple, Népal (T) (les EMN n'apportent aucune aide à la protection sociale), Zimbabwe (G) (effets limités).

<sup>136</sup> Oman (E) (impôts sur les EMN utilisés au profit de secteurs sociaux).

<sup>137</sup> Pakistan (T – PLF) (les contributions des EMN au fonds de protection sociale du gouvernement ne sont pas utilisées pour améliorer la protection sociale des travailleurs).

<sup>138</sup> Voir les notes 100 et 101 ci-dessus.

<sup>139</sup> Voir la note 102.

<sup>140</sup> République-Unie de Tanzanie (T) (aucun droit d'organisation, et certaines EMN ne se conforment pas aux lois sur les salaires, les prestations et les conditions de travail). Voir aussi les Etats-Unis (T).

tandis qu'un autre indiquait que les EMN ne contribuaient nullement à promouvoir les droits de l'homme <sup>141</sup>. Dans certains cas, l'absence de toute contribution dans ce domaine est perçue en relation avec l'opposition des EMN à la syndicalisation et à la négociation collective <sup>142</sup> ou avec la dégradation des conditions de travail <sup>143</sup>. L'un des gouvernements a indiqué qu'il prenait des mesures pour encourager les EMN à apporter des contributions positives dans ce domaine <sup>144</sup>, tandis qu'une organisation de travailleurs avait une vision négative du rôle du gouvernement à cet égard <sup>145</sup>.

- 36.** *Question 2.* Les réponses concernant la concentration et l'utilisation abusive du pouvoir économique par les EMN ont révélé divers schémas distincts. D'abord, certains répondants ont estimé que la manière dont les EMN organisaient leurs activités ne favorisait pas une concentration du pouvoir économique <sup>146</sup>. Certains de ces rapports illustraient le bien-fondé de la diversification des marchés ou des IED <sup>147</sup>, alors que certains gouvernements ont commenté le rôle des lois relatives à la concurrence et évoqué la politique propre à prévenir une telle concentration de pouvoirs <sup>148</sup>. Dans le second type de réponse, l'opinion a été exprimée que les activités des EMN entraînaient une concentration du pouvoir économique et des abus ou des conflits avec les objectifs de politique nationale ou avec les intérêts des travailleurs <sup>149</sup>. Le troisième type de schéma examiné ci-après révélait des situations où, malgré une concentration du pouvoir économique, on ne constatait aucun abus de pouvoir <sup>150</sup>.
- 37.** De nombreux répondants ont signalé que la manière dont les EMN organisaient leurs activités a entraîné une concentration du pouvoir économique, notamment dans certains

<sup>141</sup> Népal (T).

<sup>142</sup> Par exemple, Australie (T) (notant des secteurs spécifiques), Barbade (T), République dominicaine (T), Pérou (T), Pologne (T – NSZZ Solidarność), Afrique du Sud (T x 2), République-Unie de Tanzanie (T), Etats-Unis (T). Voir aussi Ouganda (TP).

<sup>143</sup> Par exemple, Pologne (T – NSZZ Solidarność), Afrique du Sud (T – COSATU) (régime de sous-paiement dans certaines EMN d'un pays déterminé).

<sup>144</sup> Japon (T) (séminaires sur les directives applicables aux EMN étrangères).

<sup>145</sup> Angola (T) (la politique nationale ne tient pas dûment compte des droits fondamentaux de l'homme et des travailleurs).

<sup>146</sup> 37 répondants: 19 gouvernements, 7 organisations d'employeurs, 3 organisations de travailleurs, 8 répondants dans des réponses tripartites. Voir la liste de ces répondants à la note 7 de fin de document.

<sup>147</sup> Par exemple, Bahreïn (G) (diversification de l'origine et de la propriété des IED), Bangladesh (G, E) (les EMN ne détiennent une grande part de marché dans aucun secteur de l'économie), Malaisie (TP) (divergence de vues entre les travailleurs). Voir aussi la République démocratique du Congo (E) (concentration mais sans abus, secteurs stratégiques sous le contrôle de l'Etat).

<sup>148</sup> Bulgarie (G), Mexique (G), Nouvelle-Zélande (G), Panama (G) (lois et politiques antimonopole). Pour en savoir davantage sur le rôle de la loi pour prévenir les abus découlant de la concentration, voir aussi la note 178.

<sup>149</sup> Voir paragr. 37 et 38.

<sup>150</sup> Voir paragr. 40.

secteurs<sup>151</sup>. Les concentrations et les monopoles «de fait» ont été perçus par un certain nombre de répondants comme des facteurs de concentration de la puissance économique<sup>152</sup>. Il y avait des cas où les fusions et acquisitions, notamment dans le contexte de la privatisation, entraînaient une concentration de la puissance économique<sup>153</sup>. Dans un pays, il en a résulté une concentration géographique de la puissance économique<sup>154</sup>. Une telle concentration sous forme de mainmise étrangère, par détention totale ou majoritaire des parts, sur les activités des EMN a également été constatée dans plusieurs pays d'accueil<sup>155</sup>.

- 38.** Un certain nombre de répondants avaient le sentiment qu'une concentration de la puissance économique avait entraîné des abus ou allait à l'encontre des objectifs de politique générale et/ou des intérêts des travailleurs du pays<sup>156</sup>, tandis que d'autres ont indiqué que, même si les activités des EMN ont entraîné une telle concentration, il n'a été constaté aucun abus ni/ou aucun conflit<sup>157</sup>. Certains cas signalés montraient comment les EMN usaient de leur puissance économique pour tenter d'influencer la politique ou la législation nationale; certains considéraient que de tels abus étaient davantage le fait des grandes EMN et de certains secteurs<sup>158</sup>. Une organisation de travailleurs a rappelé l'influence négative exercée par une EMN pour convaincre le gouvernement de renoncer à ratifier la convention n° 89 de l'OIT<sup>159</sup>. L'importation de biens ou services à l'usage des EMN dans le pays a été perçue comme allant à l'encontre des intérêts des travailleurs, y compris les faibles salaires et prestations et l'inégalité de traitement avec les travailleuses<sup>160</sup>, cette pratique mettant les patrons en position de force dans les

<sup>151</sup> 66 répondants: 11 organisations d'employeurs, 29 organisations de travailleurs, 9 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 8 de fin de document.

<sup>152</sup> Par exemple, Autriche (T) (métallurgie, industrie minière et secteur énergétique), République dominicaine (T) (oligopole dans les secteurs des télécommunications et de l'électricité), Rwanda (T) (secteurs de l'énergie et des boissons), Malaisie (TP) (vues d'une organisation de travailleurs – rôles majeurs joués dans l'électronique et dans d'autres secteurs de l'économie), Nouvelle-Zélande (T) (secteur bancaire et secteur des télécommunications), Sri Lanka (T – CWC) (secteur énergétique).

<sup>153</sup> Par exemple, Autriche (G) (les fusions traduisent une tendance à une concentration de la puissance commerciale, susceptible de se perpétuer), Barbade (T), Cameroun (T), Finlande (TP), France (T – CGT), République de Corée (G), Espagne (T), Suisse (E). Voir aussi Bulgarie (G) (processus de concentration de la puissance économique des activités à participation d'EMN par le biais de la privatisation).

<sup>154</sup> Bahamas (G) (concentration d'investissements et, donc, d'emplois sur quelques îles).

<sup>155</sup> Par exemple, Finlande (TP), Guyana (G), République de Corée (T), Afrique du Sud (T x 2).

<sup>156</sup> 33 répondants: 8 gouvernements, 5 organisations d'employeurs, 20 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 9 de fin de document.

<sup>157</sup> 15 répondants: 4 gouvernements, 3 organisations d'employeurs, 4 organisations de travailleurs, 4 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 10 de fin de document.

<sup>158</sup> Par exemple, France (T – CFE-CGC), Irlande (T), République de Corée (T), Malte (T), Népal (T), Portugal (T), Zimbabwe (G).

<sup>159</sup> Malte (T) (les EMN détenaient 55 pour cent du total des recettes à l'exportation du pays).

<sup>160</sup> Par exemple, Panama (T), Viet Nam (E).



négociations sur les salaires et les conditions d'emploi<sup>161</sup>. Dans le contexte de la concentration de la puissance économique, des effets négatifs ont également été constatés, notamment sur le prix des biens et des services ou sur le coût de la vie en général<sup>162</sup>. L'un des gouvernements a fait état d'une discordance croissante entre les régions du pays, due aux tendances marquées des EMN à opérer dans les régions ayant le niveau de développement le plus élevé<sup>163</sup>.

- 39.** Dans le contexte des fusions et acquisitions, dont certaines impliquent une privatisation, des situations spécifiques d'abus ou de conflit ont été signalées, notamment des pertes d'emploi directes imputables à des compressions d'emploi ou à une délocalisation des activités<sup>164</sup>, ou indirectement par une concurrence accrue au détriment des petits producteurs<sup>165</sup>. En outre, l'une des organisations de travailleurs a estimé que les fusions et acquisitions créaient des conflits d'intérêts dépassant la capacité d'intervention du gouvernement<sup>166</sup>. D'autre part, un répondant gouvernemental qui se déclarait préoccupé par les «bradages» et les licenciements survenant lors des fusions et acquisitions a également observé des effets positifs, notamment un gain de compétitivité, un progrès en matière de transfert de technologies, une plus grande transparence et une amélioration de la structure financière<sup>167</sup>. Un autre gouvernement a indiqué que les fusions et acquisitions avaient permis, dans certains cas, de sauver des emplois, l'autorité réglementaire régionale n'autorisant pas l'Etat à intervenir aux fins de sauvetage d'entreprises<sup>168</sup>. Une organisation de travailleurs a estimé que les EMN, même si elles tendent à se concentrer par suite de l'intégration locale imposée par les fusions et acquisitions opérées à l'échelle mondiale, se conforment strictement aux lois et politiques nationales, même si la politique nationale va, dans certains domaines, à l'encontre des intérêts des travailleurs<sup>169</sup>.
- 40.** Parmi les répondants ayant indiqué que même lorsque les activités des EMN avaient provoqué une concentration de la puissance économique, ils n'avaient constaté aucun abus ni/ou conflit, certains gouvernements ont fait état de moyens réglementaires et autres permettant de régler les conflits et abus, même dans des situations où il y a concentration

<sup>161</sup> Par exemple, Madagascar (T). Voir aussi la Pologne (G) et (T – NSZZ Solidarność).

<sup>162</sup> République dominicaine (T), Lituanie (T – LTUC), Panama (T), Rwanda (T), Sri Lanka (T – CWC).

<sup>163</sup> Roumanie (G).

<sup>164</sup> Par exemple, Autriche (T), Cameroun (T) (dans le contexte de la privatisation et de la libéralisation), Finlande (TP), France (T – CGT) (fournissant des exemples spécifiques), Suède (TP) (préoccupation inspirée par le risque lié à la délocalisation vers l'étranger à la suite de récentes fusions et acquisitions), Suisse (E) (crainte de suppressions d'emploi, bien que l'on ait assisté récemment à un rééquilibrage positif par la création d'emplois).

<sup>165</sup> Par exemple, Barbade (T) (exploitants agricoles). Voir aussi Bulgarie (G) (privatisation et invasion du marché par des produits étrangers).

<sup>166</sup> Espagne (T).

<sup>167</sup> République de Corée (G).

<sup>168</sup> Par exemple, Belgique (G) (les règles européennes régissant la concurrence interdisent l'octroi par l'Etat d'une aide directe aux entreprises).

<sup>169</sup> Comparer les commentaires du Bangladesh (T) et ceux du Bangladesh (G), à l'appendice 2 du document GB.280/MNE/1/2.

de puissance économique. Il y avait des cas où les protections statutaires des travailleurs, l'existence de grandes organisations de travailleurs et d'employeurs et les mécanismes efficaces de règlement des différends atténuaient la menace que représentait la concentration de pouvoir économique<sup>170</sup>. L'investissement, la concurrence et les lois sur la privatisation étaient également perçus par certains répondants comme des facteurs permettant de prévenir ou de réduire les abus et les conflits<sup>171</sup>. Il est un pays où l'on a fait état d'une loi portant limitation du nombre de compressions d'emploi pendant une période donnée après la privatisation<sup>172</sup>. Les politiques d'investissement étaient également perçues comme des facteurs modérateurs lorsqu'elles encourageaient l'investissement dans les secteurs à forte intensité de travail ou lorsqu'elles exigeaient des EMN qu'elles mettent au point des techniques et initient des travailleurs à leur utilisation<sup>173</sup>. Cependant, un répondant a constaté que le non-respect par les EMN de leurs contrats d'investissement était de nature à créer du chômage de longue durée dans le pays<sup>174</sup>. Un seul répondant a estimé que les mécanismes statutaires étaient trop faibles face aux décisions de désinvestissement, observant une tendance à éluder le droit international pour privilégier des normes souples<sup>175</sup>. Un autre répondant était d'avis que l'Etat était lui-même le principal contrevenant dans la mesure où il donnait toute liberté de manœuvre aux EMN<sup>176</sup>.

- 41. Question 3.** De nombreux répondants, notamment des gouvernements, ont indiqué que de nouvelles lois, politiques, mesures ou initiatives touchant les activités des EMN avaient été adoptées par l'Etat pendant la période à l'examen afin de promouvoir l'objectif de la Déclaration sur les EMN<sup>177</sup>. Nombre de ces rapports portaient principalement sur les mesures législatives concernant la Déclaration sur les EMN<sup>178</sup>, tandis qu'un petit nombre d'entre eux portaient sur des politiques<sup>179</sup>, des mesures<sup>180</sup> ou autres initiatives<sup>181</sup> visant à

<sup>170</sup> Par exemple, Antigua-et-Barbuda (G) et (E), Australie (T) (à l'exception de l'industrie des médias), Equateur (G), Zambie (E). Voir aussi la note 178.

<sup>171</sup> Par exemple, Bahreïn (G) (les règles régissant l'origine et la propriété des IED prescrivent une diversification), Bulgarie (G) (la protection de la libre concurrence exclut la concentration de la puissance économique), Allemagne (E) (lois et structures antitrust efficaces), République de Corée (G), Mexique (G), Nouvelle-Zélande (G) (les lois découragent les investissements indésirables), Panama (G) (introduction de délais dans les contrats de concession dans les cas de privatisation), Turquie (G).

<sup>172</sup> Lettonie (T).

<sup>173</sup> Maroc (T), Portugal (T).

<sup>174</sup> Portugal (T).

<sup>175</sup> Belgique (G).

<sup>176</sup> Pérou (T).

<sup>177</sup> Voir les notes 178 à 181 ci-après.

<sup>178</sup> 68 répondants: 32 gouvernements, 9 organisations d'employeurs, 12 organisations de travailleurs, 15 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 11 de fin de document.

<sup>179</sup> 21 répondants: 12 gouvernements, 3 organisations d'employeurs, 3 organisations de travailleurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 12 de fin de document.

servir les buts de la Déclaration. En revanche, 41 répondants de 28 pays ont expressément considéré qu'aucune nouvelle loi, politique, mesure ou initiative n'avait été prise en la matière par le gouvernement au cours de la période couverte par le rapport <sup>182</sup>.

42. Un certain nombre de répondants a répondu à la question concernant les mesures prises activités des EMN en notant que, plutôt que de se concentrer sur les EMN, les lois et/ou politiques du pays soit ne distinguaient pas les entreprises en fonction de leur nationalité soit s'appliquaient aussi bien aux EMN qu'aux entreprises nationales <sup>183</sup>. Certains répondants ont mentionné la ratification de conventions pertinentes de l'OIT au cours de la période considérée <sup>184</sup>. Un gouvernement a signalé la ratification de plusieurs traités d'investissement <sup>185</sup>. Deux répondants ont indiqué que les nouvelles lois ne portaient que de manière limitée sur l'impact des activités des EMN dans l'économie mondialisée <sup>186</sup>.
43. D'une manière générale, les nouvelles lois, politiques, mesures et initiatives portaient principalement sur deux grands secteurs: le travail et les relations professionnelles, d'une part, et la promotion ou la réglementation des activités d'IED, d'autre part. S'agissant du premier secteur, un certain nombre de répondants, principalement des gouvernements, a fait état de la promulgation d'une législation générale sur les relations professionnelles <sup>187</sup>; parmi ceux-ci au moins un a admis que les réformes du travail visaient à assurer une plus grande souplesse de manière à réduire le coût du travail et à attirer ainsi des IED <sup>188</sup>. Un gouvernement a signalé l'adoption d'une nouvelle Constitution tandis qu'un autre a annoncé qu'il avait étendu la législation du travail aux employés des entreprises à capitaux étrangers <sup>189</sup>.

<sup>180</sup> 35 répondants: 15 gouvernements, 3 organisations d'employeurs, 8 organisations de travailleurs, 9 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 13 de fin de document.

<sup>181</sup> 7 répondants: 5 gouvernements, 1 organisation d'employeurs, 1 organisation de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 14 de fin de document.

<sup>182</sup> 41 répondants: 12 gouvernements, 15 organisations d'employeurs, 8 organisations de travailleurs, 6 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 15 de fin de document.

<sup>183</sup> Par exemple, Bélarus (G), Brésil (G), Burkina Faso (E), Cameroun (T), Canada (E), Côte d'Ivoire (G), Estonie (TP), Finlande (TP), Turquie (G), Royaume-Uni (G).

<sup>184</sup> Par exemple, C. 111 – Bahreïn (G – à l'examen), Chypre (T); C. 87 et 98 – Chypre (T) et Nouvelle-Zélande (T) (notant l'engagement pris par le nouveau gouvernement de ratifier); C. 182 – Bahreïn (G); C. 122 – Chypre (T); C. 175 – Chypre (G). Voir aussi Brésil (G) (référence générale).

<sup>185</sup> Bahreïn (G).

<sup>186</sup> Belgique (G), France (T – CFE-CGC).

<sup>187</sup> Par exemple, Australie (G) (loi de la Nouvelle-Galles du Sud, comparer avec l'Australie (T)), Egypte (G) (uniformisation de la législation du travail en cours), Erythrée (G) (proclamation du travail), Jordanie (G), Nicaragua (G), Panama (G), Sénégal (G) (en instance), Slovaquie (TP).

<sup>188</sup> Panama (G).

<sup>189</sup> Equateur (G) (Constitution), Bélarus (G) (extension du champ d'application).

44. La nouvelle législation dans le domaine de l'emploi et des relations professionnelles a été signalée sur des aspects touchant expressément aux principes de la Déclaration sur les EMN. Par exemple, un certain nombre de répondants a fait état de lois en faveur des droits de l'homme et de l'égalité en matière d'emploi, qui portaient sur des questions telles que le harcèlement sexuel, la discrimination et l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur<sup>190</sup>. De nombreux répondants ont exposé de nouvelles lois ayant trait à la sécurité d'emploi dans le contexte des activités des EMN et d'autres entreprises. Ces lois portaient notamment sur la protection sociale en cas de chômage, l'indemnité de licenciement, la retraite et autres types d'assurance, la délocalisation d'entreprise, le licenciement injuste, les licenciements collectifs et la sécurité d'emploi dans les situations de fusion et d'acquisition d'entreprises<sup>191</sup>. Un certain nombre d'autres textes législatifs adoptés portaient sur des questions telles que la durée du travail, les salaires, les congés et d'autres prestations<sup>192</sup>. Plusieurs répondants ont indiqué de nouvelles lois ayant trait à la formation professionnelle et au placement sur le territoire national<sup>193</sup>, tandis que d'autres ont traité des questions touchant la sécurité et la santé au travail<sup>194</sup>. Une législation sur les droits des travailleurs a été mentionnée par plusieurs répondants, notamment des lois nouvelles ou en instance dans un pays en transition, portant sur des questions telles que la négociation volontaire et l'organisation des travailleurs et des employeurs et, dans un autre, une loi instituant un conseil économique et social tripartite<sup>195</sup>. Un gouvernement a signalé une nouvelle loi portant création d'une inspection du travail, et un autre a indiqué qu'il limitait l'«intervention» de l'inspection du travail<sup>196</sup>.
45. Des répondants de pays membres de l'UE et d'autres ont indiqué qu'ils promulgueraient des lois portant mise en œuvre de directives de l'Union européenne ou mise en conformité

<sup>190</sup> Par exemple, Australie (G) (Nouvelle-Galles du Sud – harcèlement sexuel, discrimination sexiste), Bahreïn (G) (réinsertion professionnelle des personnes souffrant d'une incapacité, en application de la convention n° 159 de l'OIT), Barbade (E) (projet de loi en cours), Chypre (G) (égalité de rémunération), Afrique du Sud (T – FEDUSA) (équité en matière d'emploi), Suisse (E).

<sup>191</sup> Par exemple, Brésil (G), Guyana (G), République de Corée (G), République de Moldova (G) (en instance), Portugal (G) et (T) (résolution parlementaire), Barbade (E), Belgique (G), Hongrie (TP) (commentaire des employeurs sur les amendements du Code du travail).

<sup>192</sup> Par exemple, Suisse (E) (prestations et horaires de travail), Lituanie (G) (durée du travail et problèmes/retards de paiement), Ukraine (G) (promulgation d'un «salaire minimum vital»), Chypre (G) (congé de maternité), République de Corée (G) (adoption du principe du «salaire au mérite»), Singapour (G) (réduction des salaires par convention collective au lendemain de la crise financière).

<sup>193</sup> Par exemple, République de Moldova (G) (en instance), Roumanie (G), Afrique du Sud (T – FEDUSA).

<sup>194</sup> Par exemple, Australie (G) (Nouvelle-Galles du Sud – indemnité en cas d'accident du travail), Barbade (E) (en instance), Brésil (G) (création d'un organe tripartite pour la réglementation de la sécurité et de la santé au travail).

<sup>195</sup> Par exemple, Australie (G) (Nouvelle-Galles du Sud – surveillance vidéo au travail), Barbade (E) (en instance – droits syndicaux), République de Moldova (G) (en instance), Roumanie (G) (conseil tripartite).

<sup>196</sup> Roumanie (G) (création d'un service d'inspection du travail), Panama (G) (restriction de l'intervention du service d'inspection du travail).

avec celles-ci<sup>197</sup>. En particulier, de nombreux répondants européens ont mentionné expressément de nouvelles lois portant mise en œuvre de la directive de l'UE concernant l'information et la consultation sur le lieu de travail<sup>198</sup> et, dans quelques réponses, de la directive de l'UE concernant les contrats d'emploi temporaire<sup>199</sup>. L'un des répondants a indiqué qu'il serait utile d'évaluer, d'ici plusieurs années, les résultats de la directive de l'UE sur l'information et la consultation, désormais garantie par les textes d'application<sup>200</sup>.

46. En ce qui concerne la seconde catégorie de lois, politiques, mesures et initiatives ayant trait aux IED, certains répondants ont eu tendance à mentionner les lois relatives à l'investissement étranger, qui avaient été promulguées au cours de la période considérée<sup>201</sup>. Il est fait une référence particulière aux lois instituant des zones franches d'exportation ou des zones économiques spéciales, ou prévoyant des conditions spécifiques applicables dans ces zones<sup>202</sup>. Certains répondants ont exposé de nouvelles lois ou mesures réglementaires sur la privatisation et la déréglementation<sup>203</sup>, ainsi que sur la libre concurrence, le règlement des conflits et les incitations sociales ou fiscales<sup>204</sup>. Un gouvernement d'un Etat en transition a décrit une loi sur la restructuration des entreprises, s'appliquant aux EMN et aux entreprises locales et exigeant des changements dans la politique de vente, la conversion de la dette à court terme en dette à long terme ainsi qu'une réduction des coûts de production<sup>205</sup>.

<sup>197</sup> Par exemple, Brésil (G) (source d'inspiration), Chypre (G), Finlande (TP), Pologne (T – OPZZ). Voir aussi la Belgique (E) et (T).

<sup>198</sup> Par exemple, Autriche (G), Chypre (T), Danemark (TP), France (T – CGT) (réduction du champ d'application national), Allemagne (G), Irlande (T), Norvège (G), Portugal (G), Espagne (G). Voir aussi la Belgique (G) et (T).

<sup>199</sup> Par exemple, Autriche (G), Finlande (TP).

<sup>200</sup> Espagne (T).

<sup>201</sup> Par exemple, Bélarus (G), Brésil (G), El Salvador (G), Guatemala (G), Jordanie (G), République de Corée (G), Maurice (G), Népal (T), Panama (T), Roumanie (G), Slovaquie (TP), Togo (E).

<sup>202</sup> Equateur (G) (en application de la nouvelle Constitution), El Salvador (G), République de Moldova (G), Mozambique (T), République-Unie de Tanzanie (T) (restrictions à la législation du travail dans les ZFE), Nicaragua (G) (associant la promotion professionnelle, la formation, la sécurité et les conditions de travail aux obligations des entreprises en zone franche).

<sup>203</sup> Cameroun (T), Canada (E), Guatemala (G), Lituanie (E) (aucune consultation tripartite sur les réformes en matière de privatisation), République de Moldova (G), Panama (G), Pérou (G), Afrique du Sud (T – COSATU).

<sup>204</sup> Par exemple, Brésil (G) (concurrence), Jordanie (E) (loi antidumping, loi et procédures douanières, opérations financières, loi sur les entreprises), Panama (G) (contrats de concession), Pérou (G) (protection de la propriété intellectuelle), Slovénie (G) (loi sur les opérations de change), Turquie (G) et (E) (conflits). Pour des références aux incitations ou réductions fiscales, voir République de Corée (G), Slovaquie (TP), Afrique du Sud (E) et Togo (E). S'agissant des efforts visant à uniformiser les droits et privilèges des propriétaires étrangers et nationaux de capitaux, voir Jordanie (E), République de Corée (G), Slovénie (G) et Zambie (E) (loi sur les investissements étrangers, modifiée aux fins d'uniformisation de la situation pour les investisseurs locaux).

<sup>205</sup> République de Moldova (G).

47. Des politiques spécifiques de libéralisation des investissements étrangers ont été mentionnées, dont l'une vise l'impact des IED sur la politique de développement<sup>206</sup>. Dans un pays, le gouvernement a élaboré un plan d'action pour la promotion des investissements<sup>207</sup>, tandis que d'autres gouvernements se concentraient directement sur les zones franches d'exportation<sup>208</sup>, sur le développement des compétences et sur la formation<sup>209</sup>. Un gouvernement a indiqué qu'il poursuivait une politique tendant à réviser la législation du travail de manière à la mettre en conformité avec ses programmes d'ajustement structurel<sup>210</sup>.
48. Il a été rapporté que, dans un certain nombre de pays, les gouvernements avaient créé des organismes pour aider les investisseurs ou superviser les ZFE, ou convoqué des comités consultatifs pour se préserver de tout monopole<sup>211</sup>. Un répondant a signalé une commission d'examen, créée pour permettre le rachat d'entreprises locales de manière à éviter leur fermeture<sup>212</sup>. Dans une autre réponse, un gouvernement a indiqué avoir passé un accord avec des entreprises de zones franches afin de s'assurer que les conventions internationales qu'il avait ratifiées dans le domaine du travail des enfants<sup>213</sup> seraient respectées.
49. Un certain nombre de répondants a mentionné des tentatives visant à renforcer les PME, et des couplages créés entre des EMN et des PME par le biais de lois, de politiques ou de programmes, y compris des structures de recherche-développement<sup>214</sup>. Un gouvernement a mentionné une politique, mise en œuvre de diverses manières, visant à informer et guider les EMN nationales pour leurs activités à l'étranger. Parmi les moyens utilisés figuraient un plan d'action, un manuel pratique, des séminaires ainsi que des études et enquêtes ciblées<sup>215</sup>. Un autre gouvernement a indiqué qu'un cadre institutionnel avait été créé aux fins de la promotion de l'emploi<sup>216</sup>. Par ailleurs, plusieurs répondants ont noté la disparité entre les activités et/ou les ressources des EMN et celles des entreprises locales<sup>217</sup>.

<sup>206</sup> Par exemple, Australie (T), Panama (G) (politique de développement).

<sup>207</sup> Slovaquie (G).

<sup>208</sup> Erythrée (G).

<sup>209</sup> Roumanie (G), Singapour (G).

<sup>210</sup> Kenya (G).

<sup>211</sup> Australie (G), Brésil (G), Canada (E), République dominicaine (T) (comité des ZFE créé par le gouvernement), République de Corée (G), Pérou (G), Singapour (G), Slovaquie (G).

<sup>212</sup> Canada (E).

<sup>213</sup> Nicaragua (G).

<sup>214</sup> Par exemple, Hongrie (TP) (point de vue des employeurs), Singapour (G), Zambie (G), Irlande (T) (plan national de partenariat tripartite).

<sup>215</sup> Japon (G).

<sup>216</sup> Togo (G).

<sup>217</sup> Par exemple, Kenya (G), Népal (T).

50. Des réponses représentant 26 des 45 pays ayant signalé de telles activités ont fait état de consultations entre organisations d'employeurs et de travailleurs pour l'adoption de nouvelles lois, politiques, mesures et initiatives<sup>218</sup>. Un nombre plus petit de répondants a indiqué qu'il n'y avait pas eu de consultations entre les organisations de travailleurs et d'employeurs<sup>219</sup>. Une organisation de travailleurs a indiqué que les consultations avec les travailleurs étaient purement formelles<sup>220</sup>, et une autre a estimé que la commission tripartite se bornait aux questions du travail et n'entrait pas en matière sur les activités des EMN<sup>221</sup>. D'autres répondants ont fait état de données d'expérience concernant l'accord tripartite sur les activités des EMN et orientant, dans certains cas, les mesures sociales de manière à exploiter le potentiel offert par les EMN et à améliorer les couplages avec les entreprises nationales<sup>222</sup>.

## 1.2. Politiques générales (paragraphe 8 à 12 de la Déclaration: question 4 a), b) et c) de l'enquête)

*Q. 4 Selon la Déclaration tripartite, les multinationales devraient tenir pleinement compte des orientations générales et des priorités du développement définies par les pays dans lesquels elles exercent leurs activités.*

- a) *Est-ce le cas dans votre pays? Prière d'expliquer.*
- b) *Des consultations sur les orientations générales et les priorités du développement ont-elles lieu entre le gouvernement et les multinationales et, le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs?*
- c) *Des consultations ont-elles eu lieu dans certains cas entre le gouvernement du pays d'accueil et le gouvernement du pays du siège en vue d'encourager de bonnes pratiques sociales, conformément au paragraphe 12 de la Déclaration? Dans l'affirmative, veuillez fournir des précisions.*

Nombre total de répondants: 143/169 (dont 24 dans des réponses tripartites):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 63/75 pays (dont 8 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 34/39 pays (dont 8 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations de travailleurs de 46/55 pays (dont 8 dans des réponses tripartites)</li> </ul>



<sup>218</sup> Comparer de manière générale le paragraphe 41 et les notes d'accompagnement ci-dessus. Par exemple, 33 répondants se sont exprimés sur les consultations concernant les réformes juridiques: 17 gouvernements, 3 organisations d'employeurs, 4 organisations de travailleurs, 9 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 16 de fin de document.

<sup>219</sup> Par exemple, l'adoption de nouvelles lois sans consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs a été signalée par 8 répondants: 2 organisations d'employeurs, 6 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 17 de fin de document.

<sup>220</sup> France (T – CFE-CGC).

<sup>221</sup> République de Corée (T).

<sup>222</sup> Irlande (T) (Partenariat 2000); Norvège (rapports tripartites sur les droits des employés des groupes d'entreprises), Singapour (G) (crise financière de la commission tripartite). Voir aussi Barbade (T) (accord entre partenaires sociaux contre une EMN).

51. *Question 4 a).* Les avis sur la question de savoir si les EMN prennent pleinement en compte les orientations générales et les priorités de développement définies dans les pays dans lesquels elles opèrent sont assez différenciés. De nombreux répondants à l'enquête avaient le sentiment que les EMN les prenaient pleinement en compte; parmi ceux-ci des gouvernements et, dans une moindre mesure, des organisations d'employeurs ont exprimé davantage d'appréciations positives que les organisations de travailleurs<sup>223</sup>. Un certain nombre de répondants, essentiellement des organisations de travailleurs, a considéré que les EMN ne prenaient pas pleinement en compte les orientations générales et les priorités de développement des pays où elles opéraient; certaines d'entre elles ont exprimé l'avis que les EMN étaient guidées par leurs propres priorités, axées sur la réalisation de profits, ou qu'elles n'avaient pas la même vision des objectifs de la Déclaration sur les EMN, ou que les orientations et priorités de développement nationales n'étaient pas formulées ou appliquées d'une manière compatible avec les objectifs de la Déclaration sur les EMN, ou que les EMN avaient influencé ces orientations ou priorités<sup>224</sup>. D'autres répondants ont considéré que les EMN prenaient pleinement en compte les orientations générales et les priorités de développement seulement dans certaines entreprises ou dans certains secteurs d'activité<sup>225</sup>, ou lorsque la politique nationale correspondait aux intérêts des EMN<sup>226</sup>. Certains gouvernements ont indiqué que leurs propres politiques et priorités étaient conformes aux principales conventions de l'OIT mentionnées au paragraphe 9 de la Déclaration sur les EMN<sup>227</sup>. Plusieurs répondants de pays en développement ont indiqué qu'ils ne disposaient pas d'informations leur permettant d'apporter une réponse adéquate à cette question<sup>228</sup>.

52. Un certain nombre de réponses a révélé des différences sur le plan de l'expérience ainsi que des divergences de vues quant au rôle du droit et de la politique dans les activités des EMN. Certains répondants, notamment des gouvernements, ont souligné le fait que si les activités des EMN étaient en harmonie avec les politiques nationales c'est parce que les EMN étaient soumises aux mêmes lois et réglementations que les autres entités du pays<sup>229</sup>. Il a été fait référence à divers instruments juridiques qui permettaient aux EMN de se

<sup>223</sup> 63 répondants: 32 gouvernements, 17 organisations d'employeurs, 8 organisations de travailleurs, 6 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 18 de fin de document.

<sup>224</sup> 23 répondants: 3 gouvernements, 2 organisations d'employeurs, 15 organisations de travailleurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 19 de fin de document.

<sup>225</sup> Par exemple, Pays-Bas (G) (se référant à la réponse fournie lors d'une enquête antérieure), Pérou (G).

<sup>226</sup> Par exemple, Hongrie (TP) (point de vue des employeurs), Roumanie (G), Belgique (G), Burkina Faso (E). Une organisation de travailleurs a considéré que les EMN soutenaient quelques objectifs politiques en négligeant les droits des travailleurs. Afrique du Sud (T – FEDUSA).

<sup>227</sup> Par exemple, Argentine (G), Colombie (G), Côte d'Ivoire (G), Equateur (G) (se référant aux instruments relatifs aux droits de l'homme), El Salvador (G), Pays-Bas (G) (se référant à des réponses fournies lors d'une enquête antérieure), Norvège (G), Sénégal (G), Suisse (G).

<sup>228</sup> Par exemple, Angola (T), République démocratique du Congo (T), Rwanda (G).

<sup>229</sup> Par exemple, Antigua-et-Barbuda (G) et (E), Autriche (G), Colombie (G), Costa Rica (G), Danemark (TP), El Salvador (G), Erythrée (G), Gabon (E) Nouvelle-Zélande (G) et (E), Suisse (T), Togo (G). Voir aussi Pays-Bas (G) (se référant à des réponses fournies lors d'enquêtes antérieures qui faisaient état de certaines exceptions).



conformer plus facilement aux orientations générales, notamment les traités bilatéraux concernant la promotion de l'investissement et de la coopération technique, les sanctions administratives et légales, l'enquête préalable que mène le gouvernement avant de donner son feu vert au lancement des activités d'EMN dans le pays, et la promotion de politiques sociales particulières dans le cadre d'accords d'installation et d'exploitation conclus entre les EMN et le gouvernement <sup>230</sup>. Par contre, une organisation de travailleurs a estimé que, même si les EMN se conformaient à la loi, elles ne prenaient pas en compte les priorités de développement et les orientations générales. Le répondant se demandait d'ailleurs si c'était le rôle des EMN et, dans l'affirmative, quels étaient les instruments dont disposait le gouvernement pour s'assurer le respect de ces orientations politiques <sup>231</sup>.

- 53. Question 4 b).** Certains répondants ont indiqué que des consultations sur les orientations générales et les priorités de développement ont eu lieu entre le gouvernement et les EMN; les gouvernements signalent plus souvent ce type de consultation que les organisations d'employeurs et de travailleurs <sup>232</sup>. Parmi les répondants ayant indiqué que des consultations avaient eu lieu entre gouvernement et EMN, un certain nombre a affirmé que les organisations d'employeurs et de travailleurs étaient associées à ces consultations, selon le cas <sup>233</sup>. Certains de ces répondants avaient également indiqué que les EMN prenaient pleinement en compte les orientations générales et les priorités de développement des pays dans lesquels elles opéraient <sup>234</sup>; aucun des autres répondants ayant indiqué que des consultations avaient eu lieu n'a indiqué le contraire. Certains répondants, essentiellement des organisations de travailleurs, ont signalé qu'il n'y avait pas eu de consultations entre le gouvernement et les EMN sur les orientations générales et sur les priorités de développement <sup>235</sup>. Un certain nombre de répondants a indiqué qu'il n'y avait pas de consultations associant les organisations d'employeurs et de travailleurs <sup>236</sup>. Plusieurs répondants européens ont indiqué que la loi prescrivait des consultations directes

<sup>230</sup> Par exemple, Turquie (G) et (E), Australie (G), Bahamas (G), Barbade (G), République démocratique du Congo (E) et (T), Gabon (E), Indonésie (G), Oman (E), République de Corée (G), Sri Lanka (E) et (T – CWC).

<sup>231</sup> France (T – CFE-CGC). Voir aussi Malte (T).

<sup>232</sup> 39 répondants: 19 gouvernements, 9 organisations d'employeurs, 3 organisations de travailleurs, 8 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 20 de fin de document.

<sup>233</sup> Argentine (G), Bahamas (G), Bangladesh (G) et (E), Barbade (E), Chypre (G), Egypte (E), El Salvador (G), Ghana (G), Guyana (G), Italie (T), Jordanie (E), Kenya (G), Maurice (G), République de Moldova (G), Pays-Bas (G), Philippines (G), Roumanie (G), Singapour (G), Slovaquie (TP), Espagne (E), Togo (G) et (T – CSTT), Ukraine (G) et (E).

<sup>234</sup> Par exemple, Argentine (G), Bahamas (G) et (E), Barbade (E), Chypre (G), El Salvador (G), Ghana (T), Guyana (G), Jordanie (E), Maurice (G), Togo (G) et (T – CSTT), Ukraine (G) et (E).

<sup>235</sup> 22 répondants: 5 gouvernements, 2 organisations d'employeurs, 11 organisations de travailleurs, 4 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 21 de fin de document.

<sup>236</sup> 40 répondants: 3 gouvernements, 4 organisations d'employeurs, 23 organisations de travailleurs, 10 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 22 de fin de document.

entre les représentants des employeurs et des travailleurs dans certaines situations telles que les transferts d'entreprises, les licenciements collectifs ou le milieu du travail <sup>237</sup>.

54. Parmi les répondants ayant signalé des consultations, quelques-uns ont mentionné des cadres consultatifs tripartites qui permettaient la tenue de consultations tripartites normales <sup>238</sup>. D'autres ont indiqué que les consultations sur les orientations générales et les priorités de développement ont lieu entre le gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs, sans mentionner spécifiquement les EMN <sup>239</sup>. Un certain nombre de répondants a indiqué que les consultations avec les EMN étaient menées de manière indirecte par le biais d'organisations d'employeurs <sup>240</sup> ou d'autres associations d'entreprises telles que chambres de commerce ou associations sectorielles <sup>241</sup>. D'autres ont indiqué que le gouvernement avait mené des consultations uniquement avec les EMN, normalement au niveau de l'entreprise, dans le cadre de réunions, de conférences, de séminaires ou de programmes <sup>242</sup>. Un certain nombre de répondants, en particulier des employeurs, a indiqué que, même si des consultations ont eu lieu avec des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le cadre des consultations entre le gouvernement et les EMN, ces consultations étaient insuffisantes ou pas suffisamment utiles <sup>243</sup>. Certains ont indiqué que le gouvernement avait mené des consultations avec les EMN et, selon le cas, avec des organisations d'employeurs et de travailleurs sur des questions spécifiques, ou

<sup>237</sup> Norvège (G), Suisse (G) et (T). Voir aussi République de Moldova (G).

<sup>238</sup> Par exemple, Brésil (G), Burkina Faso (E), Colombie (G) (questions de travail), El Salvador (G), République de Corée (G), Nouvelle-Zélande (G) et (E), Portugal (G), Barbade (E) (le Protocole III de l'accord de partenariat social exige des consultations régulières), Hongrie (TP), Sénégal (G). Voir aussi Liban (G) (pourra, à l'avenir, utiliser pour cela un nouveau cadre tripartite), Mexique (G) (participation de tous les secteurs sociaux au Système national de planification démocratique).

<sup>239</sup> Par exemple, Autriche (T), Burkina Faso (E), Estonie (TP), Grèce (E), Guatemala (G), République de Corée (G), Mexique (G), Nicaragua (G), Portugal (G), Sénégal (G), Turquie (G), Zambie (E). Un gouvernement a bien précisé qu'il consultait non pas les EMN mais les organisations d'employeurs et de travailleurs. Colombie (G).

<sup>240</sup> Par exemple, Barbade (G), Italie (G), Espagne (E), Norvège (G), Bangladesh (G) et (E), Irlande (T), Pays-Bas (G) (se référant à des réponses fournies lors d'une enquête antérieure), Philippines (G), Slovénie (G), Afrique du Sud (E), Ukraine (G) et (E), Zambie (E).

<sup>241</sup> Par exemple, Australie (G), Bulgarie (G), Canada (E), Equateur (G), Italie (G), Philippines (G), Slovénie (G), Afrique du Sud (E), Espagne (E).

<sup>242</sup> Par exemple, Guatemala (E), Lituanie (T – LPSS), Malaisie (TP) (l'avis des travailleurs selon lequel les travailleurs n'y sont pas associés diffère du point de vue du gouvernement et des employeurs), Pologne (G), Singapour (G) (programmes), Afrique du Sud (T – FEDUSA – parfois seule), Togo (T – CSTT).

<sup>243</sup> Par exemple, Burkina Faso (E) (le dossier arrive trop tard pour une contribution complète), Jordanie (E), Portugal (T) (après examen des données factuelles), Guyana (G) (pas toujours suffisamment détaillées), Ouganda (TP) (sans grand effet du fait que les EMN n'acceptent pas les lois sur la syndicalisation).

que ces consultations avaient donné des résultats exemplaires<sup>244</sup>. Quelques-uns ont indiqué que des consultations avaient eu lieu entre deux ou plus de ces entités<sup>245</sup>.

55. *Question 4 c)*. Un certain nombre de répondants a signalé que des gouvernements d'accueil et d'origine avaient mené des consultations en vue de promouvoir de bonnes pratiques sociales<sup>246</sup>, tandis que davantage de répondants ont signalé qu'il n'y avait pas eu de telles consultations<sup>247</sup>. De nombreux répondants n'ont pas répondu<sup>248</sup> à cette question ou ont indiqué qu'ils n'avaient pas connaissance de telles consultations<sup>249</sup>. Certains répondants ont nuancé leur réponse en indiquant que ce type de consultation n'avait pas lieu souvent ou seulement dans certaines circonstances<sup>250</sup>. D'autres ont précisé que de telles consultations avaient lieu préalablement à un investissement initial<sup>251</sup>. Plusieurs répondants ont indiqué que des accords bilatéraux concernant l'investissement ou la coopération avaient résulté de telles consultations ou d'une médiation dans des litiges concernant un investissement<sup>252</sup>. Les répondants tripartites d'un pays ont indiqué qu'il existait un cadre pour les conférences tripartites sur les relations professionnelles et les conditions d'emploi au sein des EMN, tenues avec les ministres du Travail des pays d'accueil et d'origine<sup>253</sup>. Une organisation d'employeurs a fait état de telles consultations dans un pays d'origine dans un domaine d'activité financé par des IED, reconnaissant les efforts déployés par les organisations de travailleurs<sup>254</sup>, et un gouvernement a indiqué qu'il conduisait des missions dans des pays d'origine pour attirer les investissements d'EMN<sup>255</sup>.

<sup>244</sup> Par exemple, Egypte (E) (service de l'emploi et service public), Italie (T) (politiques des revenus), Kenya (G) (projet de législation concernant les EMN), Togo (T – CSTT) (programme de développement du secteur privé).

<sup>245</sup> Suisse (T) (les travailleurs et les EMN, en cas de changement d'activité), Viet Nam (E) (quelques EMN consultent le gouvernement et les représentants des employés).

<sup>246</sup> 25 répondants: 9 gouvernements, 7 organisations d'employeurs, 3 organisations de travailleurs, 6 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 23 de fin de document.

<sup>247</sup> 35 répondants: 11 gouvernements, 6 organisations d'employeurs, 12 organisations de travailleurs, 6 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 24 de fin de document.

<sup>248</sup> 95 répondants: 40 gouvernements, 15 organisations d'employeurs, 25 organisations de travailleurs, 15 répondants à l'enquête dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 25 de fin de document.

<sup>249</sup> Mozambique (T), Portugal (T), Espagne (T).

<sup>250</sup> Par exemple, Autriche (T) (rarement), Malaisie (TP) (point de vue des travailleurs) (inclut rarement la pratique sociale), Irlande (T) (seulement en cas de changement d'activités).

<sup>251</sup> Par exemple, Jordanie (G), Guyana (G).

<sup>252</sup> Par exemple, Bulgarie (G), Cap-Vert (G). Voir aussi l'Afrique du Sud (T – FEDUSA).

<sup>253</sup> Hongrie (TP).

<sup>254</sup> Guatemala (E) (*maquiladoras*).

<sup>255</sup> Sri Lanka (G).

### 1.3. Emploi

#### 1.3.1. Promotion de l'emploi (paragraphe 13 à 20 de la Déclaration: questions 5, 6 et 7 de l'enquête)

- Q. 5 a) Quel a été l'impact, tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, des technologies utilisées par les multinationales sur l'emploi, notamment dans les différents secteurs industriels?*
- b) Y a-t-il des études sur l'impact des multinationales sur l'emploi, notamment dans différents secteurs industriels? Si oui, donnez-en un bref résumé.*
- Q. 6 Dans quelle mesure les activités des multinationales ont-elles des liens en amont et en aval avec les entreprises nationales/locales (fournisseurs et distributeurs, par exemple)? Prière d'expliquer.*
- Q. 7 Quel a été l'impact des activités des multinationales sur les possibilités d'emploi dans votre pays? Prière d'en décrire brièvement les aspects généraux et particuliers.*

Nombre total de répondants: 153/169 (dont 30 dans des réponses tripartites):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 67/75 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 37/39 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations de travailleurs de 49/55 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> </ul>



**56.** *Question 5 a).* De nombreux répondants ont signalé un impact qualitatif positif des technologies utilisées par les EMN sur l'emploi<sup>256</sup>, alors qu'un petit nombre avait le sentiment que les technologies utilisées par les EMN avaient un impact qualitatif négatif<sup>257</sup>. Nettement moins nombreux sont ceux qui estiment que l'impact des technologies des EMN était positif<sup>258</sup> sur le plan quantitatif. Ils sont plus nombreux à considérer que cet impact était négatif<sup>259</sup>. Dans un certain nombre de pays, les répondants étaient d'avis que l'impact était positif sur le plan qualitatif mais négatif sur le plan quantitatif, comme l'ont indiqué un ou plusieurs répondants d'un même pays<sup>260</sup>. D'autres

<sup>256</sup> 61 répondants: 13 gouvernements, 6 organisations d'employeurs, 2 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 26 de fin de document.

<sup>257</sup> Belgique (G), Guyana (G).

<sup>258</sup> 21 répondants: 13 gouvernements, 6 organisations d'employeurs, 2 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 27 de fin de document.

<sup>259</sup> 34 répondants: 11 gouvernements, 4 organisations d'employeurs, 16 organisations de travailleurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 28 de fin de document.

<sup>260</sup> Par exemple, Barbade, Equateur, France, Indonésie, Lettonie, Lituanie, Mozambique, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Pologne, Afrique du Sud, Sri Lanka, Togo, Turquie, Zambie.

répondants ont considéré que, en l'absence de données et/ou d'études sur les technologies des EMN et l'emploi, il était difficile d'évaluer l'impact des technologies sur l'emploi<sup>261</sup>.

57. Parmi les avantages qualitatifs des technologies utilisées par les EMN ont été cités l'amélioration de la qualité du travail dans certains secteurs, notamment dans les centres de recherche-développement, le gain de productivité, le relèvement des compétences, l'amélioration du marché de l'emploi, notamment pour la jeunesse, l'introduction de nouvelles technologies, d'équipements, de techniques de gestion et de méthodes de travail plus modernes et la réduction des coûts<sup>262</sup>. Une organisation de travailleurs a considéré que les technologies avaient pour effet d'intensifier les consultations tripartites et encouragé à respecter l'égalité et la sécurité en matière d'emploi<sup>263</sup>. Cependant, un répondant s'est déclaré préoccupé qu'un centre de recherche-développement ait été fermé par suite de la cessation d'activité d'une EMN<sup>264</sup>.
58. Dans de nombreuses réponses, l'impact quantitatif des technologies utilisées par les EMN a été présenté comme négatif ou mitigé (voir les notes de bas de page 259 et 260). Certaines des réponses faisant état d'effets négatifs spécifient les secteurs ayant enregistré un déclin du nombre d'emplois directs créés par les EMN<sup>265</sup>. La technologie utilisée dans

<sup>261</sup> Par exemple, Brésil (G), Colombie (G), République démocratique du Congo (E) et (T), Guatemala (G) et (E).

<sup>262</sup> Par exemple, Panama (G) (amélioration de la qualité de travail pour les prestataires de services des EMN), Roumanie (G) (amélioration de la qualité de travail), Turquie (G) (gestion améliorée des ressources humaines), Turquie (E) (nouvelles technologies et nouveaux systèmes de production), Nouvelle-Zélande (G) (amélioration des compétences), Philippines (G) (transfert de technologies et de compétences vers le secteur manufacturier de la haute technologie et de l'informatique), Afrique du Sud (E) (quelques améliorations sur le plan des compétences), Saint-Vincent-et-les Grenadines (TP) (transfert des technologies de l'information, mais sans transfert important de compétences), Ouganda (TP) (transfert de technologies), Suisse (E) (la technologie utilisée par les EMN est un facteur de compétitivité), Singapour (G) (passage d'emplois à faible valeur ajoutée à des emplois à forte valeur ajoutée), Hongrie (TP) (les EMN représentaient 75 pour cent de tous les investissements consentis à la recherche-développement en 1997); Autriche (T) (formation de «groupes» technologiques formés en collaboration avec le gouvernement dans le domaine des sciences et de la recherche – métallurgie, industrie minière et secteur énergétique), Autriche (G) (productivité), Bangladesh (G) et (E) (productivité), Burkina Faso (E) (productivité), Indonésie (G) (productivité), Egypte (E) (amélioration des compétences dans une seule EMN opérant dans le secteur pétrolier), France (T – CFE-CGC) (amélioration des compétences), Ghana (T) (amélioration des compétences), Hongrie (TP) (point de vue des employeurs) (redynamisation de certains emplois à col blanc), Jordanie (G), Kenya (G) (formation de personnel qualifié par affectation d'employés locaux au personnel expatrié), République de Corée (G) (formation et éducation), Australie (G) (meilleurs emplois et amélioration des compétences), Barbade (G) (meilleurs emplois dans le secteur des services informatiques), Canada (E) (meilleurs emplois grâce au relèvement des compétences), Chine (G) (meilleurs emplois), Jordanie (E) (meilleurs emplois), Bangladesh (T) (réduction des coûts et produits de meilleure qualité), Bulgarie (G) (secteur des services), Burkina Faso (E), Australie (T), Bahamas (G) (secteur bancaire et commerce par Internet), Ghana (T), Hongrie (TP – vues du gouvernement et des employeurs), République de Moldova (G), Pakistan (G), Pologne (T), Portugal (T), Roumanie (G), Saint-Vincent-et-les Grenadines (TP), Togo (G) et (E), Turquie (E), Ouganda (TP), Zambie (E) (amélioration de la productivité).

<sup>263</sup> Ghana (T).

<sup>264</sup> Belgique (G).

<sup>265</sup> Par exemple, Autriche (T) (secteur de la construction en expansion dans certaines régions), Barbade (G) et (T), Bulgarie (G) (industrie alimentaire et secteur des services), République

le cadre de la privatisation de certains secteurs a également été présentée comme un facteur de déclin de l'emploi<sup>266</sup>. Plusieurs répondants ont indiqué les effets desdites technologies sur les travailleuses, précisant que les secteurs frappés de licenciements étaient souvent des secteurs à main-d'œuvre faiblement qualifiée, en majorité féminine<sup>267</sup>. Quelques gouvernements ont indiqué qu'ils craignaient que les niveaux technologiques avancés puissent ne pas convenir à une main-d'œuvre faiblement qualifiée<sup>268</sup>. Une organisation de travailleurs a estimé que les compressions de personnel liées à l'introduction de technologies étaient de même niveau dans les EMN et dans les entreprises nationales<sup>269</sup>.

- 59.** D'autres répondants ont indiqué que les pertes d'emplois imputables aux technologies utilisées par les EMN ont été compensées par d'autres avantages tels que la préservation ou la création d'emplois locaux ou d'entreprises locales et un relèvement du niveau technologique du pays<sup>270</sup>. Les politiques gouvernementales qui encouragent les programmes de formation et de recyclage ont été considérées comme un moyen utile d'empêcher les réductions d'emplois liées à l'utilisation de technologies par les EMN ou de détourner les emplois vers de nouveaux secteurs de croissance<sup>271</sup>. L'un des répondants a estimé que l'utilisation de technologies avait permis de surmonter la pénurie de main-d'œuvre dans un secteur, tout en observant le contraire dans certaines EMN<sup>272</sup>.
- 60.** Parmi les quelques répondants ayant indiqué que la technologie utilisée par les EMN avait permis de créer davantage d'emplois (voir note de bas de page 260), certains ont souligné

dominicaine (T) (secteur textile dans les ZFE, 3 000 emplois perdus dans le domaine de l'automatisation des services téléphoniques), Equateur (G), France (T – CFE-CGC) (déclin général de l'emploi dans l'industrie), Hongrie (TP) (d'après les employeurs, les travailleurs moins qualifiés ont perdu des emplois lors de la transition à l'économie de marché; de l'avis des travailleurs, il y a eu des pertes d'emplois dans l'industrie textile et vestimentaire, dans l'industrie minière et dans l'agro-alimentaire), Philippines (G) (secteur manufacturier), Slovaquie (TP) (industries mécaniques/électriques).

<sup>266</sup> Par exemple, Sénégal (G), Turquie (T). Voir aussi Panama (G) (réductions temporaires dans le secteur des télécommunications).

<sup>267</sup> Par exemple, Barbade (G) et (E); France (T – CGT).

<sup>268</sup> Kenya (G). Voir aussi Guyana (G).

<sup>269</sup> Lettonie (T).

<sup>270</sup> Pour connaître les effets sur les emplois locaux et sur les entreprises locales, voir par exemple Barbade (G) (pertes d'emplois dans une zone dues à l'implantation de nouvelles entreprises dans une autre, ou consécutives à l'offre d'emplois mieux rétribués dans le secteur des services de l'information), Malte (T), Bulgarie (G), Croatie (T) (réduction de l'effectif moins qualifié et recrutement de personnel plus qualifié), Hongrie (TP) (pertes dans certaines régions, gains dans d'autres; licenciements pour cause de privatisation, mais les EMN ont sauvé des entreprises et quelques emplois), Lituanie (G) et (T – LPSS) (au départ, compressions de personnel, mais ensuite travailleurs mieux qualifiés et formation professionnelle). Voir aussi Hongrie (TP) (de l'avis des travailleurs, secteur énergétique et métallurgie), Irlande (T). Pour en savoir davantage sur l'élévation du niveau technologique, voir, par exemple, Irlande (T), Kenya (G), Lettonie (T), Lituanie (G) et (T), Mozambique (T), Philippines (G).

<sup>271</sup> Par exemple, Mexique (G), Singapour (G) (la croissance du nombre d'emplois dans l'industrie du savoir devrait compenser les 10 000 emplois perdus dans l'industrie des unités de disque dur entre 1997 et 1999). Voir aussi Guyana (G) (soulignant la nécessité de former les travailleurs locaux).

<sup>272</sup> Barbade (T) (industrie sucrière).

des particularités sectorielles<sup>273</sup>. Un gouvernement a indiqué qu'il appliquait, pour l'approbation des investissements étrangers, les critères suivants: introduction de nouvelles technologies, transformation accrue des produits primaires, accroissement des possibilités d'emploi et relèvement de la productivité<sup>274</sup>. D'autres ont établi une corrélation entre l'utilisation de technologies par les EMN et les créations d'emplois indirects par le biais de couplages et d'activités collatérales<sup>275</sup>.

61. *Question 5 b).* Un nombre limité de répondants à l'enquête a fait état d'études d'impact des EMN sur l'emploi<sup>276</sup>. La plupart des études portaient principalement sur l'impact des EMN, ou des IED, dans certains secteurs ou certaines régions; selon certaines d'entre elles, les effets sur l'emploi, la productivité et/ou la concurrence étaient positifs<sup>277</sup>, alors que d'autres ont formulé à cet égard des conclusions mitigées<sup>278</sup>. Un répondant a exposé une étude concluant à des effets négatifs des EMN sur l'emploi<sup>279</sup>. Plusieurs réponses ont mis en lumière l'objet de la recherche, qui pouvait porter aussi bien sur des prévisions concernant le marché de l'emploi<sup>280</sup> que sur le climat des relations professionnelles dans les «entreprises à participation étrangère»<sup>281</sup> et sur l'impact des zones franches sur le développement économique<sup>282</sup>. Un répondant a mentionné une étude (sans fournir de référence), selon laquelle la création d'un emploi coûtait 1 400 dollars E.-U. à une EMN, contre 750 dollars E.-U. à une entreprise nationale et 150 dollars E.-U. aux industries artisanales ou de petite échelle<sup>283</sup>. Des études parrainées par l'OIT ont été mentionnées par quelques répondants<sup>284</sup>. D'autres répondants ont fait référence aux études prévues ou

<sup>273</sup> Burkina Faso (E) (industrie agro-alimentaire), Canada (E) (industrie du logiciel), Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs sur l'industrie mécanique et automobile). Voir aussi Chine (G).

<sup>274</sup> Nouvelle-Zélande (G).

<sup>275</sup> Par exemple, Panama (G), Nicaragua (G).

<sup>276</sup> 14 répondants: 4 gouvernements, 3 organisations d'employeurs, 4 organisations de travailleurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 29 de fin de document.

<sup>277</sup> Par exemple, Finlande (TP) (effet sur l'emploi des relations commerciales et d'investissement entre la Finlande et l'Estonie), Allemagne (E) (étude de l'Institut allemand sur les EMN étrangères implantées en Allemagne de l'Est).

<sup>278</sup> Par exemple, Hongrie (TP) (une étude à financement public a montré moins de tensions sur l'emploi liées à des IED élevés, mais elle a mis en évidence les effets néfastes sur le développement des entreprises locales), Mexique (G) (une étude réalisée par le gouvernement sur le secteur d'exportation d'énergie a constaté un impact favorable sur l'emploi, mais aussi la nécessité de surmonter les obstacles traditionnels à la compétitivité, tant manuels qu'intellectuels).

<sup>279</sup> France (T – CFE-CGC) (étude universitaire).

<sup>280</sup> Chypre (T).

<sup>281</sup> Japon (G) (une «étude des relations professionnelles dans les entreprises à capitaux étrangers» est réalisée tous les quatre ans; la dernière date de 1996).

<sup>282</sup> Costa Rica (G).

<sup>283</sup> Népal (T).

<sup>284</sup> Barbade (E) (Etude de l'OIT sur l'emploi et les conditions d'emploi à la Barbade et la Jamaïque), Madagascar (T) (étude de pays sur les dimensions sociales de la mondialisation).

en cours ou à des études couvrant partiellement les informations demandées dans la question <sup>285</sup>.

**62.** De nombreux répondants ont indiqué qu'ils n'avaient connaissance d'aucune étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi, notamment dans les différents secteurs industriels <sup>286</sup>. Il est difficile, dans certains cas, de se procurer des données en raison des crises sévissant dans le pays, quand ce n'est pas la guerre <sup>287</sup>. Dans d'autres réponses, les données ne tenaient pas compte de la nationalité de l'entreprise ni des difficultés statistiques dans la comparaison des données disponibles <sup>288</sup>. Les répondants d'un pays industrialisé ont indiqué qu'il n'y avait aucune différence entre la technologie utilisée par les entreprises nationales et par les EMN, d'où l'impossibilité de mesurer l'impact direct <sup>289</sup>.

**63.** *Question 6.* De nombreux répondants ont fait état de couplages en amont et en aval entre les EMN et des entreprises nationales/locales du pays <sup>290</sup>. Un petit nombre, essentiellement des organisations de travailleurs, a indiqué qu'il n'y avait pas de couplages en amont ni en aval entre les EMN et les entreprises nationales du pays <sup>291</sup>. Un gouvernement a signalé que le nombre de couplages n'avait pas augmenté pendant la période couverte par le rapport <sup>292</sup>. Quelques répondants ont jugé insuffisantes les données disponibles sur les couplages pour répondre pleinement à la question posée <sup>293</sup>. Dans un pays développé, les répondants ont considéré qu'un nombre important d'acquisitions opérées par l'investissement dans des installations entièrement nouvelles avait des activités en couplage <sup>294</sup>. Comme on le verra ci-après, les réponses évoquaient aussi bien la croissance positive liée aux couplages que les conséquences néfastes pour les entreprises locales tenues à l'écart de tels couplages.

**64.** De manière générale, les couplages entre EMN et entreprises nationales/locales sont considérés comme des instruments importants pour l'environnement économique, mais les

<sup>285</sup> Par exemple, El Salvador (G), Japon (G) (étude quadriennale réalisée en l'an 2000 sur les effets des fusions et acquisitions, notamment sur la main-d'œuvre).

<sup>286</sup> 73 répondants: 31 gouvernements, 10 organisations d'employeurs, 17 organisations de travailleurs, 15 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 30 de fin de document.

<sup>287</sup> Par exemple, Angola (T), Bulgarie (G) (pas de données statistiques disponibles sur les entreprises privées), République démocratique du Congo (E) et (T).

<sup>288</sup> Par exemple, Brésil (G), Guatemala (G), Hongrie (TP), Japon (G).

<sup>289</sup> Danemark (TP).

<sup>290</sup> 90 répondants: 31 gouvernements, 19 organisations d'employeurs, 16 organisations de travailleurs, 24 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 31 de fin de document.

<sup>291</sup> 8 répondants: 1 gouvernement, 7 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 32 de fin de document.

<sup>292</sup> Pérou (G).

<sup>293</sup> Par exemple, Autriche (G), Cameroun (T).

<sup>294</sup> Suède (TP).



réponses distinguaient rarement entre couplage en amont et couplage en aval. Certains répondants ont signalé des formes de couplage en amont telles que la fourniture de matières premières, de composants et/ou produits finis par des entreprises nationales, y compris des entreprises sous contrôle public<sup>295</sup>. Cependant, plusieurs répondants ont indiqué que, même si le nombre de fournisseurs nationaux avait augmenté, les couplages ne représentaient pas des contrats à long terme ni des relations officielles<sup>296</sup>, et que ces couplages n'offraient pas d'emplois stables<sup>297</sup>. Ont été signalés des couplages ayant induit un cycle de production entièrement local/national, et d'autres cas où les EMN choisissaient, selon leurs besoins, de recourir à des fournisseurs nationaux ou d'importer des produits<sup>298</sup>. Dans plusieurs pays où, d'après les réponses fournies, les EMN s'approvisionnaient en matières premières hors du pays d'accueil, on considérait que les couplages en amont et/ou en aval étaient minimes<sup>299</sup>. Une organisation de travailleurs a observé des effets négatifs liés à la stratégie d'approvisionnement des EMN: leur «grande dépendance par rapport aux importations» a entraîné la destruction d'emplois directs dès lors que les fournisseurs nationaux étaient remplacés par des fournisseurs étrangers, et leurs contrats exclusifs avec les fournisseurs étrangers et nationaux ont été qualifiés de déterminants pour la survie des fournisseurs<sup>300</sup>.

- 65.** Un certain nombre de répondants a fait état de couplages en amont et en aval entre les activités des EMN et des fournisseurs et distributeurs locaux<sup>301</sup>. D'autres répondants ont polarisé l'attention sur des formes de couplage en amont telles que les contrats de distribution et de concession, les services de publicité promotionnelle ou la vente au détail<sup>302</sup>. Dans certains pays, il a été indiqué que les EMN produisaient localement pour l'exportation, ajoutant de la valeur au pays d'accueil par la consommation de biens et services nationaux<sup>303</sup> ou par la création de coentreprises associant des EMN et des

<sup>295</sup> Par exemple, Bangladesh (T) (les EMN sont «tenues» de s'approvisionner localement en matières premières), Ghana (T), Hongrie (TP) (point de vue des employeurs), Lettonie (T) (alimentation et travail du bois), Nouvelle-Zélande (G), Pakistan (G) mais Pakistan (T) (indiquant des couplages minimaux), Philippines (G), Afrique du Sud (E), Togo (T – CSTT), Turquie (E).

<sup>296</sup> Par exemple, Guatemala (E) (couplage en amont et en aval), Hongrie (TP).

<sup>297</sup> Portugal (T).

<sup>298</sup> Par exemple, Chypre (T) (selon les besoins), Finlande (TP) (cycle de production entièrement local dans le secteur électronique, mais matières premières importées aux fins de transformation dans la métallurgie, le secteur pétrolier et l'industrie chimique).

<sup>299</sup> Barbade (G) (secteur manufacturier de l'électronique et services de l'information), Cap-Vert (G), France (T - CFE-CGC) (les couplages sont désormais déterminés sur la base du plus faible coût d'approvisionnement à l'échelle mondiale), Guyana (G).

<sup>300</sup> Espagne (T) (plus de 90 pour cent des importations dans certains cas, selon le secteur).

<sup>301</sup> Par exemple, Burkina Faso (E), Equateur (G), Grèce (E), Jordanie (E), Togo (G).

<sup>302</sup> Par exemple, Colombie (G), République démocratique du Congo (G), Kenya (G), Lettonie (T), Togo (E), Trinité-et-Tobago (E), Sri Lanka (G), (E), (T – CWC).

<sup>303</sup> Par exemple, Cap-Vert (G), Hongrie (TP – point de vue des employeurs concernant l'une des principales tendances dans le secteur agricole).

entreprises locales<sup>304</sup>. Dans d'autres pays, les EMN destinaient les biens produits localement aussi bien à l'exportation qu'à la vente sur le marché intérieur<sup>305</sup>, avec une préférence pour cette dernière option, selon certains répondants, en particulier dans les Etats en transition<sup>306</sup>. Dans un pays, on avait le sentiment que la tendance exportatrice des EMN était liée à l'absence de couplages en amont et en aval avec les entreprises locales<sup>307</sup>.

<b>Encadré 1.3.1</b>	
<b>Couplages entre EMN et entreprises nationales/locales par secteur d'activité: exemples choisis</b>	
<p>■ <b>Industrie</b></p> <p><i>Agriculture et alimentation; boissons; tabac</i></p> <p>Autriche (T)</p> <p>Bahamas (G)</p> <p>Egypte (E)</p> <p>Hongrie (TP) (point de vue des employeurs – certaines EMN)</p> <p>Kenya (G)</p> <p><i>Fabrication d'équipements de transport</i></p> <p>Autriche (G)</p> <p>Egypte (G) (1 EMN avec 150 fournisseurs)</p> <p>Hongrie (TP)</p> <p>Viet Nam (E)</p> <p><i>Construction</i></p> <p>Bulgarie (G) (ciment)</p> <p>Togo (G) (ciment)</p> <p><i>Construction (bâtiments et travaux publics)</i></p> <p>Burkina Faso (E)</p> <p>Panama (G) (infrastructure)</p> <p>Viet Nam (E)</p> <p><i>Industries mécaniques et électriques</i></p> <p>Viet Nam (E)</p> <p><i>Production de pétrole et de gaz; raffinage de pétrole</i></p> <p>Bulgarie (G)</p> <p>Egypte (E)</p> <p><i>Textiles; vestimentaire; cuir, chaussures</i></p> <p>Hongrie (TP) (point de vue des employeurs)</p>	<p>■ <b>Services publics et privés</b></p> <p><i>Commerce</i></p> <p>Autriche (T)</p> <p>Burkina Faso (E)</p> <p>Hongrie (TP) (point de vue des employeurs, certains secteurs)</p> <p>Lettonie (T)</p> <p>Nouvelle-Zélande (G)</p> <p>Royaume-Uni (G)</p> <p><i>Services postaux et autres services de communication</i></p> <p>Lettonie (T)</p> <p>Nicaragua (G)</p> <p>Panama (G)</p> <p>Turquie (G)</p> <p><i>Services financiers; services professionnels</i></p> <p>Egypte (E) (secteur médical, secrétariat)</p> <p>Sénégal (G) (nettoyage, sécurité)</p> <p>■ <b>Secteur maritime et transports</b></p> <p><i>Services de transport</i></p> <p>Lettonie (T)</p>

<sup>304</sup> Par exemple, Jordanie (G). Voir aussi Indonésie (G) (activités communes), Turquie (G) (partenaires avec des entreprises nationales dans le secteur des télécommunications).

<sup>305</sup> Par exemple, Australie (T).

<sup>306</sup> Par exemple, République de Moldova (G), Roumanie (G) (vente sur le marché intérieur des biens produits avec des matières premières locales), Ukraine (G) (les EMN aideraient, semble-t-il, le pays à intégrer la communauté du commerce international).

<sup>307</sup> Slovénie (G).

66. Certains répondants ont indiqué que l'ampleur des couplages avec les entreprises locales variait en fonction du secteur d'activité<sup>308</sup>. Une organisation d'employeurs a signalé, par exemple, que le niveau de couplage et de coopération était plutôt élevé dans le secteur de l'automobile, de l'électronique et dans d'autres industries s'appuyant sur des sources locales de matériaux, alors que dans le domaine des biens de consommation et d'autres s'appuyant sur de hautes technologies et des marchés étrangers le couplage se situait à un niveau inférieur ou décroissait à mesure que les EMN s'efforçaient de réduire le taux de contribution et la part de bénéfices de la partie locale<sup>309</sup>. Certains répondants ont spécifié les secteurs dans lesquels ils avaient le sentiment que les couplages s'étaient développés avec des effets positifs. Voir l'encadré 1.3.1: *Couplages entre EMN et entreprises nationales/locales par secteur d'activité: exemples choisis*. Les secteurs caractérisés par de rares couplages ont été indiqués dans un nombre de cas limité<sup>310</sup>.
67. Un nombre important de répondants avait le sentiment que les couplages avec les activités des EMN apportaient des avantages aux entreprises nationales, notamment la formation de personnel qualifié, le transfert de technologies, l'accroissement du recrutement, la création de nouveaux produits et l'assistance pour le respect des normes adoptées ou requises sur le plan international<sup>311</sup>. Le soutien apporté par les EMN aux PME par le biais de programmes de know-how technique et de partenariat ou d'autres d'activités a été décrit dans des contextes divers<sup>312</sup>. Des programmes visant à encourager les couplages par accroissement de la capacité des réseaux d'entreprises locales ont été signalés dans un certain nombre de cas et font intervenir divers acteurs, notamment des gouvernements, des organisations d'employeurs et autres associations d'entreprises, ainsi que des banques internationales de développement<sup>313</sup>. Dans un pays, il a été indiqué que les couplages créés

<sup>308</sup> Finlande (TP), Hongrie (TP) (point de vue des employeurs), Espagne (T), Suisse (E), Viet Nam (E). Voir aussi Hongrie (TP) (selon les travailleurs, le pourcentage de fournisseurs nationaux utilisés par les EMN variait entre 20 et 70 pour cent).

<sup>309</sup> Viet Nam (E).

<sup>310</sup> Par exemple, Barbade (E) (industrie des sciences de l'ordinateur), Hongrie (TP) (point de vue des employeurs) (transports, industries électronique et chimique et artisanat), République de Corée (T) (transports), Viet Nam (E) (secteur des biens de consommation et secteur de la haute technologie).

<sup>311</sup> Par exemple, Bulgarie (G), Canada (E), Chypre (T), Hongrie (TP), Afrique du Sud (E), Royaume-Uni (G), Venezuela (E), Viet Nam (E).

<sup>312</sup> Par exemple, Kenya (G) (les activités de recherche-développement des EMN profitent aux PME), Singapour (G) (30 EMN et 11 grandes entreprises locales opèrent en partenariat avec 670 PME à vocation de vente, le gouvernement expliquant que les EMN cherchent à externaliser leurs approvisionnements afin de réduire leurs frais généraux), Turquie (E), Zambie (E) (quelques EMN apportent un soutien technique aux entreprises locales). Voir aussi Maroc (T).

<sup>313</sup> Par exemple, Costa Rica (G) (divers programmes associant le secteur public, des organisations d'employeurs et des EMN, notamment un nouveau projet financé par le BID, visant au développement de PME de production en vue de couplages avec des EMN à haute technologie), Guatemala (G) (programme d'employeurs), Irlande (T) (programme national de couplages), Malaisie (TP) (le gouvernement a lancé un programme en 1999), Maurice (G) (Bourse de sous-traitance de Maurice).

par des EMN avaient aidé des entreprises privatisées à rester en activité et à éviter certaines suppressions d'emplois <sup>314</sup>.

- 68.** Les besoins ou problèmes particuliers liés aux couplages ont également été examinés. Il a été indiqué que les EMN recouraient aux couplages en fonction de facteurs tels que la disponibilité, le coût et la qualité, et quelques répondants ont fait savoir que les EMN avaient du mal à trouver des fournisseurs et des distributeurs respectueux des normes internationales <sup>315</sup>. Plusieurs répondants de pays européens ont indiqué que la concurrence exercée par les EMN avait un effet néfaste sur les entreprises locales, qu'elle entraînait même leur destruction et/ou empêchait la création de nouvelles entreprises <sup>316</sup> et que les entreprises locales, lorsqu'elles fonctionnaient en couplage avec des EMN, se ressentaient davantage de la cessation d'activité de ces dernières <sup>317</sup>. Un répondant a estimé que l'économie nationale bénéficiait des investissements diversifiés des EMN, qui profitaient même à des secteurs où elles n'opéraient pas directement <sup>318</sup>. Cependant, le rachat d'entreprises locales par des EMN s'était révélé négatif <sup>319</sup>, et un répondant a estimé que les contrats passés par les EMN avec des entreprises locales servaient à éviter toute responsabilité directe découlant du droit national <sup>320</sup>. Dans un pays, il a été indiqué que les activités des EMN faisaient intervenir des couplages étrangers aux fins de la production et de la vente de marchandises sur le marché intérieur, éliminant ainsi les produits fabriqués par les entreprises locales <sup>321</sup>. Dans le même esprit, un autre répondant a déclaré que la compétitivité des EMN mettait en péril de nombreux petits magasins, menaçait la sécurité d'emploi et générait des «conditions d'emploi caractérisées par de longues heures de travail et des salaires peu élevés» <sup>322</sup>.
- 69.** *Question 7.* De manière générale, les réponses à la question 7 traduisent une expérience positive en ce qui concerne l'impact des activités des EMN sur l'emploi. De nombreux répondants à l'enquête ont estimé que les EMN avaient un impact positif sur les possibilités d'emploi dans le pays <sup>323</sup>. Un certain nombre de répondants a signalé que les activités des EMN avaient un impact négatif sur l'emploi <sup>324</sup>. D'autres encore ont considéré

<sup>314</sup> Hongrie (TP).

<sup>315</sup> Par exemple, France (T – CFE-CGC) (approvisionnement sur le marché international en fonction du coût), Barbade (G), Bulgarie (G).

<sup>316</sup> Par exemple, Hongrie (TP), Lituanie (T), Pologne (T x 2), Portugal (T), Slovaquie (TP).

<sup>317</sup> Belgique (G) (exemple concernant l'industrie automobile).

<sup>318</sup> Gabon (E).

<sup>319</sup> Belgique (G) (exemples fournis).

<sup>320</sup> Philippines (G) (se fait l'écho de la position des travailleurs).

<sup>321</sup> Pologne (T – OPZZ et NSZZ Solidarność)

<sup>322</sup> République de Corée (T).

<sup>323</sup> 63 répondants: 28 gouvernements, 14 organisations d'employeurs, 10 organisations de travailleurs, 11 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 33 de fin de document.

<sup>324</sup> 15 répondants: 3 gouvernements, 11 organisations de travailleurs, 1 répondant dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 34 de fin de document.

que les activités des EMN avaient une faible incidence, voire aucune, sur la situation de l'emploi du pays<sup>325</sup>. Voir l'encadré 1.3.2: *Les possibilités d'emploi et les activités des EMN: données d'expérience de pays choisis*. Les pertes d'emplois ont été attribuées dans de rares cas à la délocalisation des EMN hors du pays<sup>326</sup> et, dans certains cas, à la privatisation<sup>327</sup>. Un gouvernement a observé que les négociations peuvent aider à atténuer les effets négatifs de la restructuration sur l'emploi<sup>328</sup>.

70. Quelques répondants ont indiqué que l'impact des activités des EMN pouvait être positif ou négatif, selon le secteur<sup>329</sup>. Certains répondants ont spécifié les secteurs d'activité où l'on a observé un impact positif des activités des EMN sur l'emploi, tandis que d'autres ont identifié des secteurs où les possibilités d'emploi avaient diminué. Quelques répondants ont indiqué que les possibilités d'emploi qualifié avaient augmenté par suite des activités des EMN, et d'autres ont noté une croissance de l'emploi dans certaines régions géographiques<sup>330</sup>. Un répondant a indiqué que, grâce aux activités des EMN, les ressortissants nationaux étaient en mesure d'accéder à des emplois internationaux<sup>331</sup>. Un certain nombre de répondants se sont déclarés préoccupés que dans les EMN trop peu de postes à responsabilité ou exigeant une qualification soient ouverts aux ressortissants du pays d'accueil<sup>332</sup>. Quelques-uns ont noté des pratiques saluaires à l'égard des employés locaux<sup>333</sup>. Plusieurs répondants, notamment dans les pays de l'Asie occidentale, ont observé l'utilisation de quotas réglementaires et d'autres moyens légaux garantissant l'emploi de personnel local pour les activités déployées par les EMN dans le pays<sup>334</sup>.

<sup>325</sup> Angola (T) (75 pour cent de chômage dans le secteur officiel; chômage élevé dans le secteur informel), République démocratique du Congo (T) (la guerre et la crise ont provoqué de nombreuses pertes d'emplois), Kenya (G) (accroissement du chômage du fait du taux de croissance trop élevé de la main-d'œuvre), Lettonie (T) (taux de chômage: 9,1 pour cent en l'an 2000; la demande d'emplois excède l'offre dans le secteur de la technologie de l'information).

<sup>326</sup> Par exemple, Colombie (T), France (T – CGT), Israël (T).

<sup>327</sup> Par exemple, Bulgarie (G). Voir le paragraphe 160 ci-après.

<sup>328</sup> Belgique (G).

<sup>329</sup> Bulgarie (G), Chypre (T).

<sup>330</sup> Par exemple, Suisse (E) (main-d'œuvre qualifiée), Bulgarie (emploi qualifié conforme aux normes de l'UE), Slovaquie (G) (zones moins développées), Philippines (G) (à la campagne).

<sup>331</sup> Danemark (TP).

<sup>332</sup> Par exemple, Côte d'Ivoire (G) (le pourcentage de nationaux employés dans les EMN est inférieur à celui des entreprises nationales), République démocratique du Congo (E) (90 pour cent des emplois dans les EMN sont occupés par du personnel local, mais pas au niveau des postes de cadre), Afrique du Sud (T – FEDUSA) (les EMN tendent à recruter leurs travailleurs qualifiés dans leur propre pays plutôt que dans le pays d'accueil, mais lorsque les EMN quittent le pays le personnel qualifié local s'en va aussi).

<sup>333</sup> Par exemple, Egypte (E) (dans une EMN, 95 pour cent des possibilités d'emplois sont offertes aux citoyens locaux), Philippines (G) (les EMN offrent la possibilité à des employés locaux de diriger les affaires à la campagne).

<sup>334</sup> Par exemple, Bahreïn (G) (20 pour cent de main-d'œuvre, indépendamment de la technologie utilisée), Oman (les EMN sont censées employer le même pourcentage de nationaux que les entreprises locales), Suisse (T) (les réglementations en vigueur imposent de justifier toute

**Encadré 1.3.2**  
**Les possibilités d'emploi et les activités des EMN:**  
**données d'expérience de pays choisis**

Autriche (G)	378 400 personnes travaillaient dans des EMN en 1997
Barbade (G)	L'industrie de l'électronique a vu le nombre de ses emplois tomber de 2 000 à 1 000, les employés touchés étant en majorité des femmes
Cap-Vert (G)	3 EMN représentent 106, 270 et 160 emplois, respectivement
Chine (G)	Les EMN représentaient 2 930 000 emplois en 1998, soit un doublement par rapport à 1991
Costa Rica (G)	Les ZFE ont apporté 30 000 emplois supplémentaires en 1999
Côte d'Ivoire (G)	Les EMN représentent 30 pour cent de tous les emplois dans les secteurs industriel et commercial
République dominicaine (T)	Perte de 3 000 emplois dans le secteur des télécommunications
France (T – CGT)	Les EMN de l'industrie électronique ont ramené de 635 à 250 le nombre de leurs employées; 147 pertes d'emplois dans les EMN fabriquant des appareils ménagers
Allemagne (T)	Le secteur des postes et des télécommunications a perdu un tiers d'emplois sur une période de dix ans du fait de la privatisation; 10 pour cent des emplois sont désormais sous contrat à court terme
Irlande (T)	Les EMN représentent près de 50 pour cent de tous les emplois du secteur manufacturier
Malte (T)	3,4 pour cent de la main-d'œuvre totale sont employés par des EMN
Mexique (G)	Les EMN représentent en moyenne plus de 1 200 000 emplois, soit 10 pour cent de l'emploi dans l'économie officielle
Nicaragua (G)	Les employés directs des EMN représentaient un total de 2 620 emplois en 1995 et de 4 452 en 1999; le nombre total de travailleurs des zones franches était de 16 000 en 1998 et de 23 052 en 1999
Saint-Vincent-et-les Grenadines (TP)	Moins de 5 pour cent de la main-d'œuvre sont employés dans des EMN
Singapour (G)	Dans le secteur de haute technologie, les emplois de chercheurs et d'ingénieurs sont passés de 4 329 en 1990 à 12 655 en 1998; dans le secteur des unités de disque dur, le nombre des emplois est passé de 30 000 en 1997 à 20 000 en 1999
Slovénie (G)	5,3 pour cent de la main-d'œuvre étaient employés par les EMN en 1994, passant à 8,8 pour cent en 1998
Afrique du Sud (T – COSATU)	Le nombre d'emplois dans le secteur du raffinage de pétrole est tombé de 17 000 à 14 000 en 1997
Espagne (T)	La stratégie d'approvisionnement des EMN conduit à substituer aux fournisseurs nationaux des fournisseurs étrangers; il convient, à cet égard, de mentionner tout particulièrement le fait que 1 100 000 travailleurs sont employés par des EMN dans le secteur automobile
Suède (TP)	Les entreprises étrangères employaient 301 000 personnes en Suède en 1997, contre 220 600 en 1990; en 1997, les entreprises internationales (suédoises et étrangères) employaient au total 968 000 personnes, soit environ 25 pour cent de l'emploi total
République-Unie de Tanzanie (T)	Moins de 10 pour cent des 600 000 débutants dans la vie active sur le marché officiel sont employés dans des EMN
Viet Nam (E)	L'emploi direct dans les EMN (y compris les coentreprises, les investissements de capitaux étrangers et les contrats de coopération d'entreprises) représente 275 000 emplois

déroger à l'interdiction de recruter du personnel étranger). Voir aussi Koweït (TP) (des lois et réglementations sont requises pour que soit garanti au sein des EMN un certain pourcentage d'emplois de nationaux).

71. Certains répondants ayant signalé des couplages importants en amont et en aval ont également fait part d'un certain impact positif des EMN sur l'emploi et/ou les normes <sup>335</sup>. En fait, quelques répondants ont expressément signalé un effet positif sur l'emploi indirect, dû aux affiliations d'entreprises locales avec les EMN <sup>336</sup>. Cependant, d'autres ont fait état de la perte d'emplois indirects imputable à la concurrence entre les EMN et les entreprises locales <sup>337</sup>.
72. La plupart des répondants n'a pas répondu à la partie de la question concernant les normes en matière d'emploi. Parmi ceux qui ont répondu, certains ont indiqué que les EMN avaient sur ces normes un impact positif <sup>338</sup>. Un certain nombre de répondants a considéré que les activités des EMN avaient, au contraire, un impact négatif <sup>339</sup>. Notamment, certains répondants ont interprété le terme «normes» en se référant aux politiques ou pratiques des entreprises, tandis que d'autres l'ont utilisé en se référant aux lois, réglementations et normes du travail.
73. Les répondants ont observé divers effets positifs des activités des EMN sur les normes d'emploi, notamment des salaires supérieurs et des avantages de sécurité sociale <sup>340</sup>, des pratiques de travail induisant des gains de productivité <sup>341</sup>, des compétences et le transfert de technologies <sup>342</sup>. D'une manière générale, il a été constaté que les activités des EMN apportaient des avantages sociaux dans la mesure où elles repensaient les centres universitaires et de formation technique de manière à ce qu'ils répondent aux besoins de ces entreprises <sup>343</sup>, et favorisaient le progrès économique et la lutte contre la pauvreté <sup>344</sup>. D'aucuns ont estimé que les EMN élevaient les entreprises locales et/ou les pratiques du

<sup>335</sup> Par exemple, Angola (G), Australie (T), Bahamas (G), Bangladesh (G) et (E), Canada (E), Colombie (G), Costa Rica (G), Egypte (E), Guatemala (E), Hongrie (TP), Inde (G), Indonésie (G), Irlande (T), Italie (G), Jordanie (E), Kenya (G), République de Corée (G), Mozambique (T), Népal (T), Nouvelle-Zélande (G), Philippines (G), Afrique du Sud (E), Afrique du Sud (T – FEDUSA), Sri Lanka (G), Suède (TP), Turquie (E), Ouganda (TP), Ukraine (G) et (E), Viet Nam (E), Zambie (E).

<sup>336</sup> Par exemple, Nouvelle-Zélande (G) (positif), Nicaragua (G) (positif).

<sup>337</sup> Bangladesh (T) (taux déclin «alarmant»), Chypre (T) (négatif), République de Corée (T) (négatif). Voir aussi Lituanie (T – LPSS) (négatif).

<sup>338</sup> 23 répondants: 6 gouvernements, 7 organisations d'employeurs, 1 organisation de travailleurs, 9 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 35 de fin de document.

<sup>339</sup> 13 répondants: 3 gouvernements, 1 organisation d'employeurs, 9 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 36 de fin de document.

<sup>340</sup> Par exemple, Chine (G) (sécurité sociale), Hongrie (TP) (pour les travailleurs non qualifiés). Voir aussi Népal (T) («un salaire légèrement plus élevé, mais pas de sécurité d'emploi»).

<sup>341</sup> Par exemple, Bahamas (G), Brésil (E) (citant une étude), Costa Rica (G).

<sup>342</sup> Par exemple, Autriche (T), Bulgarie (G).

<sup>343</sup> Par exemple, Croatie (T), Costa Rica (G). Voir aussi Cameroun (T) (forte fréquentation scolaire).

<sup>344</sup> Australie (T) et Kenya (G), respectivement.

travail aux normes internationales, notamment en ce qui concerne les systèmes de gestion de l'assurance de qualité <sup>345</sup>.

74. Certains des répondants ayant considéré que les activités des EMN avaient un impact négatif sur les normes se référaient aux pratiques de sous-traitance, perçues comme des facteurs favorisant l'insécurité d'emploi, la précarité, le travail à la vacation et rendant difficile l'application des normes du travail <sup>346</sup>. En outre, par rapport à des entreprises nationales qui ne ferment que dans des situations extrêmes, les EMN ont tendance, selon quelques répondants, à abaisser les normes en délocalisant simplement pour accroître leurs bénéfices, même quand elles sont dans une situation financière saine <sup>347</sup>.
75. Certains répondants ont estimé qu'il n'était pas aisé de généraliser l'impact des activités des EMN sur l'emploi et/ou les normes. Une organisation de travailleurs a observé que l'impact sur les normes d'emploi différait d'une EMN à l'autre <sup>348</sup>. Dans un pays, les EMN étaient perçues comme ayant sur l'emploi le même impact que les entreprises nationales; dans un autre pays, les EMN avaient, semble-t-il, un impact positif plus important que les entreprises locales <sup>349</sup>. Un gouvernement a signalé que les EMN réduisaient les heures de travail mais aussi les salaires des employées <sup>350</sup>. Plusieurs gouvernements ont indiqué que les EMN n'avaient aucun impact sur les normes (même si elles accroissaient les possibilités d'emploi) <sup>351</sup>, tandis qu'une organisation d'employeurs de l'un de ces pays considérait que les changements induits dans tous les secteurs par la technologie et non pas par les activités des EMN à proprement parler étaient le facteur déterminant dans l'adaptation des normes du travail <sup>352</sup>.

### 1.3.2. Egalité de chances et de traitement (paragraphe 21 à 23 de la Déclaration: question 8 de l'enquête)

*Q. 8 Le gouvernement a-t-il mis en œuvre des politiques visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement afin d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi? Si oui, prière d'expliquer brièvement.*

<sup>345</sup> Par exemple, Bulgarie (G), Equateur (G) (ISO 9000), Ukraine (G), Egypte (E), Hongrie (TP), Lettonie (T), Saint-Vincent-et-les Grenadines (activités des EMN prises comme références).

<sup>346</sup> Par exemple, Népal (T), Philippines (G), Portugal (G) et (T), Afrique du Sud (T – COSATU), Trinité-et-Tobago (E). Voir aussi Chine (G) (certaines EMN ne garantissent pas une sécurité sociale suffisante pour des travailleurs temporaires), République dominicaine (T) (la création d'entreprises de sous-traitance dans les zones économiques spéciales a apporté des emplois, mais il est difficile d'appliquer les normes du travail, notamment la syndicalisation), République de Corée (T) (compétitivité excessive des produits des EMN «conditions d'emploi caractérisées par de longs horaires de travail et de faibles salaires»).

<sup>347</sup> Par exemple, Belgique (G). Voir aussi Israël (T).

<sup>348</sup> Afrique du Sud (T – FEDUSA).

<sup>349</sup> Comparer Jordanie (G) et Bangladesh (G) et (E).

<sup>350</sup> Japon (G).

<sup>351</sup> Par exemple, Pérou (G), Espagne (G), Slovaquie (G).

<sup>352</sup> Espagne (E).



*Dans l'affirmative, le gouvernement a-t-il mis en œuvre ces politiques en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et avec les multinationales?*

Nombre total de répondants: 147/169 (dont 27 dans des réponses tripartites):

- Gouvernements de 69/75 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)
- Organisations d'employeurs de 32/39 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)
- Organisations de travailleurs de 46/55 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)

**76. Question 8.** Les répondants de nombreux pays ont signalé que, pendant la période couverte par le rapport, le gouvernement avait poursuivi des politiques visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en vue d'éliminer une ou plusieurs formes de discrimination en matière d'emploi<sup>353</sup>. Nombreux sont ceux qui se sont concentrés sur les mesures légales promulguées<sup>354</sup>, certains sur les politiques adoptées<sup>355</sup>, d'autres sur les programmes mis en œuvre<sup>356</sup>, et un certain nombre sur les conventions ratifiées de l'OIT<sup>357</sup>. Cependant, certains répondants, notamment des organisations de travailleurs, ont souligné les écarts entre théorie et pratique, notamment les situations dans lesquelles la discrimination persistait dans les faits alors qu'elle était interdite en droit<sup>358</sup>. Certaines organisations de travailleurs ont indiqué qu'elles considéraient d'un œil critique les politiques suivies par le gouvernement dans ce domaine, ou se sont plaintes qu'il n'eût aucune politique en la matière<sup>359</sup>. Plusieurs répondants, essentiellement des organisations d'employeurs, ont considéré que la non-discrimination et l'égalité n'étaient pas un problème dans la mesure où aucun cas de discrimination n'était manifeste<sup>360</sup>.

**77.** Les répondants ont insisté sur le fait que l'égalité entre les sexes et la non-discrimination étaient une priorité dans les mesures légales et/ou les actions gouvernementales pour

<sup>353</sup> 71 pays. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 37 de fin de document.

<sup>354</sup> 82 répondants: 33 gouvernements, 12 organisations d'employeurs, 19 organisations de travailleurs, 18 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 38 de fin de document.

<sup>355</sup> 46 répondants: 23 gouvernements, 10 organisations d'employeurs, 7 organisations de travailleurs, 18 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 39 de fin de document.

<sup>356</sup> 36 répondants: 21 gouvernements, 4 organisations d'employeurs, 5 organisations de travailleurs, 6 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 40 de fin de document.

<sup>357</sup> 9 répondants: 6 gouvernements, 2 organisations d'employeurs, 1 organisation de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 41 de fin de document.

<sup>358</sup> Par exemple, République démocratique du Congo (E) et (T), République de Corée (T), Lettonie (T), Mozambique (T), Népal (T), Norvège (G), Pakistan (T – PLF), Pologne (T – OPZZ), Portugal (T), Togo (T – GSA).

<sup>359</sup> Par exemple, Angola (T), Bangladesh (T), Malte (T), Pérou (T), Espagne (T).

<sup>360</sup> Par exemple, Burkina Faso (E), Cap-Vert (G), Gabon (E), Venezuela (E). Voir aussi Egypte (G) (la protection constitutionnelle rend superflue l'adoption de mesures particulières).

l'égalité dans l'emploi<sup>361</sup>. Parmi les autres motifs de discrimination interdits et placés au centre de lois, de politiques et/ou de programmes pendant la période couverte par le rapport, il convient de citer la race et/ou l'origine nationale ou ethnique<sup>362</sup>, la nationalité<sup>363</sup>, l'incapacité<sup>364</sup>, la religion<sup>365</sup>, l'âge (y compris la jeunesse)<sup>366</sup>, la condition sociale<sup>367</sup>, l'orientation sexuelle<sup>368</sup>, l'opinion politique<sup>369</sup>, la langue<sup>370</sup>, la xénophobie<sup>371</sup> et l'état de santé<sup>372</sup>. Un certain nombre de répondants a abordé des problèmes liés aux effets discriminatoires des responsabilités familiales sur l'emploi, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité ainsi que le congé parental pour les pères et les parents d'adoption<sup>373</sup>. D'autres ont centré leur attention sur les travailleurs à temps partiel<sup>374</sup>. Des

<sup>361</sup> Par exemple, Australie (G), Autriche (G), Bahamas (G), Bahreïn (G), Belgique (G), Brésil (G), Bulgarie (G), Chine (G), Chypre (G) et (T), Equateur (G), El Salvador (G), Estonie (TP), Finlande (TP), France (T), Allemagne (G), Grèce (G), Hongrie (TP), Irlande (T), Italie (G) et (T), Japon (G), Kenya (G), République de Corée (G) et (T), Koweït (TP), Lituanie (G) et (T), Maurice (G), Mexique (G) et (T), République de Moldova (G), Nicaragua (G), Norvège (G), Panama (G), Pérou (G), Philippines (G), Portugal (G), Roumanie (G), Singapour (G), Slovaquie (TP), Slovénie (G), Espagne (G) et (E), Suisse (G), (E) et (T), Thaïlande (G), Trinité-et-Tobago (E), Turquie (G), Ukraine (G) et (E), Royaume-Uni (G), Zambie (E).

<sup>362</sup> Par exemple, Australie (G) (racisme), Bahreïn (G) (race), Belgique (E) et (T) (origine nationale), Brésil (T) (race), Bulgarie (G) (race et travailleurs étrangers), El Salvador (G) (race et origine nationale), Estonie (TP) (race), Finlande (TP) («origine»), Hongrie (TP) (origine ethnique), Irlande (T) (race et «gens du voyage»), Italie (G) (race et origine ethnique), Kenya (G) (origine tribale et affiliation ethnique), Koweït (TP) (origine nationale), Lituanie (G) (race), Mexique (G) (race), Nicaragua (G) (race), Norvège (G) (race, origine nationale et couleur de la peau), Pérou (G) (race, origine nationale, couleur de la peau et extraction sociale), Portugal (G) (race et pays d'origine), Rwanda (G) («l'identification ethnique a été abolie»), Singapour (G) (race, filiation et lieu de naissance), Turquie (race et origine nationale), Ukraine (G) et (E) (race), Royaume-Uni (G) (race).

<sup>363</sup> Par exemple, Bahreïn (G), Cameroun (T), Italie (G), Lituanie (G), Mexique (G), Ukraine (G) et (E).

<sup>364</sup> Par exemple, Australie (G), Brésil (G), Chine (G), Costa Rica (G), Egypte (E), Finlande (TP), Irlande (T), Jordanie (G) et (E), République de Corée (G) et (T), Royaume-Uni (G).

<sup>365</sup> Par exemple, Bahreïn (G), Bulgarie (G), El Salvador (G), Estonie (TP), Irlande (T), Italie (G) et (T), Koweït (TP), Lituanie (G), Mexique (G), Nicaragua (G), Pérou (G), Portugal (G), Singapour (G), Turquie (G), Ukraine (G) et (E).

<sup>366</sup> Par exemple, Australie (G), Finlande (TP), Irlande (T), Kenya (G), République de Corée (G) et (T), Mexique (G), Pérou (G), Portugal (G), Royaume-Uni (G).

<sup>367</sup> Par exemple, Mexique (G), Nicaragua (G), Pérou (G), Turquie (G), Ukraine (G) et (E).

<sup>368</sup> Par exemple, Danemark (TP), Irlande (T), Norvège (G).

<sup>369</sup> Par exemple, El Salvador (G), Italie (G) et (T), Kenya (G), Lituanie (G), Nicaragua (G), Pérou (G), Portugal (G), Ukraine (G) et (E).

<sup>370</sup> Par exemple, Bahreïn (G), Finlande (TP), Singapour (G).

<sup>371</sup> Par exemple, Belgique (E) et (T).

<sup>372</sup> Par exemple, Finlande (TP).

<sup>373</sup> Par exemple, Australie (G), Chypre (G), Japon (G), Espagne (G), République de Moldova (G), Portugal (T).

groupes particulièrement vulnérables ont été signalés, notamment ceux qui vivent dans les zones moins développées ou appartiennent à des groupes déjà défavorisés<sup>375</sup>.

- 78.** Certains répondants ont signalé la ratification des conventions de l'OIT visant à éliminer la discrimination, survenue au cours de la période à l'examen, et un répondant a fait état de la ratification d'une convention pertinente de l'OIT<sup>376</sup>. Outre les ratifications elles-mêmes, il a été fait référence à la législation adoptée pendant la période considérée, inspirée par les conventions de l'OIT qui avaient été ratifiées<sup>377</sup>. Plusieurs répondants se sont référés aux rapports soumis à l'OIT en vertu de l'article 22 ou dans le contexte du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail<sup>378</sup>. Un gouvernement a indiqué qu'il avait publié, depuis 1996, après avoir mené une vaste consultation, un certain nombre de rapports examinant de manière approfondie les problèmes de discrimination à la lumière des conventions de l'OIT<sup>379</sup>. Dans un autre pays, les répondants ont exposé un programme sur le sexe et la race, lancé à la suite de la plainte déposée par le représentant des travailleurs pour non respect de la convention n° 111<sup>380</sup>.
- 79.** De manière générale, les réponses reflétaient les diverses stratégies adoptées au cours de la période couverte par le rapport pour promouvoir l'égalité en matière d'emploi. Des mesures légales assurant l'égalité ou le traitement non discriminatoire sont apparues sous diverses formes: dispositions constitutionnelles, dispositions dans la législation générale du travail, et/ou lois spécifiques sur les droits de l'homme et l'égalité des chances, sur la discrimination fondée sur le sexe ou sur la discrimination raciale<sup>381</sup>. Un gouvernement a fait état de mesures accordant la préférence, dans ses appels d'offres pour l'attribution de marchés publics, aux entreprises menant une politique active en faveur de la promotion de

<sup>374</sup> Par exemple, Chypre (G) (ratification de la convention de l'OIT), Allemagne (G) (normes de l'UE).

<sup>375</sup> Par exemple, Costa Rica (G), Jordanie (E), Afrique du Sud (T – FEDUSA).

<sup>376</sup> Convention n° 100: République de Corée (G), Trinité-et-Tobago (E); convention n° 111: Bahreïn (G), Indonésie (G), République de Corée (G), Sri Lanka (G), Zimbabwe (G); convention n° 98: Suisse (T), Zambie (E); convention n° 87: Zambie (E); convention n° 175; Chypre (G); Convention des Nations Unies (non spécifiée): Suisse (T).

<sup>377</sup> Par exemple, Danemark (TP), République de Corée (G), Slovénie (G) (projets de loi).

<sup>378</sup> Par exemple, rapports présentés en application de l'article 22 au titre de la convention n° 100: Argentine (G) et Nouvelle-Zélande (G) et (T); et au titre de la convention n° 111: Argentine (G), Belgique (G), Nouvelle-Zélande (G), mais voir la Nouvelle-Zélande (T). Voir aussi Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations: Observations particulières concernant la convention n° 111 (Nouvelle-Zélande), 1998; Observations particulières concernant la convention n° 100 (Nouvelle-Zélande), 1999.

<sup>379</sup> Australie (G).

<sup>380</sup> Brésil (G) et (E). Le programme comprenait une campagne pour sensibiliser davantage les conciliateurs, des analyses statistiques de la discrimination sur le marché du travail, des activités de surveillance avec la participation de personnel féminin, ainsi que des directives professionnelles et des projets de formation, notamment un projet de coopération technique avec l'OIT.

<sup>381</sup> Voir, par exemple, la note 377 ci-dessus.

la femme<sup>382</sup>. Un autre a indiqué que sa législation sur les investissements étrangers contenait des clauses de non-discrimination<sup>383</sup>.

**80.** Dans un certain nombre de pays, les lois ou règlements visaient certaines causes de discrimination ou certains effets de la discrimination, tels que les annonces discriminatoires d'offre d'emploi, les différences de salaires et les mesures de sécurité sociale<sup>384</sup>. Quelques répondants ont indiqué qu'une action corrective était engagée ainsi qu'une démarche en faveur de l'équité en matière d'emploi<sup>385</sup>. Des conventions collectives consacrant le principe de la non-discrimination ont été citées par un certain nombre de répondants<sup>386</sup>. D'autres répondants ont mentionné des directives de l'UE et des arrêts de cours européennes et font état d'efforts déployés aux fins d'une harmonisation légale avec la législation de l'UE<sup>387</sup>.

**81.** Un certain nombre de répondants, essentiellement des gouvernements, ont fourni des exemples d'institutions spécialement créées et de mesures spécialement prises pour traiter de la question de l'égalité des chances et de traitement. Parmi les institutions créées au sein des ministères ou constituées en tant qu'organismes indépendants, il convient de citer les centres de l'inspection du travail, les ombudsmen (médiateurs), les commissions pour les droits de l'homme et l'égalité des chances, les conseils antidiscrimination, les unités consultatives, les centres de recherche et les organismes tripartites<sup>388</sup>. Certains répondants ont mentionné des initiatives à parrainage public visant principalement à créer des capacités et des incitations dans le secteur privé. Ces initiatives prévoyaient notamment l'octroi de récompenses aux entreprises qui instaurent l'égalité entre les hommes et les femmes, pratiquaient la consultation et l'échange d'informations avec les milieux d'affaires, émettaient des directives, des codes de conduite ou des guides de bonne pratique d'entreprise aux fins de la non-discrimination, offraient des services de formation et d'information pour les entreprises, rendaient visite aux entreprises pour discuter de la promotion de l'égalité des chances dans l'emploi ou conduire des programmes de

<sup>382</sup> Autriche (G).

<sup>383</sup> Bulgarie (G).

<sup>384</sup> Par exemple, Singapour (G) (directives), Slovaquie (TP), Zimbabwe (G) (annonces discriminatoires d'offre d'emploi), Belgique (G), Maurice (G) (réglementation ou révision des salaires), Finlande (TP), Royaume-Uni (sécurité sociale).

<sup>385</sup> Par exemple, Malaisie (TP) («ingénierie sociale»), Afrique du Sud (T – FEDUSA) (indemnisation des préjudices causés par le passé), Afrique du Sud (T – COSATU) (législation sur l'équité en matière d'emploi), Ukraine (G) et (E) (5 pour cent d'emplois réservés aux groupes de population ayant besoin d'une protection sociale).

<sup>386</sup> Par exemple, Belgique (E) et (T) (origine sociale), Finlande (TP) (politique de revenus), Italie (T), Lituanie (T), Saint-Vincent-et-les Grenadines (TP), Togo (G), (E) et (T), Ukraine (G) et (E).

<sup>387</sup> Par exemple, Belgique (G), Chypre (G), Allemagne (G), Suisse (T).

<sup>388</sup> Par exemple, Australie (G) (Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances, Comité national de l'éducation en matière de droits de l'homme, Nouvelle-Galles du Sud: Comité antidiscrimination), Autriche (G) (Conseil de l'égalité de traitement, Commission de l'égalité de traitement), Brésil (G) (Unité consultative internationale), Colombie (G) (inspection du travail), Equateur (G) (Conseil national des femmes), Finlande (TP) (Ombudsman pour les étrangers), Grèce (Centre de recherche pour la qualité), Lettonie (T) (Sous-conseil professionnel tripartite de l'éducation et de l'emploi), Royaume-Uni (G) (Commission des droits des personnes handicapées).

formation, et encourageaient les entreprises sous direction féminine<sup>389</sup>. Parmi les autres mesures à parrainage public on peut citer des études et des rapports<sup>390</sup>, des campagnes de sensibilisation visant à éduquer les partenaires sociaux, les pouvoirs publics ou le grand public<sup>391</sup>, l'aménagement de bases de données électroniques et de sites web d'information sur les lois et programmes pertinents<sup>392</sup>, la mise en place de services de placement pour les groupes frappés de discrimination et des permanences téléphoniques pour les femmes au travail<sup>393</sup>, une aide financière aux programmes en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>394</sup> et des plans nationaux d'action pour promotion de la femme<sup>395</sup>.

**82. Question 8 bis).** Dans environ la moitié des pays où sont déployées des activités en faveur de l'égalité dans l'emploi, il a été signalé que le gouvernement menait des consultations avec les employeurs et les travailleurs pour atteindre cet objectif<sup>396</sup>. Ils étaient nettement moins nombreux à indiquer que les gouvernements poursuivaient de telles consultations avec les EMN, soit directement soit par l'intermédiaire d'organisations d'employeurs<sup>397</sup>. Au chapitre des consultations, les répondants ont fait référence à diverses conventions et initiatives de négociation collective avec le marché privé, visant l'égalité et la non-discrimination en matière d'emploi<sup>398</sup>.

### 1.3.3. Sécurité d'emploi (paragraphe 24 à 28 de la Déclaration: question 9 de l'enquête)

*Q. 9 Des mesures spécifiques ont-elles été prises par les multinationales pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, comme le préconise la Déclaration tripartite? Si oui, quelles sont-elles?*

<sup>389</sup> Par exemple, Australie (G), Autriche (G), Bahamas (G), Belgique (G), Costa Rica (G), Grèce (G), Hongrie (TP), Philippines (G), Portugal (G) et (T), Singapour (G) (directives tripartites), Slovénie (G), Royaume-Uni (G).

<sup>390</sup> Par exemple, Australie (G), Finlande (TP), Grèce (G).

<sup>391</sup> Par exemple, Australie (G), Bahamas (G), Belgique (G), Equateur (G), Grèce (G), Malte (G).

<sup>392</sup> Par exemple, Australie (G), Equateur (G), Grèce (G).

<sup>393</sup> Par exemple, Costa Rica (G), Hongrie (TP), respectivement.

<sup>394</sup> Par exemple, Suisse (G), (E) et (T).

<sup>395</sup> Par exemple, Autriche (G), Panama (G).

<sup>396</sup> 60 répondants: 29 gouvernements, 9 organisations d'employeurs, 13 organisations de travailleurs, 9 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 42 de fin de document.

<sup>397</sup> 11 répondants: 3 gouvernements, 2 organisations d'employeurs, 6 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 43 de fin de document.

<sup>398</sup> Voir les notes 385 et 386 ainsi que le texte d'accompagnement.

Nombre total de répondants: 116/169 (dont 24 dans des réponses tripartites):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 49/75 pays (dont 8 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 29/39 pays (dont 8 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations de travailleurs de 42/55 pays (dont 8 dans des réponses tripartites)</li> </ul>

- Gouvernements de 49/75 pays (dont 8 dans des réponses tripartites)
- Organisations d'employeurs de 29/39 pays (dont 8 dans des réponses tripartites)
- Organisations de travailleurs de 42/55 pays (dont 8 dans des réponses tripartites)

**83.** Certains répondants, essentiellement des gouvernements et des organisations d'employeurs, avaient le sentiment que les EMN avaient pris des mesures spécifiques au cours de la période couverte par le rapport pour proposer des emplois sûrs et stables<sup>399</sup> ou garantissaient un emploi stable grâce à des clauses ou conditions favorables<sup>400</sup>. Parmi ces répondants, certains ont indiqué que ces mesures étaient prescrites par la loi<sup>401</sup>. Quelques répondants, essentiellement des organisations de travailleurs, ont considéré que les EMN n'avaient pas pris de telles mesures<sup>402</sup>. Un certain nombre de répondants a indiqué qu'ils ne disposaient pas d'informations suffisantes pour répondre à cette question ou qu'ils n'avaient pas connaissance de telles mesures<sup>403</sup>. D'autres encore ont estimé que cet aspect était spécifique à la politique sociale de certaines EMN ou à des secteurs d'activité bien déterminés<sup>404</sup>. Une organisation d'employeurs a estimé que l'emploi dans les EMN n'était pas moins stable que dans les entreprises nationales<sup>405</sup>.

**84.** Les mesures prises par les EMN pour promouvoir la sécurité d'emploi ont été décrites dans certaines réponses. Quelques répondants, dont un certain nombre parmi des pays de l'Asie occidentale, ont fait état de niveaux de salaire plus élevés, d'une meilleure protection sociale et d'autres avantages sociaux, de contrats de durée déterminée ou indéterminée et de programmes de formation en entreprise<sup>406</sup>. Cependant, une organisation de

<sup>399</sup> 44 répondants: 17 gouvernements, 15 organisations d'employeurs, 4 organisations de travailleurs, 8 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 44 de fin de document.

<sup>400</sup> Les répondants suivants ont expressément indiqué que les EMN garantissaient un emploi stable grâce à des conditions d'emploi favorables (salaires, contrats à long terme): Bahreïn (G), Egypte (E), Jordanie (G) et (E).

<sup>401</sup> 15 répondants: 7 gouvernements, 4 organisations d'employeurs, 1 organisation de travailleurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 45 de fin de document.

<sup>402</sup> 42 répondants: 8 gouvernements, 2 organisations d'employeurs, 22 organisations de travailleurs, 10 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 46 de fin de document.

<sup>403</sup> Par exemple, Australie (T), Barbade (E), Finlande (TP), Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs), Irlande (T), Roumanie (G), République-Unie de Tanzanie (T), Ukraine (G).

<sup>404</sup> Par exemple, Sénégal (G) (politique sociale des EMN), Togo (T – CSTT) (seulement quelques EMN), Bulgarie (G) (secteur spécifique), Chypre (G) (secteurs pétrolier et bancaire stables, mais pas le tourisme), Hongrie (TP) (de l'avis des employeurs, le secteur agricole n'est pas stable), Slovaquie (TP) (secteur bancaire stable).

<sup>405</sup> Par exemple, Allemagne (E).

<sup>406</sup> Par exemple, Angola (contrats de durée indéterminée), Bahreïn (G) (les EMN offrent des salaires «bons et adéquats»), Bangladesh (G) et (E) (les EMN offrent aux travailleurs des salaires plus élevés ainsi que de meilleures incitations et possibilités), Chine (G) (les EMN appliquent

travailleurs a indiqué que, même si les salaires étaient plus élevés, il n’y avait pas de sécurité d’emploi<sup>407</sup>. Ont aussi été signalées d’autres mesures prises par les EMN pour promouvoir la sécurité d’emploi pendant la phase de restructuration, telles que l’aide au démarrage de petites entreprises pour ceux qui partent en retraite anticipée, des régimes de retraite généreux, un préavis de cessation d’activité ou une indemnité en l’absence de préavis<sup>408</sup>.

- 85.** Par contre, un certain nombre de répondants a donné des exemples de délocalisation d’entreprises qui avaient eu une incidence négative sur la stabilité d’emploi<sup>409</sup>. Quelques autres, essentiellement des organisations de travailleurs mais aussi des organisations d’employeurs, considéraient que les EMN contribuaient à la flexibilité voire à la précarité d’emploi par des pratiques comme la sous-traitance, le contrat de travail temporaire et le travail journalier à la vacation<sup>410</sup>. Une organisation de travailleurs a considéré que le profit et la survie économique, et non pas la stabilité de l’emploi, étaient les priorités de ces entreprises<sup>411</sup>. Selon une autre, le conflit armé était la principale cause de l’instabilité de l’emploi dans le pays<sup>412</sup>.
- 86.** Un certain nombre de répondants a souligné l’importance de la convention de négociation collective pour l’incorporation de clauses de sécurité d’emploi<sup>413</sup>. Quelques organisations de travailleurs ont également souligné l’importance du rôle des syndicats pour assurer la stabilité d’emploi dans les EMN<sup>414</sup>. De manière prudente, une organisation de travailleurs a souligné que les conventions de négociation collective ne protègent pas les travailleurs,

généralement le système de contrat de travail), Egypte (E) (une EMN de l’industrie alimentaire offre des contrats d’emploi garantissant les intérêts de son personnel sur la base de la législation du travail; la plupart des contrats d’emploi avec les EMN dans le secteur pétrolier sont d’une durée indéterminée; indemnité généreuse de fin de service), Hongrie (TP) (les EMN recrutent leurs employés pour une période indéterminée qui offre l’assurance d’un travail continu, même si les employeurs rapportent que le niveau d’emploi reste tributaire des résultats de l’entreprise), Jordanie (G) et (E) (sécurité sociale, assurance vie, assurance maladie, fonds d’épargne et facilités de logement), Liban (G) (contrats de durée déterminée et indéterminée, les derniers étant assujettis aux dispositions légales de résiliation de contrat), Sri Lanka (E) (formation de personnel qualifié en entreprise).

<sup>407</sup> Népal (T).

<sup>408</sup> Par exemple, Kenya (G), Gabon (E). Voir aussi République de Corée (les EMN sont tenues de consulter les travailleurs pour les licenciements).

<sup>409</sup> Par exemple, Lettonie (T), Afrique du Sud (T – COSATU). Voir aussi la Belgique (G).

<sup>410</sup> Par exemple, Inde (G) (se faisant l’écho du point de vue des travailleurs), Pakistan (T – NLF), Portugal (T) (main-d’œuvre non qualifiée), Philippines (G) (se faisant l’écho du point de vue des travailleurs), République de Corée (T), Trinité-et-Tobago (E) (contrats pour l’emploi, mais pas contrats d’engagement), Espagne (T), Ouganda (TP), Viet Nam (E).

<sup>411</sup> Lituanie (T – LPSS).

<sup>412</sup> République démocratique du Congo (T).

<sup>413</sup> Par exemple, Barbade (G), Colombie (G), Italie (G) et (T), Kenya (G), Venezuela (E), Pologne (T – OPZZ) (pactes sociaux dans des entreprises privatisées ou rachetées), Togo (G) et (E).

<sup>414</sup> Par exemple, Afrique du Sud (T – FEDUSA), Espagne (T).

qui doivent être suffisamment souples pour s'adapter à des conditions de travail qui ne cessent de changer<sup>415</sup>.

87. Bien que la question du questionnaire de l'enquête ne demandait pas ce type d'information, un certain nombre de répondants a signalé que le gouvernement avait pris des mesures afin de promouvoir un emploi sûr et stable<sup>416</sup>. Dans plusieurs cas, les répondants se sont référés à une législation spécifique visant à protéger les travailleurs contre l'instabilité d'emploi ou à en atténuer les effets, notamment dans les cas de licenciement, que ce soit dans des entreprises multinationales ou nationales. Parmi les mesures d'atténuation de tels effets, on peut citer l'obligation pour les EMN de donner un préavis suffisant ou de verser une indemnité de licenciement, les programmes de formation ou de recyclage à parrainage public et les programmes d'aide publique aux assistés sociaux ou aux candidats à la création de petites entreprises<sup>417</sup>. Dans certains pays, le gouvernement soucieux de limiter le chômage par licenciement s'est notamment efforcé de développer la consultation avec les partenaires sociaux et/ou les EMN, ces efforts conduisant dans certains cas à des plans d'action et à la prise d'engagements<sup>418</sup>.

#### 1.4. **Formation (paragraphe 29 à 32 de la Déclaration: questions 10 et 11 de l'enquête)**

*Q. 10 Quel rôle les multinationales jouent-elles dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation, en particulier dans le renforcement des politiques et systèmes de formation dans le pays d'accueil aux niveaux national et sectoriel et au niveau de l'entreprise, ainsi que dans l'offre de formation?*

*Q. 11 Dans le contexte des multinationales, l'élaboration des politiques de formation, la définition des objectifs et l'application des programmes se font-elles, le cas échéant, sur une base tripartite?*

Nombre total de répondants: 152/169 (dont 27 dans des réponses tripartites):

- Gouvernements de 68/75 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)
- Organisations d'employeurs de 37/39 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)
- Organisations de travailleurs de 47/55 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)

<sup>415</sup> Lettonie (T).

<sup>416</sup> 26 répondants: 18 gouvernements, 6 organisations d'employeurs, 2 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir note 47 de fin de document.

<sup>417</sup> Par exemple, Bahamas (G), Bélarus (G), Kenya (G), Liban (G), Mexique (G), Pérou (G), Portugal (G) (résolution parlementaire), Singapour (G), Afrique du Sud (E), Suisse (E).

<sup>418</sup> Par exemple, Philippines (G) (discussions avec les EMN et les partenaires sociaux sur la manière de concilier la politique gouvernementale en faveur du plein emploi avec l'expansion de la sous-traitance et d'autres aménagements flexibles du travail), Afrique du Sud (E) (associant les EMN à un Plan social visant à minimiser et à réduire les coûts sociaux des compressions d'effectifs), Espagne (G) (accord-cadre tripartite pour la stabilité de l'emploi).



- 88.** *Question 10.* D'une manière générale, de nombreux répondants ont indiqué que, pendant la période à l'examen, les EMN avaient œuvré de manière positive à la mise en valeur intensive des ressources humaines, au renforcement des politiques et systèmes de formation et/ou à l'organisation de stages de formation<sup>419</sup>. D'autres ont considéré que les EMN contribuaient, en leur propre sein, à la mise en valeur des ressources humaines ou à la formation des travailleurs, mais ne renforçaient pas les politiques et systèmes de formation dans le pays en général<sup>420</sup>. Un certain nombre de répondants a considéré que les EMN n'avaient joué aucun rôle positif dans la mise en œuvre des ressources humaines ni/ou dans le domaine de la formation<sup>421</sup>. D'autres répondants ont évoqué les activités de mise en valeur des ressources humaines et de formation déployées dans le pays par les EMN, sans préciser si leur rôle était positif ou non<sup>422</sup>. Plusieurs répondants ont indiqué que les EMN avaient tiré profit de la main-d'œuvre qualifiée locale sans consentir des investissements suffisants à la formation dans le pays<sup>423</sup>. Dans les pays où le gouvernement n'avait pas élaboré de politiques en faveur de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation, il a été rapporté que le rôle des EMN dans ces domaines était limité ou inexistant<sup>424</sup>. Cependant, quelques répondants ont signalé que les EMN avaient encouragé l'élaboration de politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines et de formation<sup>425</sup>. Les comparaisons entre la contribution des EMN à la mise en valeur des ressources humaines et à la formation et celle de leurs homologues nationales recouvraient des opinions diverses, selon lesquelles les rôles joués par les EMN étaient soit similaires<sup>426</sup> à celui des entreprises nationales, soit plus engagés<sup>427</sup>, soit moins actifs<sup>428</sup>.
- 89.** Les réponses ont présenté divers cadres juridiques et politiques au sein desquels les EMN contribuaient aux politiques et systèmes de mise en valeur des ressources humaines et de

<sup>419</sup> 115 répondants: 48 gouvernements, 21 organisations d'employeurs, 25 organisations de travailleurs, 21 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 48 de fin de document.

<sup>420</sup> Chine (G), Equateur (G), Barbade (T), France (T – CFE-CGC), Népal (T), Estonie (TP), Finlande (TP), Slovaquie (TP).

<sup>421</sup> Bélarus (G), République de Moldova (G), Roumanie (G), Ukraine (G), Lituanie (E), Zambie (E), République dominicaine (T), Allemagne (T), Lituanie (T – LPSS), Pakistan (T – PLF), Pérou (T), Togo (T – GSA), Saint-Vincent-et-les Grenadines (TP).

<sup>422</sup> Par exemple, Ghana (T), Maroc (T).

<sup>423</sup> Voir, par exemple, République de Moldova (G), Roumanie (G), Togo (T – GSA), Afrique du Sud (T – COSATU) (débauchage de personnel qualifié), Viet Nam (E) (quelques EMN débauchent du personnel qualifié d'entreprises locales par des moyens déloyaux). Voir aussi Turquie (E).

<sup>424</sup> Népal (T), Rwanda (T), Zambie (E).

<sup>425</sup> Par exemple, El Salvador (G), Venezuela (E).

<sup>426</sup> Par exemple, Australie (T), Chypre (T), Erythrée (T), Allemagne (E), Guatemala (E), Espagne (T), Suisse (T), Turquie (G).

<sup>427</sup> Par exemple, Lituanie (G), Maroc (T) (EMN), Canada (E), Finlande (TP) (les EMN sont généralement incluses dans les comparaisons entre grandes et petites entreprises, qu'elles soient nationales ou multinationales).

<sup>428</sup> Autriche (G), Suisse (G).

formation et dispensaient elles-mêmes une formation. Quelques gouvernements se sont référés aux obligations du pays découlant de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, ou aux rapports soumis à l'OIT en application de cette convention<sup>429</sup>. Certains répondants ont fait savoir que les EMN étaient tenues de déployer des activités de mise en valeur des ressources humaines et de formation en vertu de lois spécifiques relatives à ces domaines ou de lois du travail comportant des dispositions visant à intensifier la mise en valeur des ressources humaines ou la formation de personnel qualifié<sup>430</sup>. Un certain nombre de répondants, notamment dans des pays en développement, ont indiqué que les EMN apportaient des contributions obligatoires à des fonds ou à des organismes mis en place par la loi pour promouvoir la mise en valeur des ressources humaines et/ou la formation dans le pays, parfois dans un contexte de chômage<sup>431</sup>. Les contributions des EMN aux recettes fiscales générales ont aussi été considérées comme favorisant les systèmes de mise en valeur des ressources humaines et de formation<sup>432</sup>. Quelques répondants ont signalé le recours à des incitations telles que les déductions fiscales pour les dépenses en matière de formation<sup>433</sup>.

- 90.** Dans un certain nombre de pays, des conventions signées dans un cadre tripartite portaient notamment sur les politiques et systèmes de mise en valeur des ressources humaines et/ou de formation<sup>434</sup>. Divers répondants ont indiqué une série de mécanismes tripartites mis en place pour encadrer ces politiques et systèmes. Voir l'encadré 1.4.1: *Politiques, objectifs et programmes de mise en valeur des ressources humaines et de formation: sélection de données d'expérience relatives au tripartisme*. Un certain nombre de répondants a indiqué que les conventions de négociation collective prévoyaient aussi des obligations en matière de mise en valeur des ressources humaines et/ou de formation<sup>435</sup>. Plusieurs répondants ont indiqué que, dans le contexte des contrats d'investissement avec des gouvernements d'accueil, les EMN avaient contracté des obligations de soutien en espèces ou en nature aux activités de mise en valeur des ressources humaines et de formation<sup>436</sup>.

<sup>429</sup> Par exemple, Chypre (G), Lituanie (G), Pays-Bas (G) (rapport).

<sup>430</sup> Par exemple, Antigua-et-Barbuda (G) et (E), Bahreïn (G), Canada (E), Colombie (G), Koweït (TP), Mexique (G) (y compris les rapports et inscriptions des EMN en matière de formation technologique), Pays-Bas (G), Norvège (G), Panama (G), Thaïlande (G), Turquie (G), Afrique du Sud (E) et (T – COSATU) (législation éventuelle).

<sup>431</sup> Brésil (G), Bulgarie (G), Côte d'Ivoire (G), Chypre (T), Kenya (G), République de Corée (G), Malaisie (TP), Maurice (G), Nicaragua (G), Afrique du Sud (E), Suisse (G), République-Unie de Tanzanie (T).

<sup>432</sup> Par exemple, Afrique du Sud (E), Ouganda (TP).

<sup>433</sup> Par exemple, Maurice (G), Philippines (G).

<sup>434</sup> Par exemple, Australie (G) (Nouvelle-Galles du Sud), Bulgarie (G), Pays-Bas (G), Espagne (G) et (T).

<sup>435</sup> Par exemple, Bahamas (G), Allemagne (T), Italie (T), Mexique (G) (selon la loi, les conventions collectives doivent couvrir la formation), Espagne (E), République-Unie de Tanzanie (T), Venezuela (E).

<sup>436</sup> Par exemple, Angola (G) (pétrole et gaz), Egypte (E) (pétrole et gaz), Nicaragua (G) (utilisation des infrastructures et des technologies dans la formation), Portugal (G).

<b>Encadré 1.4.1</b>	
<b>Politiques, objectifs et programmes de mise en valeur des ressources humaines et de formation: sélection de données d'expérience relatives au tripartisme</b>	
<i>Répondant(s)</i>	<i>Mécanisme(s) tripartite(s)</i>
Australie (G)	Conseils consultatifs industriels au niveau provincial (Nouvelle-Galles du Sud, Victoria)
Barbade (G) et (E)	EMN représentées au conseil de formation en tant que membres d'organisations d'employeurs
Bésil (G) et (E)	Commissions de l'emploi et des revenus au niveau municipal et de l'Etat, menant des politiques de l'emploi et des recettes publiques, y compris l'octroi de fonds obligatoires à l'emploi
Chypre (T)	Organisme de formation professionnelle financé par les contributions fondées sur les salaires versés par les EMN et les entreprises nationales pour subventionner des cours de formation dans les centres de formation des partenaires sociaux
Equateur (G)	Département de formation professionnelle ayant pour mission de répondre aux besoins des EMN et de l'ensemble du pays
Inde (G)	Organes tripartites nationaux chargés d'orienter et de diriger les programmes de formation professionnelle
Indonésie (G)	Conseil national de la formation (politique de formation) et commissions régionales de la formation (fourniture de services de formation)
Italie (G) et (T)	Centres de conciliation, d'action et d'orientation, opérant selon une approche géographique et sectorielle fondée sur les conventions tripartites
République de Corée (G)	Comité de délibération sur la formation professionnelle (politique de formation)
Lettonie (T)	Conseil national pour l'élaboration de programmes de formation
Lituanie (G) et (T – LPSS)	Politique et programmes de formation dans deux organes tripartites, mais, selon la Lituanie (T – LPSS), pas spécifiques aux EMN
Mexique (G)	Consultation sur les stratégies de formation dans le cadre du programme de modernisation et de la qualité intégrale
Pays-Bas (G)	Programme d'action politique, cours de formation pratique et établissement de certificats sur la base d'une convention tripartite et de partenariats
Nicaragua (G)	Supervision de la formation professionnelle par l'intermédiaire du Conseil de gestion de la formation professionnelle avec des représentants des entreprises nationales et multinationales
Philippines (G)	Organisme public chargé de la formation, dirigé par le conseil tripartite «dominé par le secteur privé»
Roumanie (G)	Conseil tripartite pour la formation professionnelle des adultes
Singapour (G)	Programme de remise à niveau des qualifications dans le cadre d'un partenariat entre syndicats, gouvernement et entreprises
Espagne (G) et (T)	Définition et gestion de la formation, fondées sur des conventions nationales auxquelles participent certaines EMN pour l'approbation de leurs plans de formation en entreprise et pour recevoir des moyens de financement, dans la mesure où il y a coopération bilatérale (employeurs-travailleurs)

**91.** Les rapports décrivaient les activités déployées par les EMN en rapport avec divers mécanismes institutionnels s'intéressant aux politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation. Dans certains pays, les EMN ont mené des consultations avec

les pouvoirs publics sur les politiques et systèmes de formation<sup>437</sup>. Divers répondants ont signalé que les EMN collaboraient avec des institutions éducatives de niveau national ou local et/ou participaient à des plans et programmes de mise en valeur des ressources humaines et de formation<sup>438</sup>. Un certain nombre de répondants, essentiellement des gouvernements, a indiqué que les EMN participaient à des programmes d'apprentissage<sup>439</sup>. Plusieurs répondants ont fait savoir que les EMN et les pouvoirs publics administraient conjointement des programmes de mise en valeur des ressources humaines et/ou de formation<sup>440</sup> ou que les EMN s'associaient à des programmes à parrainage public financés par des organisations multilatérales<sup>441</sup>. Un répondant a indiqué que les EMN dispensaient une formation reconnue sur le plan national dès lors qu'elles étaient enregistrées en tant qu'organismes de formation approuvés par l'Etat; cet enregistrement confère une légitimité pour bénéficier d'un financement public<sup>442</sup>. Un certain nombre de répondants a fait savoir que la participation des EMN aux politiques et systèmes de formation ainsi qu'à la fourniture de la formation s'inscrivait dans le cadre des activités pertinentes des organisations d'employeurs<sup>443</sup>. Il a également été rapporté que les EMN contribuaient aux politiques et activités de formation des comités d'entreprise européens dans certains pays; à cet égard, il y a même eu un répondant d'un pays africain pour indiquer que les politiques, objectifs et programmes de formation étaient fixés et mis en œuvre au sein des EMN sur une base bipartite, sans intervention du gouvernement, sur le modèle des comités d'entreprise européens<sup>444</sup>.

- 92.** Plusieurs répondants se sont dits mécontents du niveau de coopération entre les EMN et les pouvoirs publics dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation; quelques-uns d'entre eux ont indiqué que, aux yeux des EMN, le secteur public

<sup>437</sup> Par exemple, Cap-Vert (G), Kenya (G), Philippines (G).

<sup>438</sup> Par exemple, Argentine (G), Barbade (E), Jordanie (G), Nicaragua (G), Panama (G), Singapour (G) (échange de données d'expérience dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines et des compétences dans le cadre de programmes d'incitation et d'un plan de formation en cours d'emploi), Trinité-et-Tobago (E).

<sup>439</sup> Par exemple, Bahamas (G) (au niveau sectoriel et de l'entreprise), Brésil (G) (ciblage sectoriel), El Salvador (label légalement reconnu comme moyen de promouvoir l'apprentissage), Guatemala (G), Indonésie (G), Maurice (G), Pays-Bas (G), Panama (G), Philippines (G), Suisse (G) et (E), Turquie (G), Zimbabwe (G).

<sup>440</sup> Par exemple, Australie (G), Costa Rica (G) (des EMN et le gouvernement de concert avec des groupes universitaires et d'employeurs), Egypte (E) (personnel d'EMN associé à du personnel d'une compagnie pétrolière nationale), Italie (G) (les EMN cofinancent la formation subventionnée par l'UE), Thaïlande (G) (coentreprises entre EMN et entreprises d'Etat dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines, et coopération entre EMN et gouvernement pour la formation de personnel qualifié).

<sup>441</sup> Par exemple, Madagascar (T) (Banque mondiale), Italie (G) (Fonds social européen), Portugal (T) (UE), Hongrie (TP) (Programme «Phare» de l'UE), Kenya (G) (OIT/PNUD).

<sup>442</sup> Australie (G –Victoria).

<sup>443</sup> Par exemple, Bangladesh (G) et (E), Barbade (G) et (E), Bulgarie (G) (association d'entreprises), Finlande (TP), Gabon (E), Irlande (T).

<sup>444</sup> Par exemple, Autriche (G), Belgique (G) (potentiel), Burkina Faso (E), Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs), Danemark (TP).

était responsable de la formation et du recyclage<sup>445</sup>. Par contre, un répondant a estimé que, dans la mesure où la formation était financée par l'Etat, les EMN préféraient participer aux politiques de formation et à la planification dans ce domaine plutôt que de faire de la formation en entreprise<sup>446</sup>.

**93.** Certains répondants, essentiellement des gouvernements, ont indiqué le rôle joué par les EMN dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation au niveau sectoriel<sup>447</sup>. Un gouvernement a indiqué que les EMN avaient introduit, à l'échelle des secteurs, des modèles de mise en valeur des ressources humaines<sup>448</sup>; en revanche, un autre a fait état de la nécessité pour les EMN d'opérer aux niveaux national et sectoriel et au niveau de l'entreprise<sup>449</sup>. D'autres répondants ont donné des exemples de branches industrielles qui exigeaient des compétences spécifiques et pour lesquelles les EMN fournissaient une formation spécialisée par secteur. Voir l'encadré 1.4.2: *EMN, mise en valeur des ressources humaines et formation: applications sectorielles*. Un répondant a indiqué que, lorsque aucune compétence particulière n'était exigée, aucune formation n'était dispensée<sup>450</sup>. Un répondant a indiqué que la situation en matière de formation s'était dégradée dans le secteur des postes et des télécommunications, mais qu'une convention collective sur la formation avait été conclue récemment<sup>451</sup>.

**94.** Un certain nombre de répondants à l'enquête a indiqué que les EMN dispensaient une formation à leurs propres travailleurs<sup>452</sup>. Quelques répondants ont signalé que les EMN pratiquaient la formation en entreprise et en cours d'emploi<sup>453</sup>. Un certain nombre de répondants a indiqué que les EMN envoyaient leur personnel à l'étranger à des fins de formation et/ou dans des institutions ou à des stages locaux<sup>454</sup>. Parmi les secteurs spécifiques figuraient les compétences en gestion, en langues étrangères, l'assurance de qualité et les normes d'environnement, ainsi que les techniques avancées, notamment les

<sup>445</sup> Par exemple, Estonie (TP), Finlande (TP), Suisse (G) mais aussi Suisse (E) (la formation relève de la seule entreprise).

<sup>446</sup> Turquie (E).

<sup>447</sup> Par exemple, Australie (G), Canada (E) (les EMN participent aux associations professionnelles), Maurice (G), Singapour (G), Royaume-Uni (G) (réseau d'organisations nationales de formation sous la direction des employeurs), Singapour (G), Philippines (G).

<sup>448</sup> Espagne (G).

<sup>449</sup> Bulgarie (G).

<sup>450</sup> Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs) (industrie textile et vestimentaire).

<sup>451</sup> Allemagne (T).

<sup>452</sup> 87 répondants: 35 gouvernements, 16 organisations d'employeurs, 18 organisations de travailleurs, 18 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 49 de fin de document.

<sup>453</sup> 83 répondants: 31 gouvernements, 16 organisations d'employeurs, 18 organisations de travailleurs, 18 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 50 de fin de document.

<sup>454</sup> Par exemple, Bulgarie (G), Cameroun (T), Guatemala (G), Kenya (G), Philippines (G), Liban (G), Lituanie (T – LPSS), Malaisie (TP), Oman (E), Sri Lanka (G), Trinité-et-Tobago (E), Viet Nam (E).

techniques informatiques<sup>455</sup>. Des exemples ont été donnés du niveau de formation offert par les EMN à leurs employés directs<sup>456</sup>. Un répondant a mentionné la formation indirecte assurée par l'intermédiaire des réseaux de fournisseurs des EMN<sup>457</sup>.

<b>Encadré 1.4.2</b>		
<b>EMN, mise en valeur des ressources humaines et formation: certaines applications sectorielles</b>		
<b>Secteur</b>	<b>Répondant</b>	<b>Applications</b>
<i>Industrie</i>		
Construction	Lettonie (T)	Formation prodiguée
	Suisse (G)	Programme de formation professionnelle financé et administré conjointement par les partenaires sociaux
Alimentation; boissons; tabac	Lettonie (T)	Formation prodiguée
Industrie mécanique et électrique	Singapour (G)	Technologie DVD
Industrie minière	Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs)	Formation limitée aux emplois nécessitant des connaissances spécialisées
Production de pétrole et de gaz; raffinage de pétrole	Angola (G)	Des ingénieurs employés par des EMN enseignent à des classes locales
	Egypte (G)	Séminaires industriels
Textiles; vestimentaire; cuir; chaussures	Madagascar (T)	Programme de mise en valeur des ressources humaines
	Thaïlande (G)	Convention entre EMN et gouvernement pour la formation et l'emploi de travailleurs
Fabrication d'équipements de transport	Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs)	Formation professionnelle et linguistique
<i>Services public et privé</i>		
Services financiers; services professionnels	Burkina Faso (E)	Services financiers
	Bahreïn (G)	Programmes de formation en entreprise
Hôtels, tourisme; restauration	Bulgarie (G)	Formation professionnelle sur une base bilatérale
	Turquie (G)	Activités de transfert de savoir-faire

<sup>455</sup> Par exemple, Bulgarie (G) (formation dans le domaine des logiciels), Croatie (T) (applications informatiques et langues étrangères), Hongrie (TP) (ISO 9002, 14001 et QS 900), Philippines (G) (gestion de la qualité), Thaïlande (G) (technologie avancée) et Royaume-Uni (G) (attestation d'évaluation).

<sup>456</sup> Par exemple, Mexique (G) (formation d'environ 2 millions de travailleurs en 1999), Australie (G) (plus de 80 pour cent des grandes entreprises ont donné une formation à leurs employés en 1996), Hongrie (TP) (point de vue d'employeurs) (3 à 8 pour cent des coûts salariaux annuels vont à la formation), Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs) (30 pour cent des EMN ont des politiques de formation, mais leur contenu n'est pas défini de concert avec les organisations de travailleurs), Singapour (G) (de nombreuses EMN consacrent plus à la formation que le budget national consacré à ce secteur, qui représente en moyenne 3,6 pour cent de la masse salariale annuelle).

<sup>457</sup> Canada (E).

95. *Question 11.* Quelques répondants ont indiqué que des politiques de mise en valeur des ressources humaines et/ou de formation étaient élaborées, des objectifs en la matière fixés et des programmes mis en œuvre sur une base tripartite, selon que de besoin<sup>458</sup>. La collaboration tripartite pour la mise en valeur des ressources humaines et/ou pour l'élaboration des politiques, objectifs et programmes de formation prenait diverses formes, notamment celle de conventions-cadres, de conseils, de comités ou autres entités, qui orientaient sur une base tripartite les politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation. Voir l'analyse ci-dessus ainsi que l'encadré 1.4.1: *Politiques, objectifs et programmes de mise en valeur des ressources humaines et de formation: sélection de données d'expérience relatives au tripartisme.*
96. Un certain nombre de répondants a exprimé l'avis contraire, à savoir que les politiques, objectifs et programmes de mise en valeur des ressources humaines et de formation n'étaient pas poursuivis sur une base tripartite<sup>459</sup>. A cet égard, une organisation de travailleurs s'est demandée si le capitalisme qui sous-tend la mondialisation pourra jamais intégrer le tripartisme<sup>460</sup>. D'autres ont indiqué que les EMN ne poursuivaient nullement de façon tripartite leurs politiques de mise en valeur des ressources humaines et/ou de formation<sup>461</sup>. Cependant, plusieurs répondants ont noté que les EMN et les organisations de travailleurs négociaient ou collaboraient sur les questions de formation au niveau de l'entreprise<sup>462</sup>.

## 1.5. Conditions de travail et de vie: questions 12, 13, 14 et 15 de l'enquête

### 1.5.1. Salaires, prestations et conditions de travail (paragraphe 33 à 35 de la Déclaration: questions 12, 13 et 15)

- Q. 12 Les salaires, prestations et conditions de travail dans les multinationales ne sont-ils pas moins favorables que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans votre pays?*
- Q. 13 Prière de décrire, le cas échéant, les mesures prises par le gouvernement pour que les groupes à bas revenus et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales.*
- Q. 15 Les salaires et conditions de travail sont-ils déterminés par la voie de conventions collectives? Dans la négative, pour quelle raison?*

<sup>458</sup> 48 répondants: 24 gouvernements, 9 organisations d'employeurs, 9 organisations de travailleurs, 6 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 51 de fin de document.

<sup>459</sup> 46 répondants: 11 gouvernements, 5 organisations d'employeurs, 18 organisations de travailleurs, 12 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 52 de fin de document.

<sup>460</sup> Cameroun (T).

<sup>461</sup> Par exemple, Hongrie (TP), Malaisie (TP).

<sup>462</sup> Par exemple, Bulgarie (G), Burkina Faso (E), Croatie (T), Italie (T), Jordanie (E), Maurice (G), Pologne (T – NSZZ Solidarność), Suisse (T), Venezuela (E). Voir aussi Espagne (G) (examen et financement tripartites des programmes de formation des EMN, avec coopération bipartite).

Nombre total de répondants: 161/169 (dont 30 dans des réponses tripartites):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 72/75 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 38/39 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations de travailleurs de 51/55 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> </ul>

- Gouvernements de 72/75 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)
- Organisations d'employeurs de 38/39 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)
- Organisations de travailleurs de 51/55 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)

**97.** *Question 12.* De nombreux répondants ont indiqué que les salaires, prestations<sup>463</sup> et/ou conditions de travail<sup>464</sup> dans les EMN étaient de niveau égal ou supérieur à ceux des employeurs comparables dans le pays, certaines avec des nuances qui sont examinées ci-après. Un nombre relativement faible de répondants a indiqué que les salaires, prestations<sup>465</sup> et/ou conditions de travail dans les EMN<sup>466</sup> étaient moins favorables que ceux offerts par des employeurs comparables dans le pays. Cependant, un répondant a indiqué qu'il n'y avait pas d'employeurs comparables dans le pays<sup>467</sup>, et un autre a cité, comme employeurs comparables dans le pays, des organisations opérant dans le cadre du système des Nations Unies<sup>468</sup>. Un certain nombre de répondants a indiqué qu'aucune distinction n'était faite entre EMN et entreprises nationales sur le plan des systèmes de relations au lieu de travail ou de la collecte de données<sup>469</sup>, ou que les lois portant sur les salaires, les prestations et/ou les conditions de travail s'appliquaient indifféremment aux EMN et aux entreprises nationales<sup>470</sup>.

**98.** Quelques répondants ont nuancé leurs opinions concernant les pratiques des EMN en matière de salaires, de prestations et de conditions de travail par rapport à ceux offerts par des employeurs locaux comparables, indiquant notamment que nombre des données d'expériences ne valaient que pour certains secteurs<sup>471</sup>. Une organisation de travailleurs a indiqué que les salaires et conditions variaient d'un établissement à l'autre, avec certains

<sup>463</sup> 115 répondants: 44 gouvernements, 20 organisations d'employeurs, 24 organisations de travailleurs, 27 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 53 de fin de document.

<sup>464</sup> 104 répondants: 41 gouvernements, 18 organisations d'employeurs, 24 organisations de travailleurs, 21 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 54 de fin de document.

<sup>465</sup> 5 répondants: 1 organisation d'employeurs, 4 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 55 de fin de document.

<sup>466</sup> 5 répondants: 1 gouvernement, 1 organisation d'employeurs, 3 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste des ces répondants, voir la note 56 de fin de document.

<sup>467</sup> République dominicaine (T) (secteur minier).

<sup>468</sup> Burkina Faso (E).

<sup>469</sup> Par exemple, Australie (G), Suède (TP), Brésil (G) et (E).

<sup>470</sup> Par exemple, Autriche (G), Madagascar (T), Maurice (G), Pays-Bas (G), Espagne (G) et (E), Turquie (G).

<sup>471</sup> Par exemple, Autriche (T), Barbade (T), Bulgarie (G), Egypte (E), Guatemala (G), Hongrie (TP), Afrique du Sud (T – COSATU), République-Unie de Tanzanie (T), Togo (T), Turquie (T).



«exemples très positifs» et des «phénomènes négatifs»<sup>472</sup>; des exemples de problèmes propres aux entreprises ont été fournis par une autre organisation de travailleurs<sup>473</sup>. Cependant, une autre a indiqué que les EMN proposaient des salaires plus élevés à 10 pour cent de «l'élite habilitée» tout en versant à 90 pour cent des travailleurs des salaires dérisoires<sup>474</sup>. Deux autres ont indiqué que, même si les salaires étaient élevés, des systèmes de rétribution à la pièce ou des horaires de travail réduit entraînaient une baisse générale des salaires<sup>475</sup>. Les répondants de deux pays ont indiqué que, même si les salaires et les conditions de travail étaient supérieurs dans les EMN, la pression était plus forte sur le lieu de travail des EMN; il a été rapporté que le gouvernement d'un troisième pays avait approuvé un système de paiement de primes pour les «conditions de travail pénibles»<sup>476</sup>. Un gouvernement a indiqué que les salaires plus élevés payés par les EMN n'ont rendu que plus douloureuses les conséquences de leur délocalisation<sup>477</sup>.

99. Un certain nombre de répondants a indiqué des facteurs conditionnant la conclusion de conventions sur les salaires, prestations et conditions de travail. Parmi ces conditions figuraient la taille ou la base de ressources de l'entreprise<sup>478</sup>, le secteur d'activité<sup>479</sup> et le pays où les entreprises opèrent, y compris la situation sur son marché de l'emploi ou les taux de change<sup>480</sup>. Plusieurs répondants ont indiqué qu'une productivité plus forte et un personnel mieux qualifié au sein des EMN étaient synonymes de salaires plus élevés<sup>481</sup>. Certains ont fait observer que les lois sur les minima en matière de salaire ou de conditions de travail garantissaient au moins un salaire minimum et des conditions de travail

<sup>472</sup> Pologne (T – NSZZ Solidarność).

<sup>473</sup> France (T – CGT).

<sup>474</sup> Pérou (T).

<sup>475</sup> Autriche (T) et France (T – CGT) (fournissant des exemples), respectivement.

<sup>476</sup> Hongrie (TP) (vues des employeurs et des travailleurs), République de Corée (T), Lituanie (E) (système de paiement de primes).

<sup>477</sup> Belgique (G).

<sup>478</sup> Par exemple, Brésil (E) (plus déterminant que la nationalité de l'entreprise; autre facteur: la position occupée dans le secteur; citant des travaux d'étude), Bangladesh (G) et (E) (une étude réalisée en 1998 par l'organisation d'employeurs a montré une augmentation des salaires inférieure au taux d'inflation, mais compensée par les systèmes de répartition des bénéfices), Bulgarie (G), Italie (G), Afrique du Sud (T – FEDUSA) (une plus grande base de ressources permet des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail), Suisse (E).

<sup>479</sup> Par exemple, Australie (T), Barbade (T), Bulgarie (G), Egypte (E), Guatemala (G), Sénégal (G), Afrique du Sud (T – COSATU), République-Unie de Tanzanie (T), Turquie (T).

<sup>480</sup> Par exemple, Bulgarie (G) (les mêmes EMN paient des salaires plus élevés ailleurs), Mozambique (T) (des EMN du même secteur paient davantage ailleurs), Sénégal (G) (conditions du marché du travail local), Afrique du Sud (T – FEDUSA) (coût local du travail, taux de change), Togo (T – GSA) (les salaires sont conformes aux conditions d'emploi nationales), Zimbabwe (G) (les salaires du marché ne sont pas payés pour cause de chômage élevé).

<sup>481</sup> Par exemple, Italie (G) et (T), Pérou (T) («élite» de gestion), Slovénie (G) (employés plus qualifiés), Royaume-Uni (G) (investisseurs de l'étranger – productivité et travailleurs qualifiés).

minimales<sup>482</sup>. Dans deux pays, les répondants ont exprimé différentes opinions quant à l'écart de salaires dont bénéficient les employés des EMN par rapport à ceux que proposent des employeurs comparables dans le pays<sup>483</sup>.

- 100.** *Question 15*<sup>484</sup>. Quelques répondants ont fait savoir que les salaires sont généralement déterminés par des conventions collectives; d'autres ont expressément indiqué que c'était pour cette raison que les syndicats existaient<sup>485</sup>. Un certain nombre de répondants a déclaré que les salaires n'étaient pas déterminés par convention collective pour les raisons examinées au paragraphe suivant<sup>486</sup>. Les conditions de travail étaient traitées dans les conventions collectives<sup>487</sup> de la même manière que les salaires, un certain nombre de répondants indiquant que ces conditions n'étaient pas déterminées par des conventions collectives<sup>488</sup>, comme on le verra au paragraphe suivant. Plusieurs répondants ont indiqué que les conventions de négociation collective au niveau de l'entreprise ne couvraient pas tous les travailleurs; par exemple, les travailleurs temporaires ou à la vacation ne seraient pas couverts, malgré l'existence dans l'établissement d'une convention de négociation collective. Il en allait de même pour les professionnels et les cadres<sup>489</sup>. De même, quelques répondants ont spécifié le nombre ou pourcentage d'établissements couverts par des

<sup>482</sup> Par exemple, Belgique (E) et (T) (directives de l'UE relatives au travail à temps partiel et au travail de durée déterminée, et convention collective sur le stress au travail), Koweït (TP) (les lois nationales fixent les conditions d'emploi minimales), Lituanie (G) (la loi sur les salaires fixe les normes salariales et les conditions d'emploi minimales), Maurice (G), Nouvelle-Zélande (G) (les conditions minimales en matière de salaires, prestations et conditions d'emploi sont fixées dans la législation relative à l'emploi), Thaïlande (G), Trinité-et-Tobago (E) (loi sur le salaire minimum), Suisse (G), Zambie (E).

<sup>483</sup> Hongrie (TP) (gouvernement, les vues des employeurs et des travailleurs diffèrent), Philippines (G) (rapporte des vues conflictuelles entre travailleurs).

<sup>484</sup> La question 15 est prise conjointement avec la question 12 en raison du rapport étroit entre les deux sujets.

<sup>485</sup> 105 répondants: 41 gouvernements, 18 organisations d'employeurs, 25 organisations de travailleurs, 21 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 57 de fin de document.

<sup>486</sup> 12 répondants: 4 gouvernements, 18 organisations d'employeurs, 23 organisations de travailleurs, 21 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 58 de fin de document.

<sup>487</sup> 97 répondants: 35 gouvernements, 18 organisations d'employeurs, 23 organisations de travailleurs, 21 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 59 de fin de document.

<sup>488</sup> 13 répondants: 6 gouvernements, 1 organisation d'employeurs, 3 organisations de travailleurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 60 de fin de document.

<sup>489</sup> Par exemple, Afrique du Sud (T – FEDUSA), Venezuela (E).

conventions de négociation collective dans le pays<sup>490</sup>. Un certain nombre a aussi précisé que cela variait en fonction du secteur d'activité des EMN<sup>491</sup>.

- 101.** Quelques répondants ont expliqué que les salaires, prestations et/ou conditions de travail offerts par les EMN étaient soumis à des conventions sectorielles, des conventions de branche ou des conventions interprofessionnelles négociées aux niveaux bipartite et tripartite<sup>492</sup>. D'autres ont indiqué que la réglementation légale des salaires minimums<sup>493</sup> ou des conditions de travail minimales<sup>494</sup> servait de base à la négociation des conventions collectives y relatives; une organisation de travailleurs a indiqué que les barèmes des salaires minimums légaux mettaient les travailleurs en position d'infériorité pour la négociation du fait que les EMN s'en tenaient aux barèmes légaux<sup>495</sup>. Une autre a fait remarquer que les conventions collectives sectorielles, même si elles n'étaient pas directement applicables à une EMN, pouvaient s'appliquer à cette dernière par décret gouvernemental<sup>496</sup>. Les contrats individuels entre employeur et employé seraient utilisés, selon certains répondants, conjointement et/ou concurrentement avec la négociation collective<sup>497</sup>. Un répondant a estimé que les conventions de négociation collective dans au moins un secteur d'activité des EMN offraient plus d'avantages que les contrats individuels<sup>498</sup>. Un répondant d'un pays a fait savoir que le rôle syndical était en train de disparaître de la négociation salariale par suite de l'assouplissement des dispositions de la législation du travail<sup>499</sup>, et un autre, en l'occurrence une organisation de travailleurs, a fait

<sup>490</sup> Par exemple, Maroc (T) (seulement 40 entreprises sont couvertes), Suisse (G) (environ la moitié des travailleurs suisses sont couverts), Turquie (E) (une majorité des EMN participent à la négociation collective).

<sup>491</sup> Du côté positif, voir, par exemple, Liban (G) (secteur bancaire), Mexique (G) (produits chimiques et pharmaceutiques; *maquilas*). Du côté négatif, voir, par exemple, Barbade (T) (travailleurs offshore), République dominicaine (T) et République-Unie de Tanzanie (T) (zones économiques). Voir aussi Belgique (G) (bon dialogue social dans l'industrie du papier).

<sup>492</sup> Par exemple, Belgique (G) (le salaire minimum négocié interprofessionnel pourrait être supprimé si la tendance défavorable de l'emploi persistait), Burkina Faso (E), Equateur (G), Finlande (TP), Grèce (E), Maurice (G), Portugal (T), Slovaquie (G), Afrique du Sud (E), Suisse (E), Togo (G), (T x 2), Ukraine (G) et (E), Allemagne (E), Italie (G) et (T).

<sup>493</sup> 16 répondants: 13 gouvernements, 3 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 61 de fin de document.

<sup>494</sup> 19 répondants: 15 gouvernements, 1 organisation d'employeurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 62 de fin de document.

<sup>495</sup> Sri Lanka (T – LJEWU).

<sup>496</sup> Portugal (T).

<sup>497</sup> Australie (G), Nouvelle-Zélande (G) et (E) (49 pour cent couverts par des contrats individuels, 49 pour cent par des conventions collectives), Norvège (G) (mais les salaires de la plupart des travailleurs sont couverts par des conventions collectives), Singapour (G). Voir aussi Pakistan (T – PLF) (contrats de travail de plus en plus utilisés à la place des conventions collectives).

<sup>498</sup> Liban (G) (secteur bancaire).

<sup>499</sup> Pérou (G).

remarquer que certaines EMN s'immisçaient dans la négociation collective en cherchant à saper la législation du travail<sup>500</sup>.

- 102.** *Question 13.* Quelques répondants à l'enquête ont indiqué que le gouvernement avait pris des mesures au cours de la période à l'examen pour permettre aux zones moins développées et/ou aux groupes à faible revenu de bénéficier des activités des EMN<sup>501</sup>. Un certain nombre d'autres répondants a déclaré que le gouvernement n'avait pas pris de telles mesures<sup>502</sup>.
- 103.** Parmi les mesures prises par les gouvernements pour permettre aux zones moins développées et/ou aux groupes à faible revenu de bénéficier des activités des EMN figuraient, selon certains répondants, les incitations offertes aux EMN pour qu'elles aillent s'installer dans les zones défavorisées, exonérations d'impôts et droits de douane, subventions et prêts, primes d'assurance réduites et autres incitations fiscales<sup>503</sup>. Il a également été rapporté que les gouvernements s'efforçaient de renforcer une infrastructure dans les zones éloignées telle que l'accès amélioré et les installations de communication<sup>504</sup>, et d'aménager des parcs industriels ou des zones franches dans les régions défavorisées<sup>505</sup>. Parmi les autres mesures ont été cités les fonds affectés à la création d'emplois pour la fourniture des services publics et de l'infrastructure, la fourniture du terrain, la déréglementation et l'élaboration de programmes gouvernementaux ciblés<sup>506</sup>. Plusieurs répondants ont mentionné la promotion de couplages avec des entreprises nationales, notamment en garantissant un marché pour les biens et services locaux<sup>507</sup>.
- 104.** Trois répondants ont mis en doute le bien-fondé de certaines de ces mesures. Un répondant a indiqué que ces incitations engageaient le gouvernement à payer un prix élevé sans

<sup>500</sup> Afrique du Sud (T – COSATU).

<sup>501</sup> 55 répondants: 5 gouvernements, 9 organisations d'employeurs, 10 organisations de travailleurs, 9 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 63 de fin de document.

<sup>502</sup> 32 répondants: 5 gouvernements, 5 organisations d'employeurs, 13 organisations de travailleurs, 9 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 64 de fin de document.

<sup>503</sup> Par exemple, Estonie (TP), France (T – CFE-CGC), Guyana (G), Italie (G) et (T), Jordanie (G) et (E), Roumanie (G) (exonérations fiscales posées comme condition à la création de nouveaux emplois), Slovaquie (TP), Sri Lanka (G), (E) et (T – CWC), Espagne (T), Turquie (G), Royaume-Uni (G), Zimbabwe (G).

<sup>504</sup> Par exemple, Kenya (G), Mexique (G).

<sup>505</sup> Barbade (G) et (E) (accord), Bélarus (G), Costa Rica (G), El Salvador (G), Nicaragua (G), Afrique du Sud (E), Sri Lanka (G), Philippines (G) (notamment combiné avec les efforts visant au renforcement des couplages, des compétences, des possibilités d'emploi et des services d'infrastructure), Pologne (G).

<sup>506</sup> Australie («Invest Australia»), Afrique du Sud (E) (fonds de création d'emplois), Espagne (E) (l'attribution de terres est l'une des mesures prises dans les régions en concurrence), Mexique (G) (déréglementation), Nouvelle-Zélande (G) et (E) (commissaires régionaux).

<sup>507</sup> Par exemple, Bahamas (G), Hongrie (TP) (point de vue des employeurs), Lettonie (T), Philippines (G).

contrepartie, qu'elles étaient «très risquées et susceptibles d'entraîner des distorsions d'origine gouvernementale, avec des effets indésirables, notamment des guerres fiscales»<sup>508</sup>. Deux organisations d'employeurs ont indiqué que les systèmes de prime d'encouragement n'avaient pas donné de résultats positifs, l'une expliquant que les EMN ne sont pas des «organisations caritatives» et qu'il était «compréhensible qu'elles n'aient pas de bienveillance particulière pour les groupes à faible revenu et les zones défavorisées»<sup>509</sup>.

**105.** Un répondant a exprimé le vœu que les communautés locales soient consultées avant que ne soient prises des mesures pour encourager l'aménagement industriel dans les zones moins développées<sup>510</sup>. Des mesures spécifiques visant les chercheurs d'emploi à faible revenu consistaient à leur donner accès aux centres de formation professionnelle, d'éducation, de réinsertion et de protection sociale, à s'occuper de la délinquance et des obstacles à la santé, et à accorder des subventions salariales aux entreprises, y compris aux EMN, pour aider les chômeurs de longue durée et les demandeurs d'emploi défavorisés<sup>511</sup>.

1.5.2. Sécurité et santé (paragraphe 36 à 39 de la Déclaration: question 14 a), b) et c) de l'enquête)

*Q. 14 a) Les activités des multinationales ont-elles causé des problèmes de sécurité et de santé? Si oui, prière de préciser et d'indiquer ce que font ou ne font pas les multinationales.*

*b) i) Les multinationales assurent-elles un niveau élevé de sécurité et de santé conformément aux normes nationales?*

*ii) Leur pratique à cet égard est-elle moins favorable ou, au contraire, meilleure que celle des employeurs comparables dans le pays?*

*c) Des questions touchant à la sécurité et à la santé ont-elles été incorporées, selon les besoins, dans les conventions signées avec les représentants des travailleurs et leurs organisations dans votre pays?*

Nombre total de répondants: 157/169 (dont 30 dans des réponses tripartites):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 69/75 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 38/39 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations de travailleurs de 48/55 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> </ul>



<sup>508</sup> Brésil (G).

<sup>509</sup> Burkina Faso (E), Venezuela (E).

<sup>510</sup> Malaisie (TP) (point de vue des travailleurs).

<sup>511</sup> Par exemple, Bahreïn (G), Jordanie (G), Bangladesh (G) et (E), Irlande (T), Oman (E), Nouvelle-Zélande (G), Royaume-Uni (G).

**106.** *Question 14 a).* De nombreux répondants ont indiqué que les activités des EMN n'avaient pas causé de problèmes particuliers de sécurité ou de santé<sup>512</sup>. En revanche, un certain nombre de représentants a signalé des problèmes particuliers, liés aux activités des EMN, développées en détail ci-après<sup>513</sup>. Des problèmes environnementaux touchant à la santé et à la sécurité des travailleurs, des résidents et des communautés ont été mentionnés par divers répondants, notamment dans les pays en développement<sup>514</sup>. Des mesures préventives et/ou correctives en réponse aux problèmes signalés ont été analysées dans certains des cas signalés<sup>515</sup>. Quelques répondants ont indiqué qu'ils ne disposaient pas d'informations suffisantes pour répondre à cette question, soit parce que les distinctions entre les activités des EMN et celles des autres entreprises ne faisaient pas l'objet d'observations, soit parce qu'il n'avait pas été recueilli de données statistiques spécifiques sur les problèmes de sécurité et de santé au travail au sein des EMN<sup>516</sup>. Un répondant a estimé que les problèmes de sécurité et de santé au travail dépendaient de la taille de l'entreprise concernée ainsi que du niveau des ressources disponibles et de l'activité de l'inspection du travail dans le pays<sup>517</sup>.

**107.** Quelques répondants, notamment des gouvernements et des organisations de travailleurs, ont fait état de problèmes de sécurité et de santé au travail ainsi que de problèmes d'environnement imputables aux activités d'EMN, problèmes se posant d'une manière générale ou en fonction du secteur d'activité<sup>518</sup>. Dans certains commentaires de caractère

<sup>512</sup> 66 répondants: 26 gouvernements, 16 organisations d'employeurs, 15 organisations de travailleurs, 9 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 65 de fin de document.

<sup>513</sup> 18 répondants: 8 gouvernements, 1 organisation d'employeurs, 9 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 66 de fin de document.

<sup>514</sup> 14 répondants: 6 gouvernements, 5 organisations de travailleurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 67 de fin de document.

<sup>515</sup> 13 répondants: 7 gouvernements, 2 organisations d'employeurs, 4 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 68 de fin de document.

<sup>516</sup> Par exemple, Hongrie (TP), Pays-Bas (G), Népal (T).

<sup>517</sup> Espagne (T).

<sup>518</sup> *Agriculture; plantations, autres secteurs ruraux:* Guatemala (G) (fongicide et absence de mesures préventives; mesures correctives: comités de sécurité et de santé, stratégies d'entreprise pour empêcher ou maîtriser les risques, formation, surveillance et rapports d'accidents); Panama (G) (utilisation de substances polluantes avec des effets négatifs sur les travailleurs); *production de métaux de base:* Trinité-et-Tobago (E) (accident(s), mais les normes de santé et de sécurité au travail sont élevées dans les EMN); *construction:* Sri Lanka (G) (accidents imputés en partie à certains sous-traitants); *industries chimiques: production de pétrole et de gaz:* Bulgarie (G) (mesures préventives «entièrement insuffisantes»), Afrique du Sud (T – FEDUSA) (exposition à l'amiante), Kenya (G) (problèmes de santé et de sécurité au travail), Sri Lanka (G) (les travailleurs rechignent à porter des vêtements de protection contre les rayonnements ionisants, le benzène, d'où un risque de cancer professionnel), Trinité-et-Tobago (E) (accident(s) causant des pertes de vie ou de membres, mais les normes en matière de santé et de sécurité au travail sont plus élevées dans les EMN), Etats-Unis (T) (absence de formation pour la manipulation de substances dangereuses); *alimentation; boissons; tabac:* Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs) (couvre les accidents du travail dans une EMN), *industries mécaniques et électriques:* Portugal (G) et (T) (tendinite); *textiles, vestimentaire, cuir, chaussures:* Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs) (en matière de santé et de sécurité au travail, les pratiques propres aux EMN sont supérieures aux normes nationales, à l'exception de l'industrie textile), Sri Lanka (G) (les travailleurs ont tendance à rendre inopérants les

général, les répondants ont déploré les longs horaires et le rythme de travail imposé par certaines EMN, provoquant des malaises divers: maux de tête, fatigue, grippe et troubles musculaires<sup>519</sup>. Quelques problèmes étaient imputés au mauvais état ou à la mauvaise qualité des systèmes de ventilation et des installations sanitaires, aux machines périmées, à l'exposition aux substances dangereuses et à une surveillance laxiste de l'environnement<sup>520</sup>. Nombre de réponses évoquent la pollution de l'environnement comme source de troubles de santé et facteur de perturbation du travail<sup>521</sup>. Plusieurs organisations de travailleurs ont insisté plus particulièrement sur les problèmes de sécurité, de santé et d'environnement dans les ZFE<sup>522</sup>.

- 108.** Des mesures correctives et préventives ont été mentionnées soit en rapport avec les problèmes évoqués soit sur un plan général. Plusieurs répondants ont rapporté que les EMN avaient pris des mesures consistant notamment à proposer des programmes d'exercices en entreprise pour les travailleurs souffrant de tendinite, à prescrire une physiothérapie aux travailleurs blessés, à recruter des agents de sécurité pour la formation, à exiger que soient utilisés des équipements de sécurité, à prendre des précautions particulières contre les maladies professionnelles dangereuses et à obtenir des certificats ISO<sup>523</sup>. Dans quelques cas, les EMN ont cessé leurs activités à la suite de problèmes d'environnement<sup>524</sup>. Plusieurs gouvernements de pays en transition ont considéré que les EMN, parce qu'elles disposaient de ressources financières plus importantes, étaient capables de prévenir ou de résoudre des problèmes de sécurité et de santé au travail plus rapidement que les entreprises locales<sup>525</sup>. Plusieurs répondants du sud-est asiatique ont indiqué que les EMN sont en mesure d'organiser la formation avec des travailleurs et de consulter les autorités pour réduire le décalage local en matière de connaissances techniques et qu'elles devraient appliquer les prescriptions de sécurité inhérentes aux technologies utilisées dans leur pays dans le cadre des programmes de sécurité et santé au

dispositifs de protection, d'où des blessures); *secteur minier*: Burkina Faso (E) (conditions de laverie d'alluvions), République dominicaine (T) (décharge de substances toxiques), Ghana (T) (tuberculose; mesures correctives: des puits sont creusés pour l'eau potable, examen médical fréquent des individus), Guyana (G) (déversements de cyanure provoquant des problèmes de santé), Afrique du Sud (T – COSATU) (entreprise européenne attaquée en justice); *secteur(s) non identifié(s)*: Philippines (G) (exposition à des substances chimiques; opérations manuelles dangereuses, mesures correctives, collaboration avec les autorités); *transport*: Togo (T – CSTT) (les risques de santé et de sécurité au travail); *hôtellerie; tourisme; restauration*: Sri Lanka (T – CWC) (effluents toxiques).

<sup>519</sup> Par exemple, Barbade (G) et (T), Madagascar (T), Philippines (G), Sri Lanka (G), Mozambique (T).

<sup>520</sup> Par exemple, Madagascar (T), Philippines (G), Zimbabwe (G), Sri Lanka (G).

<sup>521</sup> Par exemple, Brésil (G), Malaisie (TP), Pérou (T).

<sup>522</sup> Par exemple, République dominicaine (T) (questions concernant l'environnement), République-Unie de Tanzanie (T) (problèmes de sécurité dus au fait de ne pas fournir d'équipements de sécurité et au fait que les employés travaillent plus de 8 heures par jour), Togo (T – GSA) (problèmes de santé et sécurité au travail «répandus» dans les zones franches; même l'assistance aux travailleurs malades a été refusée).

<sup>523</sup> Par exemple, Bangladesh (G) et (E), Costa Rica (G), Egypte (E), Barbade (G), Trinité-et-Tobago (E).

<sup>524</sup> Par exemple, Croatie (G), Turquie (T).

<sup>525</sup> République de Moldova (G), Roumanie (G), Ukraine (E).

travail plutôt que de simplement se conformer aux normes locales y relatives, qui ne reflètent pas nécessairement les progrès techniques, les risques et les mesures préventives que ces technologies supposent<sup>526</sup>.

- 109.** *Question 14 b) i).* De nombreux répondants avaient le sentiment que les EMN maintenaient des normes élevées de sécurité et de santé en conformité avec les normes nationales, voire au-delà<sup>527</sup>. Un nombre relativement faible de répondants a estimé que les normes des EMN en matière de sécurité et de santé au travail étaient inférieures aux normes nationales<sup>528</sup>. Quelques répondants ont déclaré qu'ils ne disposaient pas de données statistiques ou informations pertinentes sur les normes en la matière<sup>529</sup>. La taille de l'entreprise ou le secteur d'activité de l'EMN ont été présentés comme des facteurs ayant une incidence sur le niveau des normes en matière de sécurité et de santé au travail<sup>530</sup>.
- 110.** Un certain nombre de répondants a fait des commentaires sur les normes nationales en matière de sécurité et de santé au travail dans le contexte des activités des EMN. Certains ont indiqué que les lois, réglementations et/ou actions de mise en conformité s'appliquent indifféremment aux EMN et aux entreprises locales<sup>531</sup>. Quelques-uns ont conclu que l'absence de distinction en droit n'induisait aucune différence normative entre les EMN et les entreprises locales<sup>532</sup>, et l'un a noté que, même si la loi n'établissait aucune distinction entre EMN et entreprises locales, les mesures de sécurité du personnel étaient soumises à une surveillance plus stricte dans les EMN<sup>533</sup>. Plusieurs répondants dans les pays industrialisés et les pays en transition ont indiqué que les EMN transféraient leur production vers d'autres pays dès lors que le coût d'application des normes de sécurité et de santé au travail était trop élevé, ou demandaient généralement qu'il leur soit permis d'appliquer les normes en vigueur dans leurs pays d'origine; dans un cas, un répondant a dit de cette pratique qu'elle ne garantissait pas nécessairement un meilleur niveau de

<sup>526</sup> Philippines (G), Viet Nam (E).

<sup>527</sup> 100 répondants: 44 gouvernements, 19 organisations d'employeurs, 17 organisations de travailleurs, 20 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 69 de fin de document.

<sup>528</sup> Belgique (G), Kenya (G), République démocratique du Congo (T), République dominicaine (T). Voir aussi Slovaquie (TP) (point de vue des travailleurs concernant la détérioration des normes qui a été observée).

<sup>529</sup> Autriche (G), Nouvelle-Zélande (G) et (E) (aucune donnée n'est recueillie séparément sur le comportement des EMN en la matière).

<sup>530</sup> Par exemple, Pérou (G) (secteur), Brésil (E) (les grandes et moyennes entreprises ont moins de difficulté avec les normes de santé et de sécurité au travail), Royaume-Uni (G) (grande taille, taux moins élevé d'accidents mortels et de blessures). Voir aussi Zambie (E).

<sup>531</sup> Par exemple, Australie (G) (Victoria), Colombie (G), El Salvador (G), Erythrée (G), Estonie (TP), Allemagne (G), Grèce (G), Maurice (G), Mexique (G), Nouvelle-Zélande (G) et (E), Rwanda (G), Suède (TP), Suisse (G), (T) et (E), Thaïlande (G), Turquie (E), Royaume-Uni (G).

<sup>532</sup> Par exemple, Irlande (T), Jordanie (G) et (E).

<sup>533</sup> Lituanie (G).



protection au travail<sup>534</sup>. Plusieurs commentaires ont reflété l'influence exercée sur les normes nationales par les conventions de l'OIT concernant la santé et la sécurité au travail qui sont mentionnées ou auxquelles il est fait référence dans la Déclaration sur les EMN<sup>535</sup> ou dans des directives de l'UE<sup>536</sup>. Quelques répondants dans des pays en développement ont estimé que, lorsque les normes de sécurité et de santé au travail ou les systèmes d'inspection en la matière sont insuffisants, les EMN ne maintenaient pas des normes élevées<sup>537</sup>. D'autres ont fait état de la nécessité de renforcer les normes nationales de sécurité et de santé au travail<sup>538</sup> ou parlé de l'application de ces normes aux travailleurs des ZFE<sup>539</sup>. Quelques-uns ont signalé des programmes ou campagnes visant à améliorer les politiques et pratiques dans ce domaine<sup>540</sup>.

- 111.** *Question 14 b) ii)*<sup>541</sup>. En comparant les normes de sécurité et de santé au travail, de nombreux répondants ont constaté que le bilan des EMN en matière de sécurité et de santé au travail était plus favorable<sup>542</sup> ou aussi positif<sup>543</sup> que celui d'employeurs comparables. D'autres répondants avaient le sentiment que, si certaines EMN avaient des pratiques aussi bonnes, voire meilleures, ce n'était pas le cas de toutes<sup>544</sup>. Un gouvernement a noté que le secteur d'activité et la taille de l'entreprise jouaient un rôle déterminant dans le

<sup>534</sup> Autriche (T) (transfert), Belgique (G) (aucune garantie d'un meilleur niveau de protection), Hongrie (TP) (les normes de l'UE, des Etats-Unis et du Japon sont appliquées).

<sup>535</sup> Bahreïn (G), Belgique (G) et (T – CNT), Chypre (G), Norvège (G).

<sup>536</sup> Autriche (G) (les comités d'entreprise européens rendent les EMN plus aptes à instituer des règlements spéciaux de sécurité et de santé au travail, sous réserve des conventions d'entreprise), Bulgarie (G) (la Directive 89/391/CEE du Conseil de l'UE permet de définir les droits et obligations des travailleurs), Chypre (G), Espagne (G).

<sup>537</sup> Par exemple, République démocratique du Congo (T), Kenya (G). Voir Pérou (T).

<sup>538</sup> Malte (T), Barbade (G), France (T – CFE-CGC).

<sup>539</sup> Par exemple, Kenya (G) (il est probable que seront révoquées les dérogations à la législation sur la sécurité et la santé au travail), Norvège (G).

<sup>540</sup> Par exemple, Bulgarie (G), Burkina Faso (E).

<sup>541</sup> Parmi les répondants qui ont comparé la pratique des EMN en la matière à «celle d'employeurs comparables dans le pays» aux fins de la question 14 b) ii), certains se sont référés aux «normes» d'entreprise, d'autres aux «pratiques» d'entreprise, et d'autres encore aux «conditions» ou clauses similaires applicables en matière de sécurité et de santé au travail. Pour les besoins de l'examen, les comparaisons entre les politiques de sécurité et de santé au travail des EMN ou leur comportement en la matière avec celles d'employeurs comparables dans le pays sont traitées conjointement.

<sup>542</sup> 46 répondants: 15 gouvernements, 8 organisations d'employeurs, 11 organisations de travailleurs, 12 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 70 de fin de document.

<sup>543</sup> 31 répondants ont indiqué que la pratique des EMN en matière de sécurité et de santé au travail correspond à celle d'employeurs comparables: 15 gouvernements, 7 organisations d'employeurs, 3 organisations de travailleurs, 6 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 71 de fin de document.

<sup>544</sup> Barbade (T), Mozambique (T), Sénégal (G), Afrique du Sud (T – FEDUSA).

comportement de l'entreprise sur le plan de la sécurité et de la santé au travail<sup>545</sup>. Un autre gouvernement a indiqué que les pratiques des EMN étaient supérieures à celles d'employeurs comparables mais inférieures aux normes nationales<sup>546</sup>. Certains répondants ont déclaré qu'ils ne disposaient pas d'informations pour répondre à cette question<sup>547</sup>.

**112.** Certains de ceux qui considéraient que les pratiques des EMN étaient supérieures ont fourni des exemples de contributions apportées par les EMN. Ils ont mentionné en particulier leur participation aux programmes d'associations professionnelles et aux programmes éducatifs sur les pratiques et systèmes de sécurité et de santé au travail, commentant un projet de législation/réglementation ou des projets de normes ISO pertinents, et citant des entreprises en activité dotées de systèmes bien développés d'établissement de rapport, de surveillance, de prévention et de correction, associant activement leur personnel aux questions de sécurité et offrant à leurs employés une assurance maladie/accident<sup>548</sup>. Un gouvernement a considéré que les EMN jouaient un rôle de premier plan pour ce qui est d'encourager les services d'inspection du travail à veiller activement au respect des normes de sécurité et de santé au travail<sup>549</sup>. Ces normes appliquées par les EMN ont été introduites dans le contexte des couplages, et une assistance a été apportée aux entreprises nationales pour en permettre l'application. Un «effet de propagation» de ces normes à la communauté d'entreprises a été imputé aux programmes de sensibilisation parrainés par les EMN, aux activités de pointe des centres spécialisés dans la sécurité et la santé au travail, à l'éducation et aux mesures dynamiques mises en œuvre au sein des entreprises dans le cadre de la lutte contre le VIH/SIDA<sup>550</sup>. Cependant, une organisation de travailleurs a souligné la nécessité d'accorder une plus grande attention au contrôle des conditions de sécurité et de santé au travail dans le contexte de l'externalisation des activités<sup>551</sup>.

**113.** *Question 14 c).* Certains répondants ont rapporté que les questions de sécurité et de santé avaient été incorporées, selon les besoins, dans les conventions signées avec les représentants des travailleurs et leurs organisations dans le pays, ou que ces questions étaient intégrées dans les EMN où existaient des syndicats<sup>552</sup>. Un nombre relativement modeste de répondants a déclaré que les conventions collectives ne traitaient pas ce genre de question<sup>553</sup>. Un certain nombre de répondants a expliqué que les questions de santé et de sécurité pouvaient être incorporées dans des conventions collectives, mais que cette

<sup>545</sup> Sénégal (G).

<sup>546</sup> Zimbabwe (G).

<sup>547</sup> Par exemple, Angola (T), Pérou (G), Rwanda (T).

<sup>548</sup> Bulgarie (G), Canada (E), Gabon (E), Lettonie (T), Lituanie (T – LPSS), Royaume-Uni (G).

<sup>549</sup> Brésil (G).

<sup>550</sup> Bulgarie (G), Afrique du Sud (T – FEDUSA) (effet d'entraînement).

<sup>551</sup> Espagne (T) (notant les accidents professionnels sur le lieu des entreprises travaillant en sous-traitance pour les EMN). Voir aussi Sri Lanka (G) (accidents dans la sous-traitance dans le secteur de la construction).

<sup>552</sup> 39 répondants: 23 gouvernements, 11 organisations d'employeurs, 13 organisations de travailleurs, 18 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 72 de fin de document.

<sup>553</sup> Croatie (G), Chypre (G), Kenya (G), Népal (T), Pakistan (T – PLF), Sri Lanka (E).

incorporation n'était pas obligatoire; plusieurs répondants ont fait remarquer que les lois et réglementations dictaient un seuil minimum de sécurité pour les conditions de travail ou étaient mentionnées dans les conventions collectives<sup>554</sup>. Un gouvernement a indiqué que dans les conventions collectives avec les EMN étaient négociées des normes de sécurité et de santé au travail supérieures au minimum légal<sup>555</sup>.

- 114.** Un certain nombre de répondants a précisé que les conventions collectives incorporant des normes de sécurité et de santé au travail étaient négociées au niveau sectoriel<sup>556</sup>; d'autres ont indiqué que les conventions internes à l'entreprise étaient courantes<sup>557</sup>. Une organisation de travailleurs a fait savoir que les conventions collectives étaient fondées sur des modèles sectoriels de politique de sécurité et de santé au travail, élaborés par chaque syndicat dans des secteurs spécifiques<sup>558</sup>.
- 115.** D'autres formes de convention et de consultation ont été examinées. Plusieurs répondants se sont référés à des conventions globales coexistant avec des conventions de branche et d'entreprise, notamment des «clauses», des «pactes sociaux» et des «accords généraux» contenant des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail<sup>559</sup>. Les comités de sécurité sur les conditions de travail au sein de l'entreprise ont donné lieu à des appréciations diverses, mais les mécanismes tripartites passent pour avoir l'habitude de fixer ou de mettre en œuvre des conventions collectives comportant des normes de sécurité et de santé au travail<sup>560</sup>. Deux répondants se sont déclarés mécontents de l'absence de surveillance ou de mise en œuvre intégrale des aspects de sécurité et de santé au travail incorporés dans les conventions collectives<sup>561</sup>.
- 116.** Les raisons pour ne pas intégrer dans les conventions collectives les aspects de sécurité et de santé au travail ont été indiquées dans quelques cas. L'un des répondants a noté que les EMN ne permettaient pas aux travailleurs d'adhérer à des mouvements syndicaux,

<sup>554</sup> Croatie (G) (normes minimales établies par la loi), Chypre (T) (mentionnées dans les conventions collectives).

<sup>555</sup> Colombie (G).

<sup>556</sup> Par exemple, Hongrie (TP) (point de vue des employeurs), Pays-Bas (G), Norvège (G), Ukraine (G) et (E), Espagne (T) (industrie automobile).

<sup>557</sup> Par exemple, Guatemala (E), Afrique du Sud (E), Espagne (T).

<sup>558</sup> Afrique du Sud (T – FEDUSA).

<sup>559</sup> Pays-Bas (G) (approche de type convention), Pologne (T – OPZZ) (pacte social), Ukraine (G) et (E) (convention générale).

<sup>560</sup> Brésil (G) (le comité permanent conjoint tripartite participe à la conclusion de conventions collectives qui font une bonne place aux normes de sécurité et de santé au travail), Bulgarie (G) (les comités tripartites des conditions de travail ne justifient guère leur raison d'être), Zimbabwe (G) (absence de personnel qualifié, éventuellement aggravée par l'absence de comités de la sécurité), Indonésie (G) (les travailleurs participent aux comités de sécurité et santé au travail dans les entreprises dotées d'un syndicat), Mexique (G) (la législation fédérale du travail fixe les critères d'établissement et de fonctionnement des comités de sécurité et de santé et prévoit un comité tripartite de la sécurité et de la santé au travail), Sri Lanka (G) (les comités de sécurité au sein des EMN sont mal coordonnés avec les autorités).

<sup>561</sup> Zambie (E), Zimbabwe (G) (ajoutant que le gouvernement prend des mesures pour assurer leur mise en œuvre).

notamment dans les ZFE, et que les travailleurs commençaient seulement à prendre conscience, d'une part, de la nécessité de veiller à la sécurité et à la santé au travail et, d'autre part, de leurs droits en la matière<sup>562</sup>. Un autre a souligné que la loi donnait aux employeurs la possibilité d'adhérer ou non à des conventions collectives<sup>563</sup>.

## **1.6. Relations professionnelles (paragraphe 40 à 58 de la Déclaration: questions 16, 17, 18, 19, 20 et 21 de l'enquête)**

### **1.6.1 Normes relatives aux relations professionnelles (paragraphe 40 de la Déclaration: question 16 de l'enquête)**

*Q. 16 Comment les normes appliquées par les multinationales dans le domaine des relations professionnelles se situent-elles par rapport à celles qu'appliquent les employeurs comparables dans le pays?*

Nombre total de répondants: 154/169 (dont 30 dans des réponses tripartites):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 71/75 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 36/39 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations de travailleurs de 47/55 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> </ul>



**117. Question 16**<sup>564</sup>. De nombreux répondants ont considéré que les politiques et/ou pratiques des EMN étaient similaires ou comparables à celles observées chez des employeurs comparables dans le pays<sup>565</sup>, alors qu'un certain nombre avait le sentiment que les normes appliquées par les EMN étaient supérieures<sup>566</sup>. Cependant, comme on le verra plus loin, des organisations de travailleurs en particulier ont échangé des exemples de pratiques moins favorables dans des secteurs ou situations spécifiques (voir paragr. 119 ci-après). Un répondant a indiqué que les normes en matière de relations professionnelles dans les EMN n'étaient «pas comparables» à celles observées chez des employeurs nationaux comparables; malgré les garanties constitutionnelles de liberté syndicale, le système de

<sup>562</sup> Kenya (G). Voir aussi Panama (G) (dans la négociation collective, les aspects de sécurité et de santé au travail sont secondaires par rapport aux aspects économiques).

<sup>563</sup> Nouvelle-Zélande (G) et (E).

<sup>564</sup> Des réponses à cette question comparent «les normes en matière de relations professionnelles au sein des EMN» à celles observées chez des employeurs comparables dans le pays, dans plusieurs contextes différents. Certains ont appliqué cette formule aux politiques et/ou pratiques des EMN; d'autres ont comparé les lois et/ou règlements applicables aux EMN à celles applicables à des employeurs comparables dans le pays; et certains ont comparé le droit et la pratique en la matière.

<sup>565</sup> 60 répondants: 27 gouvernements, 13 organisations d'employeurs, 14 organisations de travailleurs, 6 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 73 de fin de document.

<sup>566</sup> 33 répondants: 6 gouvernements, 7 organisations d'employeurs, 8 organisations de travailleurs, 12 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 74 de fin de document.

relations professionnelles était «volontariste» et aucun employeur ne pouvait être contraint à s'engager dans la négociation collective<sup>567</sup>. Plusieurs répondants ont indiqué qu'ils ne disposaient pas de données suffisantes ou qu'ils étaient en train de mener des études sur la question<sup>568</sup>.

- 118.** Quelques réponses, fournies notamment par des gouvernements, portaient essentiellement sur les lois et réglementations applicables aux EMN, sans fournir systématiquement des précisions sur l'application desdites lois au sein des EMN (voir la note 564 ci-dessus). Un certain nombre de répondants a simplement rapporté que la loi n'établissait aucune distinction entre les EMN et les employeurs comparables dans le pays, et qu'ils ne tiraient aucune conclusion quant aux normes (c'est-à-dire les politiques et/ou pratiques) observées au sein des EMN ou chez des employeurs comparables<sup>569</sup>. D'autres, observant l'absence de distinction légale, en ont conclu que les normes en matière de relations professionnelles au sein des EMN n'étaient pas moins favorables que celles observées chez des employeurs comparables<sup>570</sup>. D'autres encore ont indiqué que la loi s'appliquait de la même manière aux EMN et aux employeurs comparables et fait remarquer, séparément, que les relations professionnelles au sein des EMN étaient plus favorables que celles observées chez des employeurs comparables, voire similaires à ces dernières<sup>571</sup>.
- 119.** Un certain nombre de répondants a indiqué que les normes en matière de relations professionnelles variaient d'une EMN à l'autre<sup>572</sup>. Quelques-uns ont insisté sur le rôle déterminant de la nature et de la taille de l'entreprise<sup>573</sup> ou du secteur d'activité<sup>574</sup>. Un

<sup>567</sup> Irlande (T).

<sup>568</sup> Par exemple, Guatemala (E) (pas de données disponibles), Hongrie (TP) (selon le gouvernement, pas de données disponibles, mais 50 pour cent des membres d'EMN de l'Association des entreprises multinationales hongroises ont été syndicalisés, ce qui est supérieur au taux local moyen; les vues des employeurs et des travailleurs divergeaient), Suisse (G) (pas de données en dehors des données d'expérience), Slovaquie (G) (le gouvernement analyse la question avec la Fédération européenne des syndicats).

<sup>569</sup> Par exemple, Brésil (G) et (E), Côte d'Ivoire (G), République démocratique du Congo (E) et (T), Danemark (TP), El Salvador (G), Érythrée (G), Allemagne (G), Guatemala (G), Inde (G), Jordanie (G), Kenya (G), République de Corée (G), Maurice (G), République de Moldova (G), Panama (G), Singapour (G), Slovaquie (TP), Espagne (E), Sri Lanka (E), Thaïlande (G), Ukraine (G).

<sup>570</sup> Par exemple, Australie (G) et (T), Bahreïn (G), Canada (E), Zimbabwe (G).

<sup>571</sup> Par exemple, Autriche (G), Colombie (G) (l'inspection du travail a attesté la conformité à la loi).

<sup>572</sup> Lettonie (T) (exemples positifs et négatifs de partenariat social), Lituanie (T – LPSS) (quelques EMN sont bienveillantes à l'égard des syndicats, mais la plupart ne le sont pas), République-Unie de Tanzanie (T) (certaines se conforment aux normes, d'autres non), Ouganda (TP) (certaines ont de bonnes relations professionnelles, d'autres en sont loin).

<sup>573</sup> Par exemple, Chine (G) (les grandes EMN appliquent mieux les normes de relations professionnelles que certaines petites entreprises, notamment les entreprises à forte intensité de main-d'œuvre), Suisse (G) (plus facile de conclure une convention collective au sein d'une EMN qu'au sein d'une PME).

<sup>574</sup> *Commerce*: Israël (T) (secteur bancaire généralement organisé); *hôtellerie*; *tourisme*; *restauration*: Israël (T) (conventions collectives applicables à l'ensemble du secteur), Israël (T) (conventions collectives locales), Lettonie (T) (opposition aux activités d'organisation et de négociation); *Construction*: États-Unis (T) (restructuration d'entreprise comme moyen d'éviter les obligations de négociation); *alimentation*; *boissons*; *tabac*: Égypte (G) (réponse des EMN; plus de

certain nombre de réponses illustre le rôle du gouvernement en tant que facteur conditionnant le climat des relations professionnelles: quelques exemples ont mis en exergue l'environnement favorable pour les relations professionnelles que constituent les lois et le contrôle de leur conformité avec les normes internationales et régionales <sup>575</sup>; d'autres, essentiellement des organisations de travailleurs, ont démontré le rôle joué par les gouvernements pour entraver la syndicalisation au sein des EMN <sup>576</sup>. Une organisation d'employeurs a rapporté qu'aucun syndicat n'était autorisé dans le pays <sup>577</sup>. Une autre, par contre, a indiqué que les EMN renouvelaient régulièrement les conventions collectives qu'elles avaient signées avec les représentants des travailleurs <sup>578</sup>. Une organisation de travailleurs a exprimé l'avis que la décentralisation de la négociation collective du secteur vers l'entreprise n'était pas compatible avec l'esprit des objectifs énoncés dans la Déclaration sur les EMN <sup>579</sup>.

- 120.** D'autres commentaires ont présenté certaines caractéristiques de l'environnement d'entreprise comme des facteurs conditionnant les expériences en matière de relations professionnelles. Les contrats d'emploi précaires et la personnalisation de l'emploi, tel le travail à domicile, ont été présentés par plusieurs répondants comme des facteurs sapant

liberté au sein des EMN que chez des employeurs comparables), Lettonie (T) (élimination des syndicats après la privatisation), Lituanie (T – LPSS) (contrats individuels et obstacle à la communication avec les dirigeants syndicaux), Ouganda (TP) (troubles au sein d'EMN); *production de pétrole et de gaz: raffinage de pétrole*: Angola (G) (réponse d'EMN: croissance et développement des activités syndicales encouragées par les compagnies pétrolières), Angola (T) (refus du gouvernement de reconnaître la fédération); *textiles; vestimentaire; cuir; chaussures*: Afrique du Sud (T – COSATU) (sous-paiement dans certaines EMN, longs horaires de travail); *fabrication d'équipements de transport*: Etats-Unis (T) (capacité légale à «remplacer durablement» des travailleurs en grève).

<sup>575</sup> Ratification de conventions de l'OIT: Colombie (G) (n<sup>os</sup> 87 et 98), Grèce (G) (n<sup>os</sup> 87 et 98), Jordanie (G) (non spécifié), Norvège (G) (n<sup>o</sup> 87, article 5, et pas d'affaires concernant la liberté syndicale), Sri Lanka (G). Voir aussi Norvège (G) (la législation nationale en vigueur est en conformité avec la Déclaration sur les EMN). Voir Belgique (E) et (T) (les EMN sont intégrées au système de relations professionnelles fondé sur les conventions collectives de l'UE), Bulgarie (G) (les conventions collectives sur la négociation qui sont déjà en vigueur dans une entreprise restent en vigueur après la privatisation).

<sup>576</sup> Par exemple, Lituanie (T – LTUC) (le gouvernement n'encourage pas les négociations collectives), Pakistan (T – PLF) («les EMN sont les enfants favoris du gouvernement» et collaborent avec lui pour agir contre les intérêts des travailleurs), Nouvelle-Zélande (T) (les normes nationales ne sont pas conformes aux conventions de l'OIT et ont le même effet «décollectivisant» que les entreprises nationales), Philippines (G) (exposant le point de vue des travailleurs) (l'environnement sans syndicat est synonyme d'incitation formelle à l'implantation d'EMN), Etats-Unis (T) (la capacité légale des EMN à remplacer durablement les travailleurs grévistes est une «arme particulièrement efficace d'élimination de la liberté d'association et du droit à la négociation collective»; les EMN peuvent aussi éluder leurs obligations en matière de négociation en recourant à la restructuration d'entreprise par le biais de la fusion – exemples fournis), Cameroun (T) (quand les lois sur les relations professionnelles sont violées par les EMN, les autorités ont du mal à prendre des mesures contre ces dernières).

<sup>577</sup> Oman (E).

<sup>578</sup> Espagne (E).

<sup>579</sup> Autriche (T). Voir aussi Lituanie (T – LPSS) (la négociation collective n'est pas répandue et se pratique essentiellement au niveau de l'entreprise).

l'organisation de travailleurs au sein des EMN<sup>580</sup>. En outre, le nombre décroissant de syndicats opérant au sein des EMN a été imputé à la recherche de profits, qui sape la volonté des EMN de négocier avec les syndicats<sup>581</sup>. Une organisation de travailleurs a constaté que les codes de conduite avaient contraint les EMN à adopter de meilleures normes en matière de relations professionnelles<sup>582</sup>, et une autre a établi une corrélation entre, d'une part, la participation d'EMN, étrangères ou nationales, à des organisations d'employeurs et, d'autre part, la bonne qualité des relations professionnelles<sup>583</sup>. D'aucuns ont estimé important d'inclure dans les futurs questionnaires et études de l'OIT les changements technologiques susceptibles de modifier les relations professionnelles, notamment en ce qui concerne la confidentialité des données personnelles, afin d'obtenir un tableau reflétant correctement l'évolution<sup>584</sup>.

- 121.** Le jeu conjugué des lois et pratiques du pays d'origine et du pays d'accueil en matière de relations professionnelles a été constaté par quelques organisations de travailleurs comme suit. Une organisation de travailleurs a attiré l'attention sur le fait que les EMN qui avaient des relations professionnelles satisfaisantes dans leur pays n'entretenaient pas nécessairement des relations de même qualité dans les pays d'accueil où la loi en la matière était moins exigeante<sup>585</sup>. Inversement, selon une autre, lorsque la pratique du pays d'origine encourageait un système «volontariste», l'employeur EMN dans le pays d'accueil ne pouvait être contraint à s'engager dans la négociation collective et appliquait des normes inférieures malgré que les lois du pays d'accueil garantissaient la liberté syndicale ainsi que le droit d'adhérer à un syndicat<sup>586</sup>. Dans un pays, une organisation de travailleurs a prédit que les pratiques des EMN consistant à régler tous les conflits du travail par des moyens légaux étaient de nature à engendrer davantage de conflits du travail à l'avenir<sup>587</sup>. Une autre a considéré que les pratiques des EMN en matière de relations professionnelles étaient inefficaces en raison de leur incompatibilité avec les aspirations sociales dans le pays d'accueil<sup>588</sup>.

<sup>580</sup> Belgique (G), Portugal (T). Voir aussi Pérou (T).

<sup>581</sup> Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs) (diminution du nombre de syndicats au cours des cinq à six dernières années; dans les EMN où opèrent des syndicats, les relations professionnelles sont excellentes).

<sup>582</sup> République dominicaine (T).

<sup>583</sup> Finlande (TP) (point de vue des travailleurs).

<sup>584</sup> Allemagne (T).

<sup>585</sup> Etats-Unis (T).

<sup>586</sup> Irlande (T).

<sup>587</sup> République de Corée (T).

<sup>588</sup> Madagascar (T).

1.6.2. Relations professionnelles: avantages et concessions (paragraphe 45 de la Déclaration: question 17 de l'enquête)

*Q. 17 Les avantages offerts et les concessions faites par les gouvernements pour attirer les investissements étrangers directs ont-ils limité, d'une quelconque façon, la liberté syndicale des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective?*

Nombre total de répondants: 131/169 (dont 27 dans des réponses tripartites):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 60/75 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 33/39 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations de travailleurs de 38/55 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)</li> </ul>



**122.** De nombreux répondants ont considéré que les avantages et concessions visant à attirer des IED n'avaient pas limité la liberté syndicale<sup>589</sup> des travailleurs ni le droit d'organisation et de négociation collective<sup>590</sup>. Un nombre relativement modeste d'organisations de travailleurs a indiqué que les avantages offerts ou concessions faites avaient limité la liberté syndicale des travailleurs<sup>591</sup> ou le droit d'organisation et de négociation collective<sup>592</sup>, et une organisation de travailleurs a informé que d'autres droits de travailleurs avaient été limités<sup>593</sup>. Un certain nombre de répondants a expliqué que les lois garantissant la liberté syndicale et le droit à la négociation collective n'établissaient aucune distinction entre les EMN et les entreprises locales<sup>594</sup>. A cet égard, plusieurs répondants ont mentionné les conventions pertinentes de l'OIT citées dans la Déclaration

<sup>589</sup> 104 répondants: 46 gouvernements, 20 organisations d'employeurs, 14 organisations de travailleurs, 24 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 75 de fin de document.

<sup>590</sup> 104 répondants: 47 gouvernements, 21 organisations d'employeurs, 15 organisations de travailleurs, 21 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 76 de fin de document.

<sup>591</sup> 7 répondants: 7 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 77 de fin de document.

<sup>592</sup> 5 répondants: 5 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 78 de fin de document.

<sup>593</sup> Colombie (T) (les nouvelles lois relatives aux contrats d'une durée de quatre mois ne laissent aucun recours aux travailleurs dont le contrat est arrivé à expiration).

<sup>594</sup> Argentine (G), Bangladesh (T), Inde (G) (la législation nationale du travail s'applique de manière uniforme aux zones franches/zones franches d'exportation), Mexique (G), Pérou (G), Sri Lanka (E).



sur les EMN<sup>595</sup>. Deux répondants ont indiqué qu'aucun avantage ni aucune concession n'étaient offerts pour attirer des IED<sup>596</sup>.

**123.** Quelques organisations de travailleurs qui voyaient un lien entre les avantages et autres concessions, d'une part, et les restrictions des droits des travailleurs, d'autre part, ont signalé des lois ou mesures adoptées par le gouvernement au cours de la période couverte par le rapport, notamment sa décision de fermer un syndicat dans le secteur des télécommunications<sup>597</sup>, des lois prévoyant le travail temporaire<sup>598</sup> ainsi que l'assouplissement de la législation du travail dans les ZFE à seule fin d'habiliter les entreprises à recruter et licencier comme elles l'entendent, et la pratique consistant à décourager la syndicalisation des travailleurs par le biais de la gestion des ressources humaines<sup>599</sup>. Deux autres organisations de travailleurs ont observé dans les activités des EMN un fossé entre principe et pratique. Ces organisations ont indiqué que les avantages et autres concessions n'avaient pas, en principe, limité les droits des travailleurs, mais que, dans la pratique, les EMN disposaient de plusieurs moyens de «persuasion» (licenciement, fermeture ou transfert de l'entreprise) pour garder le contrôle sur les travailleurs, qui craignaient ainsi de perdre leur travail dans une situation caractérisée par la raréfaction de l'emploi<sup>600</sup>, les syndicats étant le plus souvent inexistant dans les cas d'investissement en installations entièrement nouvelles<sup>601</sup>. Deux répondants de pays en transition ont fait valoir que, même si les avantages offerts ne se traduisaient pas par une restriction des droits des travailleurs, le gouvernement n'avait pas non plus pris de mesures incitatives pour améliorer les relations professionnelles<sup>602</sup>.

**124.** Quelques répondants ont fourni des exemples d'avantages et autres concessions n'ayant engendré aucune restriction des droits des travailleurs. Ont été mentionnés les conditions économiques inhérentes aux contrats de concession<sup>603</sup>, les subventions<sup>604</sup>, les exonérations

<sup>595</sup> Côte d'Ivoire (G) (n<sup>os</sup> 87 et 98), Chypre (G) (n<sup>os</sup> 87, 98 et 135), Trinité-et-Tobago (E) (n<sup>o</sup> 87), Ukraine (G) (n<sup>os</sup> 87 et 98).

<sup>596</sup> Belgique (G), Népal (T) (mais le gouvernement subit une pression croissante dans ce sens).

<sup>597</sup> République dominicaine (T) (notant cependant que la plupart des incitations ou concessions offertes sont généralement plus implicites qu'explicites).

<sup>598</sup> Colombie (T), Pérou (T).

<sup>599</sup> République-Unie de Tanzanie (T).

<sup>600</sup> Madagascar (T).

<sup>601</sup> Pologne (T – OPZZ).

<sup>602</sup> Lettonie (T) (citant une évaluation réalisée par diverses associations syndicales de branche dans le domaine des communications, de l'alimentation et de la construction, selon laquelle les EMN n'ont pas soutenu la négociation collective, la reconnaissance ou la promotion des syndicats, ou encore la coopération avec les partenaires sociaux), Lituanie (E) (rien ne prouve que les abattements fiscaux sur les bénéficiaires ou d'autres incitations aient eu un impact positif sur les droits des travailleurs).

<sup>603</sup> Bulgarie (G).

<sup>604</sup> Par exemple, Autriche (G) et (T).

fiscales sur les bénéficiaires pendant certaines périodes<sup>605</sup>, l'aménagement de ZFE<sup>606</sup> et les incitations fiscales<sup>607</sup>. Un répondant a indiqué que les avantages offerts engendraient un accroissement de la productivité et renforçaient la collaboration entre les «partenaires de production»<sup>608</sup>. Un autre a indiqué que les avantages étaient généralement convenus sur une base tripartite, chaque partie à l'accord ayant à s'acquitter d'engagements aux fins de la réalisation des objectifs communs de développement et de croissance de l'emploi, notamment dans les zones économiquement déprimées du pays<sup>609</sup>.

1.6.3. Demandes d'information, et promotion de la négociation collective (paragraphe 46 à 51, 53 à 55 de la Déclaration: questions 18 et 19 de l'enquête)

*Q. 18 a) Les multinationales ont-elles répondu positivement aux demandes d'information formulées par les représentants des travailleurs désireux de participer aux négociations sérieusement? Si non, prière de préciser.*

*b) S'agissant des négociations collectives, y a-t-il des multinationales qui n'aient pas répondu de façon constructive aux demandes d'information sur les activités adressées par le gouvernement?*

*Q. 19 Décrire brièvement les mesures prises éventuellement pour appliquer les recommandations antérieures du Conseil d'administration demandant de «...faire de la négociation collective l'élément clé des relations professionnelles. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient mener des actions visant à faire prendre conscience à leurs membres et à l'opinion publique de l'importance de la négociation collective afin de favoriser l'harmonie des relations professionnelles. Il faudrait fournir les informations et services nécessaires à la négociation et à la conclusion des conventions collectives et donner aux responsables l'autorité voulue pour prendre les décisions.»*

Nombre total de répondants: 143/169 (dont 30 dans des réponses tripartites):

- Gouvernements de 62/75 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)
- Organisations d'employeurs de 35/39 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)
- Organisations de travailleurs de 46/55 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)

<sup>605</sup> Par exemple, Bélarus (G), Lituanie (E).

<sup>606</sup> Mexique (G), Panama (G), Togo (E) et (T x 2).

<sup>607</sup> Maurice (G).

<sup>608</sup> Bahreïn (G).

<sup>609</sup> Italie (G) et (T). Voir aussi Viet Nam (E) (le gouvernement tient compte des droits des travailleurs lorsqu'il élabore ses mesures pour attirer des IED).

- 125.** *Question 18 a).* De nombreux répondants ont indiqué que les EMN réagissaient positivement aux demandes d'information<sup>610</sup> nécessaires pour permettre aux représentants des travailleurs<sup>611</sup> de mener utilement leurs négociations. D'autres encore ont considéré que, même si les EMN réagissaient parfois, voire souvent, de manière constructive, certaines réactions étaient insuffisantes ou tardives<sup>612</sup>. Quelques répondants ont indiqué que la réaction variait d'une entreprise à l'autre, selon la taille ou les relations établies entre le patronat et les travailleurs<sup>613</sup>. D'autres ont fait part de données d'expérience spécifiques à des secteurs<sup>614</sup>. Un répondant a indiqué que ce problème tenait au fait que, plutôt que de négocier directement avec les syndicats, la plupart des EMN étaient couvertes par des conventions collectives établies pour le secteur<sup>615</sup>. Plusieurs organisations de travailleurs ont indiqué qu'elles ne disposaient pas d'informations ou de données sur la question<sup>616</sup>.
- 126.** Les difficultés rencontrées par les travailleurs demandant des informations de la part des EMN ont été décrites par certains répondants. Il a été rapporté que les EMN fournissaient ou renaient des informations par souci stratégique afin de favoriser leur position dans les négociations, et invoquaient couramment le «secret commercial» pour refuser de fournir les renseignements demandés<sup>617</sup>. Dans certains cas, il a été rapporté que les EMN fournissaient des informations superficielles, inutiles ou non crédibles<sup>618</sup>. Des répondants

<sup>610</sup> 60 répondants: 21 gouvernements, 12 organisations d'employeurs, 9 organisations de travailleurs, 18 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 79 de fin de document.

<sup>611</sup> 19 répondants: 3 gouvernements, 2 organisations d'employeurs, 10 organisations de travailleurs, 4 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces représentants, voir la note 80 de fin de document.

<sup>612</sup> 21 répondants: 7 gouvernements, 1 organisation d'employeurs, 7 organisations de travailleurs, 6 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 81 de fin de document.

<sup>613</sup> Par exemple, Panama (T), Espagne (T) (les grandes entreprises fournissent plus librement et plus régulièrement des informations). Voir aussi Zambie (E).

<sup>614</sup> Données d'expérience positives: *production de métaux de base*: Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs); *construction*: Autriche (T); *alimentation; boissons; tabac*: Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs); *foresterie; bois; papier et pâte à papier*: Autriche (T); *secteur minier*: Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs); *fabrication d'équipements de transport*: Afrique du Sud (E); données d'expérience négatives: *production de métaux de base*: Costa Rica (G); *production de pétrole et de gaz; raffinage de pétrole*: République dominicaine (T); *fabrication d'équipements de transport*: Etats-Unis (T); *services postaux et autres services de communication*: Australie (T), Barbade (E); *services financiers; services professionnels*: Australie (T).

<sup>615</sup> Portugal (G).

<sup>616</sup> Par exemple, Angola (T), Belgique (G), Lituanie (T – LTUC), Pérou (G), Rwanda (T), Ukraine (G) et (E), Etats-Unis (T) (pas de données sur les tendances globales).

<sup>617</sup> Voir, de manière générale, les réponses figurant dans la note 612 ci-dessus (réponses insuffisantes ou tardives).

<sup>618</sup> Par exemple, Autriche (G) (les EMN répondent d'une manière tout à fait positive aux demandes d'information, mais la qualité de l'information fournie est contestable), Hongrie (TP) (caractère superficiel de l'information; les EMN gardent secrètes les données salariales et les informations relatives aux salaires), Philippines (G) (les EMN fournissent des «états financiers peu crédibles», ce

d'un pays de l'UE ont signalé des améliorations observées dans les réactions des EMN depuis l'entrée en vigueur de la directive sur les comités d'entreprise européens<sup>619</sup>. Dans certaines situations signalées notamment par des organisations de travailleurs, les dirigeants locaux des EMN ont estimé nécessaire d'obtenir l'approbation ou l'autorisation de leur société mère avant de communiquer des informations, une procédure qui retardait ou empêchait la divulgation de l'information<sup>620</sup>. Quelques organisations de travailleurs, selon lesquelles il y avait peu ou prou de coopération, ont indiqué que les travailleurs devaient s'appuyer sur les informations à la disposition du public ou se procurer secrètement les informations nécessaires<sup>621</sup>. Plusieurs répondants ont précisé par quels moyens les EMN étaient contraintes à fournir les informations demandées, notamment des moyens légaux ou politiques ainsi que la publicité<sup>622</sup>.

- 127. Question 18 b).** Un nombre important de répondants a indiqué que, dans le contexte de la négociation collective, les EMN réagissaient de manière constructive aux demandes d'information pertinentes sur leurs activités, présentées par le gouvernement<sup>623</sup>. Quelques-uns ont fait état des difficultés rencontrées pour avoir des réponses constructives à leurs demandes<sup>624</sup>. D'autres ont indiqué que le gouvernement ne présentait aucune demande de ce genre; quelques-uns ont mentionné la politique de non-ingérence dans le système de négociation collective, et un gouvernement de l'UE a indiqué que ces demandes transitaient généralement par les organisations d'employeurs<sup>625</sup>. D'autres encore ont indiqué qu'ils ne disposaient pas d'informations pour répondre à cette question<sup>626</sup>.

qui entrave la conduite de négociations utiles), République démocratique du Congo (T) (rarement sont fournies de vraies informations, et seulement de manière parcellaire), Népal (T) (réponses «du bout des lèvres»), République-Unie de Tanzanie (T) («aucune information»). Voir aussi République dominicaine (T) (aucune culture d'échange entre les deux parties).

<sup>619</sup> Finlande (TP).

<sup>620</sup> Par exemple, République démocratique du Congo (T), Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs) (les représentants des travailleurs sont à la merci du patronat local en ce qui concerne les relations entre le siège international de l'entreprise et sa succursale).

<sup>621</sup> Par exemple, Guyana (G) (les travailleurs sont contraints de se fier aux rapports publics annuels des EMN), Ouganda (TP) (les travailleurs sont presque toujours obligés de se procurer les informations requises «en secret»).

<sup>622</sup> Par exemple, Bangladesh (E) (dans un délai de 10 jours à compter de la date de réception de la demande, les employeurs – et cela vaut aussi pour les EMN – sont censés organiser une réunion aux fins de négociations constructives), Kenya (G) (en particulier lorsque des informations sont requises pour le règlement, devant les tribunaux du travail, de différends liés à des conventions collectives), Afrique du Sud (T – FEDUSA) (la publicité est utilisée comme moyen coercitif), Pérou (T) (la possibilité pour les EMN de ne pas fournir les informations demandées est favorisée par le fait que la législation du travail nationale ne prévoit pas de sanction pour une telle attitude).

<sup>623</sup> 57 répondants: 25 gouvernements, 9 organisations d'employeurs, 5 organisations de travailleurs, 18 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 82 de fin de document.

<sup>624</sup> Bangladesh (T) (dans certains cas), France (T – CFE-CGC), Koweït (TP), Espagne (T) (dans certains cas).

<sup>625</sup> Guatemala (E), République de Corée (G), Nouvelle-Zélande (G), Pays-Bas (G) (organisations d'employeurs). Voir aussi Philippines (G).

<sup>626</sup> Par exemple, Brésil (G) et (E), Bulgarie (G), Népal (T), Pologne (T – OPZZ), Portugal (T), Roumanie (G), Rwanda (T), Thaïlande (G).

Plusieurs répondants ont évoqué des EMN liées par une obligation générale de rendre compte, laquelle n'est pas nécessairement spécifique à la négociation collective, et un répondant a mentionné des informations qui n'étaient peut-être pas «tout à fait constructives» et qui avaient été fournies par des EMN dans le cadre d'une enquête publique<sup>627</sup>.

- 128.** *Question 19.* De nombreux répondants ont expliqué les mesures prises pendant la période couverte par le rapport pour mettre en œuvre les recommandations<sup>628</sup> du Conseil d'administration afin de promouvoir la négociation collective en tant qu'élément clé des relations professionnelles<sup>629</sup>. Par contre, un certain nombre d'autres répondants a rapporté qu'aucune mesure n'avait été prise à cet égard<sup>630</sup>. Plusieurs répondants, notamment de pays de l'UE, ont indiqué qu'aucune mesure n'avait été prise pour promouvoir la négociation collective, le pays ayant une longue et riche histoire en matière de négociation collective<sup>631</sup>. Un certain nombre de répondants a fourni des informations sur le nombre de conventions collectives et/ou d'entreprises syndicalisées, y compris des EMN, dans le pays, et/ou sur l'étendue des sujets couverts par la négociation collective. Voir l'encadré 1.6.3: *Négociation collective, entreprises – y compris EMN – syndicalisées: sélection de données d'expérience.*
- 129.** Les réponses reflétaient généralement l'avis que la négociation collective était un moyen important de résoudre les conflits du travail. Pour reprendre les termes d'un répondant, les conventions collectives étaient l'«instrument de déréglementation le plus important utilisé par les partenaires sociaux» et jouaient un rôle éminent dans la vie sociale et économique

<sup>627</sup> Par exemple, Chine (G) (enquête), Indonésie (G) (les EMN sont tenues de soumettre un rapport annuel au ministère de la Main-d'œuvre sur les conditions d'emploi et de travail), Kenya (G) (les EMN ont l'obligation légale de présenter un rapport annuel sur leur bilan commercial, et le gouvernement est habilité à communiquer ces informations), Mexique (G) (les EMN sont tenues de communiquer au gouvernement des informations confidentielles, et le gouvernement doit les tenir confidentielles; aucun cas de refus).

<sup>628</sup> Voir document GB.268/MNE/1/2, paragr. 228.

<sup>629</sup> 78 répondants: 38 gouvernements, 15 organisations d'employeurs, 10 organisations de travailleurs, 15 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 83 de fin de document.

<sup>630</sup> 18 répondants: 5 gouvernements, 7 organisations de travailleurs, 6 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 84 de fin de document.

<sup>631</sup> Par exemple, Danemark (TP) (cela fait plus de 100 ans que s'est développé le modèle national de marché du travail, caractérisé par une coopération tripartite et de puissantes organisations de travailleurs et d'employeurs, les conventions collectives étant considérées comme la source de droit la plus importante pour les questions touchant à la législation du travail), Finlande (TP) (niveau d'organisation: 80 pour cent, et les conventions couvrent environ 95 pour cent des salariés; les agences du marché de l'emploi agissent de manière indépendante sur la base de programmes publics de l'emploi), Allemagne (E) (le droit d'organisation et le droit de négociation collective des travailleurs sont des éléments clés en Allemagne, et point n'est besoin de les promouvoir davantage), Pérou (G) (les dispositions existantes, déjà bien étoffées, permettent d'entretenir des relations professionnelles pacifiques ou offrent, en tout cas, la possibilité de trouver des solutions aux différends), Suisse (G) (la négociation collective peut être considérée comme une tradition et ne pose aucun problème, en sorte qu'il n'est pas nécessaire, parmi les mesures à prendre, d'en réaffirmer constamment l'importance dans les EMN et les entreprises nationales).

du pays<sup>632</sup>. Un autre répondant voyait dans la négociation collective non seulement un mécanisme permettant de canaliser les relations, mais aussi un instrument de gestion d'entreprise dans un milieu plus compétitif<sup>633</sup>.

<b>Encadré 1.6.3</b> <b>Négociation collective, entreprises – y compris EMN – syndicalisées:</b> <b>sélection de données d'expérience</b>	
<i>Répondant(s)</i>	<i>Entreprises syndicalisées et/ou conventions sur la négociation collective</i>
Brésil (G) et (E)	Augmentation d'environ 65 pour cent du nombre de conventions collectives conclues entre 1997 et 1998
Finlande (TP)	Niveau de syndicalisation: 80 pour cent; les conventions couvrent environ 95 pour cent des salariés
Hongrie (TP) (point de vue du gouvernement)	Baisse du pourcentage de conventions sur la négociation collective (corroborée par les données fournies); 25 pour cent des entreprises nationales et des entreprises sous contrôle étranger sont assujetties à des conventions collectives, ce qui représente environ 60 pour cent des employés; les conventions collectives entièrement sous contrôle étranger étaient considérées comme étant «en dessous de la moyenne» puisque 20 pour cent des entreprises couvertes représentaient 45 pour cent de tous les employés; meilleure couverture du côté des entreprises locales
Japon (G)	Le taux de syndicalisation des entreprises japonaises était de 24,1 pour cent, contre 23,2 dans les EMN (citant une étude sur les relations professionnelles dans les entreprises étrangères); 8,7 pour cent des entreprises japonaises opéraient sans convention collective, contre 25 pour cent des EMN
Japon (T)	Le taux de syndicalisation des entreprises de plus de 1 000 employés est de 57 pour cent
Maurice (G)	Taux de syndicalisation: 20 pour cent des entreprises. Incompétence généralisée, impliquant une assistance importante de la part du gouvernement
Espagne (E)	80 pour cent des travailleurs sont couverts par des conventions collectives
Espagne (G)	2 182 conventions ont été dénombrées en 1999, contre 5 028 en 1996
<i>Répondant(s)</i>	<i>Etendue des sujets couverts par la négociation collective</i>
Brésil (G) et (E)	Davantage de directives concernant la négociation de problèmes d'actualité ont été soumises au débat du monde du travail
Japon (G)	Les points examinés lors des consultations entre patrons et ouvriers dans les entreprises japonaises étaient «assez étoffés»; les points examinés au sein des EMN étaient «plutôt limités»
Sénégal (G)	Renforcement de la liberté d'expression (aussi bien individuelle que collective) des travailleurs; élargissement du cadre de cette liberté d'expression de manière à «permettre un dialogue plus fertile au sein des entreprises»
Espagne (G)	«Amélioration incontestable sur le plan de l'autonomie» des parties pour déterminer les conditions de travail telles que les horaires de travail, la structure de la rémunération, la procédure appropriée d'adoption des décisions touchant l'organisation du travail dans l'entreprise

<sup>632</sup> Pays-Bas (G) (notant que les conventions collectives pouvaient être étendues à une industrie entière). Les conventions ne portaient pas simplement sur les conditions d'emploi fondamentales mais s'étendaient à toute une série de conditions: formation, service de garderie, conditions de travail et même création d'emplois. Pour avoir un avis négatif sur la négociation au niveau sectoriel, voir Afrique du Sud (E).

<sup>633</sup> Espagne (E).

130. Certaines des mesures prises, ainsi qu'il a été rapporté, pour promouvoir la négociation collective ont impliqué l'élaboration de lois ou de politiques; il convient notamment de citer la ratification et/ou la mise en œuvre de conventions de l'OIT, des révisions du cadre juridique des relations industrielles et/ou la mise en place de mécanismes et de mandats de collaboration tripartite. Un certain nombre de gouvernements s'est référé à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, mais, dans certains cas, il n'était pas aisé de déterminer quelles mesures étaient prises actuellement dans ce contexte pour promouvoir la négociation collective en fonction des résolutions du Conseil d'administration<sup>634</sup>. Dans certains cas, des modifications ont été apportées à la législation du travail afin de promouvoir la négociation collective, ou étaient en train de l'être pendant la période couverte par le rapport; elles portaient principalement sur l'obligation de négocier et sur le principe de représentation<sup>635</sup>. Des procédures et programmes associant le gouvernement à la médiation, à la conciliation et/ou à la prévention de conflits du travail ont été mentionnés par un certain nombre de répondants, des gouvernements pour la plupart<sup>636</sup>. D'autres ont fait état de lois reflétant une politique de choix entre contrats individuels et contrats collectifs<sup>637</sup>. Il a été rapporté que, dans certains cas, le principe du tripartisme avait inspiré l'adoption de politiques tripartites en matière de négociation collective, ou la prise d'initiatives tripartites, notamment des conventions, des chartes et des plans sociaux, ainsi que les mécanismes consultatifs en

<sup>634</sup> Il a été fait état de la ratification de conventions de l'OIT, notamment par Antigua-et-Barbuda (G) (n°s 87 et 98 en 1983), Kenya (G) (ratification de la convention n° 98 et établissement de la Charte tripartite des relations professionnelles, qui est un document de politique générale destiné à orienter la pratique des relations professionnelles et doit être légalement incorporé dans les statuts), Mexique (G), Sénégal (G) (n°s 87 et 98), Afrique du Sud (T – FEDUSA) (ratification de la convention n° 98 pendant la période couverte par le rapport, et plan social mis en œuvre de concert avec les partenaires sociaux, visant à réduire le taux de chômage).

<sup>635</sup> Par exemple, Brésil (G) (passage de l'ingérence de l'Etat à un modèle démocratique souple), République de Corée (G), Lituanie (G) et (E), Maurice (G) (code de pratique établi par la loi sur les relations professionnelles pour aider les employeurs et les syndicats à conduire utilement des négociations collectives), République de Moldova (G), Roumanie (G), Afrique du Sud (E), Sri Lanka (G) (obligeant les employeurs à reconnaître le droit de négociation collective aux syndicats dont les adhérents représentent plus de 40 pour cent de la main-d'œuvre), mais voir Sri Lanka (E) (disposition obligatoire contraire au principe du volontarisme), Zimbabwe (G) (mesures prises pour étendre la négociation collective au secteur public).

<sup>636</sup> Brésil (G) et (E), Costa Rica (G) (vidéoconférence régionale sur une autre manière de régler les règlements et sur les compétences en matière de négociation), Equateur (G) (programmes pour le règlement d'éventuels conflits collectifs avec le ministère du Travail), Guatemala (G) (programmes spéciaux à l'Ecole de la médiation et de la conciliation du ministère du Travail et de la Protection sociale – par l'intermédiaire desquels est assurée la promotion de la négociation collective), Guyana (G) (le ministère du Travail assure un service de conciliation pour la prévention et le règlement de conflits du travail, Nouvelle-Zélande (G) (par l'intermédiaire du Tribunal du travail).

<sup>637</sup> Par exemple, Australie (G) (mais pas la Nouvelle-Galles du Sud) (conventions individuelles et collectives; employeurs et employés ont le droit de choisir), mais voir Australie (T) (le gouvernement en place encourage la négociation individuelle de préférence à la négociation collective), Sénégal (G) (dit que la liberté d'expression des travailleurs est renforcée en tant que choix individuel ou collectif).

place<sup>638</sup>. D'autres efforts visaient à l'établissement ou au renforcement du système de négociation collective tripartite en usage dans certains pays<sup>639</sup>.

- 131.** Il a été fait état de diverses activités de promotion de la négociation collective, outre l'élaboration de lois et politiques. Le gouvernement et/ou les partenaires sociaux ont assuré des séminaires et ateliers de formation à l'intention d'agents de la fonction publique, des responsables d'organisations d'employeurs et/ou des dirigeants syndicaux<sup>640</sup>. Un répondant a énuméré les services consultatifs offerts quotidiennement selon les principes de la négociation collective et sur les questions couvertes par la négociation<sup>641</sup>, et un autre a décrit les visites effectuées dans des entreprises pour expliquer et promouvoir l'importance des bonnes pratiques en matière de relations professionnelles<sup>642</sup>. Il a été rapporté que des campagnes d'information et des débats avaient lieu dans certains pays<sup>643</sup>.

<sup>638</sup> Par exemple, Barbade (G) et (E) (convention tripartite sur le Protocole III visant à promouvoir la négociation collective; elle comprend l'article «harmonie professionnelle» visant à adopter une méthode consultative pour réduire les risques de conflit du travail), mais voir Barbade (T) (aucune mesure n'a été prise), Colombie (G) (programme de modernisation du système de relations professionnelles), Kenya (G) (la Charte des relations professionnelles doit être incluse dans les textes de droit), Lituanie (G) (conseil tripartite), Slovénie (G) (conseil tripartite assurant la coordination entre les partenaires sociaux), Togo (T – GSA) (consultations tripartites pour l'élaboration d'un nouveau code du travail), Ukraine (G) et (E) (une convention générale de 1999-2000 exige que les parties œuvrent à la conclusion de conventions aux niveaux des branches et des régions ainsi que de conventions collectives au niveau de l'entreprise), Espagne (G) (la Charte des travailleurs reconnaissant la liberté syndicale et le droit à l'information est présentée comme une «amélioration incontestable» de l'autonomie des partenaires sociaux dans les principales questions intéressant les entreprises, données à l'appui pour les années 1996 à 1999).

<sup>639</sup> Par exemple, Burkina Faso (E), Equateur (G) (les négociations entre EMN et représentants des travailleurs sont menées par l'intermédiaire de la Direction nationale de la médiation du travail), Jordanie (G) et (E) (75 pour cent des conventions collectives s'obtiennent par des négociations directes avec l'encouragement du gouvernement), Togo (G), (E) et (T – CSTT) (le gouvernement a créé un comité tripartite, chargé d'encadrer le dialogue social dans le pays). Comparer avec Rwanda (G) (la «politique de libéralisation» limite l'ingérence de l'Etat dans les relations entre employeurs et employés).

<sup>640</sup> Par exemple, Brésil (G) et (E), Colombie (G) («ABC des relations professionnelles collectives»), Costa Rica (G) (efforts régionaux de modernisation au sein des ministères du Travail d'Amérique centrale, de Belize et de la République dominicaine – modules de formation, séminaires et ateliers axés principalement sur l'intensification des négociations et sur les diverses formes de ces négociations: conciliation, médiation, arbitrage), Croatie (T), Egypte (G) (ateliers éducatifs organisés par l'Etat à l'intention des partenaires sociaux), Indonésie (G) (formation au «leadership» et à la négociation à l'intention des syndicats), Maurice (G) (le gouvernement a créé le Fonds de tutelle syndicale pour assurer le financement de la formation destinée aux membres de syndicats), Ouganda (TP) (les partenaires sociaux dirigent des ateliers et séminaires de formation pour promouvoir les relations professionnelles et traiter les problèmes lors de l'élaboration des conventions collectives et des processus subséquents), Viet Nam (E) (les partenaires sociaux ont tenu des ateliers et des réunions pour faire prendre conscience de l'importance de la négociation collective), Zambie (E) (ateliers, séminaires et pochettes d'information et autres matériels sur l'importance de la négociation collective, destinés à ses membres).

<sup>641</sup> Ouganda (TP).

<sup>642</sup> Malaisie (TP).

<sup>643</sup> Brésil (G) et (E) (encourageant un vaste débat sur les formes de négociation collective adaptées aux conditions nationales), El Salvador (G) (allocution publique du ministre du Travail portant sur le règlement des conflits du travail au début de la campagne visant à promouvoir la négociation



Un certain nombre de répondants a renseigné sur les démarches à engager pour tirer parti des programmes d'assistance technique multilatérale ou sur les avantages offerts par ces programmes, y compris ceux de l'OIT, dans le but de promouvoir la négociation collective <sup>644</sup>.

- 132.** Plusieurs organisations de travailleurs ont indiqué que le gouvernement ne prenait pas suffisamment de mesures pour promouvoir la négociation collective <sup>645</sup>. D'autres ont présenté des recommandations concernant de nouvelles initiatives, qu'il s'agisse notamment d'adopter des mesures en vue d'une mise en œuvre plus dynamique de la Déclaration sur les EMN par toutes les parties concernées, de conduire des programmes d'éducation pour les partenaires sociaux sur le rôle et la place de la négociation collective dans les relations professionnelles, ou d'illustrer sous forme graphique les codes de conduite privés et d'en assurer le suivi <sup>646</sup>. Les pratiques positives et les secteurs de besoin

collective), Rwanda (G) (campagnes de sensibilisation par la télévision, la radio, les conférences et les activités de formation organisées par l'organisation des travailleurs; traitement des questions ayant trait à la négociation collective), Slovaquie (TP) (activités de sensibilisation organisées par les syndicats au sujet de la représentation des travailleurs au sein des EMN), Afrique du Sud (T – FEDUSA) (sensibilisation, formation en entreprise pour les syndicats et les fédérations, destinée à informer les travailleurs au sujet de leurs droits et des obligations des employeurs), Ouganda (TP) (ateliers et séminaire destinés à sensibiliser le public à l'importance de la négociation collective), Malaisie (TP) (services consultatifs pour expliquer l'importance des bonnes pratiques en matière de relations professionnelles), Panama (G) (campagne d'information sur la promotion de la négociation collective).

<sup>644</sup> Par exemple, Estonie (TP) (des projets d'assistance technique de l'OIT étaient à l'examen au moment de l'établissement du rapport), Kenya (G) (séminaires de sensibilisation avec l'OIT et le PNUD pour amener les employeurs et les représentants des pouvoirs publics à apprécier le processus de négociation collective dans les relations professionnelles), Lituanie (G) (le plus grand problème auquel est confronté le Conseil tripartite pour les questions du travail est la sous-représentation syndicale; travaille avec le programme Phare de l'UE à l'élaboration de programmes d'éducation des partenaires sociaux pour leur permettre de s'atteler à ce problème), Pologne (T – OPZZ) (formation à la négociation collective, organisée par les organisations de travailleurs et d'employeurs en collaboration avec l'OIT et dans le cadre d'accords bilatéraux passés entre les employeurs, les travailleurs et des partenaires parmi des pays membres de l'UE).

<sup>645</sup> Par exemple, Madagascar (T) (critique le droit national, qui soumet à l'approbation du gouvernement la conclusion d'une convention collective dans une entreprise privatisée), Lituanie (T – LTUC) (le gouvernement n'encourage pas les négociations collectives), Malaisie (TP) (point de vue des travailleurs) (le gouvernement n'a pas adopté de mesures suffisantes pour promouvoir la négociation collective), Malte (T) (exemples d'activités déployées par le gouvernement contre les grèves), Népal (T) (la mise en œuvre des conventions collectives est difficile du fait qu'il n'est pas prévu de sanctions pour le cas où un employeur manque de se conformer à une convention), Pakistan (T – NLF) (estime que le gouvernement n'a pas joué de rôle efficace ni bénéfique), (T – PLF) (le gouvernement prend en compte les intérêts des employeurs, pas ceux des travailleurs, et la négociation collective perd du terrain), Rwanda (T) (les syndicats exigent une loi instituant des «structures permanentes pour les négociations collectives», mais à ce jour cette exigence n'a pas été acceptée).

<sup>646</sup> Bangladesh (T) (distribution de la Déclaration des EMN parmi les cadres et les travailleurs, établissement de pénalités strictes pour les EMN qui ne respectent pas les règles, action des pouvoirs publics visant à promouvoir des négociations équitables entre employeurs et travailleurs, et consultations au niveau national sur les questions intégrées dans la Déclaration sur les EMN), Lettonie (T) (programmes d'éducation pour les partenaires sociaux, et soutien des pouvoirs publics au partenariat social au niveau de l'entreprise et de la branche ainsi qu'aux niveaux régional et national (signalant que des recommandations du Conseil d'administration ont été incorporées dans le droit national, mais que leur mise en œuvre pose problème en raison de «l'opposition silencieuse» des employeurs et de l'impossibilité qui en a résulté pour les travailleurs de s'organiser aux fins de

mentionnés dans les réponses à la question 19 délimitaient les sujets de préoccupation qui pourraient inspirer une étude plus vaste mais plus spécifiquement axée sur le rôle des EMN dans la promotion de la négociation collective.

1.6.4. Transfert d'activités et autres questions concernant les EMN (paragraphe 40 à 58 de la Déclaration: questions 20 et 21 de l'enquête)

*Q. 20 Les multinationales ont-elles menacé de transférer leurs activités ailleurs en vue d'exercer une influence déloyale sur les négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit syndical? Si oui, prière d'expliquer.*

*Q. 21 Y a-t-il des problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales qui opèrent dans votre pays? Si oui, prière d'expliquer.*

Nombre total de répondants: 142/169 (dont 27 dans des réponses tripartites):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 62/75 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 34/39 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations de travailleurs de 46/55 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)</li> </ul>



**133.** *Question 20.* De nombreux répondants ont indiqué que les EMN n'avaient nullement menacé de transférer leurs activités comme moyen d'exercer une influence déloyale sur les négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation<sup>647</sup>. Cependant, un certain nombre de répondants, notamment des organisations de travailleurs, a soutenu que des EMN avaient menacé de transférer leurs activités ailleurs dans le but d'exercer une influence déloyale sur les négociations et les activités syndicales, ou qu'il y avait eu des allusions dans ce sens<sup>648</sup>. D'autres encore ont indiqué qu'ils n'avaient pas d'informations sur l'existence de telles menaces<sup>649</sup>. Un gouvernement a fait savoir que les petits investisseurs étaient une «exception isolée» à ce qu'il avait observé, à savoir que les EMN

leur protection en vertu de la loi), Suède (TP) (point de vue des travailleurs) (notant qu'un manuel est en cours d'élaboration sur la manière dont les syndicats peuvent travailler avec des codes de conduite).

<sup>647</sup> 69 répondants: 26 gouvernements, 16 organisations d'employeurs, 12 organisations de travailleurs, 15 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 85 de fin de document.

<sup>648</sup> Antigua-et-Barbuda (G), Autriche (G) (EMN et entreprises nationales), Barbade (G), (E) et (T), Colombie (T), République dominicaine (T), France (T – CGT), Indonésie (G) (quelques EMN), République de Corée (T), Madagascar (T), Mozambique (T), Pakistan (T x 2) (PLF: menaces de transfert d'activités dans des secteurs d'utilité publique (eau, gaz, électricité); tarifs élevés obtenus de la part du gouvernement, au-dessus des moyens du consommateur), Sénégal (G), Afrique du Sud (E), (T – COSATU), Espagne (T), Thaïlande (G), Hongrie (TP) (point de vue des employeurs), Malaisie (TP) (point de vue des travailleurs), Malte (T), Philippines (G), Afrique du Sud (T – FEDUSA), Finlande (TP) (point de vue des travailleurs) (cas de «chantage» consistant à rappeler aux travailleurs la possibilité d'un transfert d'activités).

<sup>649</sup> Angola (T), Cameroun (T), Estonie (TP), Inde (G), Lituanie (G), Pologne (G), Portugal (G), Turquie (G), Ukraine (G) et (E), Viet Nam (E).

n'employaient pas de telles menaces<sup>650</sup>, et un autre a considéré que les EMN et les entreprises nationales menaçaient «souvent» de transférer leurs activités ailleurs<sup>651</sup>.

- 134.** Les données fournies dans les rapports ont révélé que les menaces étaient employées dans un certain nombre de situations pour des motifs divers. Dans le contexte de la négociation collective, il a été fait état de menaces proférées par des EMN dans des négociations avec des syndicats sur les salaires, les méthodes et/ou les conditions de travail, dans certains cas lors d'une grève ou dans des entreprises opérant dans des zones franches et, dans un cas, lorsque le gouvernement a ordonné que des négociations soient menées avec les syndicats dans le cadre d'une grève en cours<sup>652</sup>. Deux répondants ont fait état de menaces proférées par des EMN dans le but de syndicaliser des sites de travail et de diminuer le prestige des syndicats, en faisant valoir, dans un cas, que d'autres entreprises du même secteur étaient en train de copier leurs activités<sup>653</sup>. D'après un gouvernement, de telles menaces représentaient une «stratégie indécente» visant à «fragiliser le pouvoir de négociation» des travailleurs<sup>654</sup>. Dans un autre rapport, le directeur d'une EMN d'origine asiatique, à qui l'administration du travail demandait d'entamer des négociations avec les représentants syndicaux, a fait distribuer une circulaire à l'ensemble du personnel dans laquelle il menaçait d'ordonner la fermeture<sup>655</sup>. Selon une organisation d'employeurs, une EMN a menacé de délocaliser lors d'un conflit concernant la reconnaissance d'un syndicat<sup>656</sup>.
- 135.** Des menaces ont été relatées à propos d'une nouvelle législation du travail, lors de contacts avec l'inspection du travail ou à l'occasion de campagnes syndicales, lorsque de sérieux problèmes se sont posés sur le lieu de travail ou lorsque les conditions de travail définies dans les conventions sur la négociation collective n'étaient pas respectées<sup>657</sup>. Quelques répondants ont indiqué que des menaces de délocalisation avaient été mises à exécution<sup>658</sup>.

<sup>650</sup> Bulgarie (G) (petits investisseurs dans des régions à taux de chômage élevé).

<sup>651</sup> Autriche (G).

<sup>652</sup> Par exemple, Autriche (T) (foresterie; bois; papier et pâte à papier; construction), France (T – CGT) (production de métaux de base; menaces exercées lors des négociations ordonnées par le gouvernement), Mozambique (T), Afrique du Sud (E), Espagne (T) (menaces exercées pendant les négociations collectives de transférer tout ou partie des activités sous prétexte que les conflits étaient moins nombreux et les coûts plus faibles ailleurs). Voir aussi République dominicaine (T) (menaces proférées couramment par les entreprises en zone franche lors des négociations salariales, ces entreprises mettant en avant les niveaux salariaux en vigueur dans des pays concurrents) (agriculture; plantations; autres secteurs agricoles).

<sup>653</sup> Australie (T) (secteur minier) (efforts visant à désyndicaliser les entreprises et tendance à faire passer les employés de la convention collective au contrat individuel; d'autres sociétés minières copient des activités; on laisse entendre que si les syndicats ne sont pas «raisonnables», les EMN ne maintiendront pas ou ne développeront pas leurs activités en Australie), Colombie (T) (transport; menaces et atteintes à l'image des syndicats).

<sup>654</sup> Thaïlande (G).

<sup>655</sup> France (T – CGT) (malgré l'aide de l'Etat aux fins de développement régional).

<sup>656</sup> Barbade (E) (services postaux et autres services de communication).

<sup>657</sup> Par exemple, France (T – CGT) (alimentation; boissons; tabac; non-respect des conditions de travail fixées dans les conventions collectives), Afrique du Sud (T – COSATU) (législation,

- 136.** Plusieurs rapports ont reflété les méthodes de règlement des problèmes telles qu'elles étaient employées ou envisagées en réaction à des menaces de transfert d'activités, proférées par les EMN dans le contexte de négociations ou de l'exercice du droit d'organisation. Un gouvernement envisageait de légiférer pour obtenir la reconnaissance des syndicats à la suite de menaces («sous-entendus») proférées par des EMN<sup>659</sup>. Dans le contexte des zones franches, un autre gouvernement s'est prévalu de son autorité légale pour évaluer de manière approfondie les demandes de transfert d'activités; mais un autre encore a indiqué que, en cas de doute concernant le comportement d'une zone franche (*maquila*), l'inspection du travail résolvait le problème en conformité avec le Code du travail<sup>660</sup>. Dans les Caraïbes, les chefs de gouvernement et les dirigeants de mouvements syndicaux auraient discuté à propos du fait qu'une EMN menaçait de transférer ses activités d'un pays caraïbéen dans un autre, à la suite de quoi l'employeur s'est vu signifier qu'il ne serait pas le bienvenu dans l'autre nation des Caraïbes; l'entreprise a décidé de ne pas quitter le pays<sup>661</sup>.
- 137.** Plusieurs gouvernements et organisations d'employeurs ont souligné le fait que des EMN avaient délocalisé leurs activités en raison de toute une série de facteurs commerciaux, et qu'il ne s'agissait pas simplement d'une «surenchère des minima»<sup>662</sup>. Ces répondants ont souligné le contexte de concurrence et la stratégie suivie sur le marché mondial, présentant des considérations de marché et l'adéquation institutionnelle comme des facteurs intervenant dans la prise de décisions des EMN; parmi ces facteurs figurent l'imposition, les considérations de marché, la disponibilité de travailleurs qualifiés<sup>663</sup> et, de l'avis d'un répondant, les «conflits du travail non réglés, les attentes irréalistes des comités de négociation syndicale, la réduction de la base de ressources et la diminution de la part de marché»<sup>664</sup>. Un répondant a estimé que les fermetures posaient problème en termes d'emploi mais pas sur le plan des relations professionnelles<sup>665</sup>.

menaces répétées à l'occasion des opérations d'inspection du travail et des campagnes syndicales) (textiles; vestimentaire; cuir; chaussures: menaces répétées), Madagascar (T) (graves problèmes).

<sup>658</sup> Par exemple, République dominicaine (T) (il a été rapporté qu'un producteur de fruits d'une nation des Caraïbes avait déplacé ses activités hors du pays après avoir menacé de le faire à maintes reprises, prétextant le niveau élevé des coûts de production), Antigua-et-Barbuda (G) et (E) (les EMN dans les services postaux et autres services de communication auraient fait obstacle à l'exercice du droit d'organisation des travailleurs en transférant leurs bureaux hors du pays.)

<sup>659</sup> Barbade (G).

<sup>660</sup> Philippines (G) (évaluation des demandes de transfert), El Salvador (G) (inspection).

<sup>661</sup> Barbade (T).

<sup>662</sup> Canada (E).

<sup>663</sup> Grèce (E), Italie (G) et (T).

<sup>664</sup> Canada (E).

<sup>665</sup> Portugal (G).

- 138.** *Question 21.* Quelques répondants à l'enquête ont décrit les problèmes de relations professionnelles spécifiques aux EMN opérant dans le pays<sup>666</sup>. D'autres ont indiqué qu'il n'y avait pas de problèmes de relations professionnelles spécifiques aux EMN opérant dans le pays<sup>667</sup>. D'autres encore ont déclaré n'avoir aucune information ou n'avoir pas conservé d'archives sur ces problèmes<sup>668</sup>.
- 139.** L'un des thèmes généraux traités dans les commentaires sur les problèmes spécifiques aux EMN était que des décisions peu favorables aux relations professionnelles du travail étaient prises non pas par l'entreprise que représentait officiellement l'employeur, mais par la société mère, très éloignée du lieu d'activités, et à l'insu des travailleurs<sup>669</sup>. Le pouvoir décisionnel du représentant de l'entreprise à la table de négociation passe pour être négligeable, frustrant les attentes des travailleurs et créant une tension évitable<sup>670</sup>. La centralisation du pouvoir décisionnel au siège des EMN explique que leurs dirigeants dans le pays d'accueil ne jouissaient pas d'une autonomie suffisante pour traiter de manière adéquate des questions relatives aux relations professionnelles<sup>671</sup>.
- 140.** Des problèmes annexes ont été signalés dans le contexte de l'adaptation des EMN aux normes locales des relations professionnelles. Il a été rapporté que la sensibilisation insuffisante ou le manque d'information sur la législation du travail, conjugués avec les différences entre les procédures des pays d'origine et celles des pays d'accueil, entraînaient les EMN dans des problèmes de relations professionnelles; il a également été rapporté que ce problème ne se posait plus dès lors qu'existait une direction locale, assurée, par exemple, par des organisations d'employeurs nationales ou de concert avec le syndicat<sup>672</sup>. Un gouvernement a exprimé l'avis que les problèmes de relations professionnelles au sein des EMN découlaient principalement de l'incompatibilité de certaines pratiques et conventions locales signées avec les programmes économiques et sociaux définis par le siège des EMN<sup>673</sup>. Plusieurs répondants ont indiqué qu'ils avaient noté des différences

<sup>666</sup> 39 répondants: 11 gouvernements, 5 organisations d'employeurs, 20 organisations de travailleurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 86 de fin de document.

<sup>667</sup> 77 répondants: 28 gouvernements, 14 organisations d'employeurs, 11 organisations de travailleurs, 24 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 87 de fin de document.

<sup>668</sup> Angola (T), Brésil (G), République de Moldova (G), Roumanie (G).

<sup>669</sup> Par exemple, Grèce (G), Suisse (G).

<sup>670</sup> Espagne (T).

<sup>671</sup> Sénégal (G).

<sup>672</sup> Antigua-et-Barbuda (G) et (E), Finlande (TP) (point de vue des travailleurs), Guyana (G), Lituanie (G) (régulé de concert avec le syndicat), Viet Nam (E) (des mesures disciplinaires excessives sont la principale raison de nombreux conflits du travail, dus au fait que les EMN ne connaissent pas suffisamment la législation du travail nationale, notamment les dispositions disciplinaires). Voir Trinité-et-Tobago (E) (consultation auprès de l'organisation des employeurs).

<sup>673</sup> Sénégal (G).

linguistiques et culturelles entre la direction générale des EMN et les travailleurs locaux, qui engendraient des malentendus et des conflits<sup>674</sup>.

- 141.** Un certain nombre de répondants a signalé des cas d'entrave à la liberté syndicale et à l'exercice du droit d'organisation et de négociation collective<sup>675</sup>. Les rapports de ce type, évoquant des problèmes particuliers de relations professionnelles spécifiques aux EMN, se retrouvaient dans toutes les régions, dans tous les secteurs et dans toutes les professions. Des organisations de travailleurs, en particulier, ont signalé que les fonctionnaires avaient des difficultés à exercer leur droit d'organisation et de négociation collective et/ou à s'acquitter de leurs fonctions administratives; parmi les incidents signalés figurait le fait d'empêcher les représentants syndicaux d'accéder aux entreprises, d'intimider, de harceler, de frapper de discrimination, de licencier et/ou de remplacer en permanence les adhérents de syndicats, ignorant même, dans un cas, les injonctions de l'inspection du travail, des cours de justice et des tribunaux<sup>676</sup>. Quelques organisations de travailleurs ont fait remarquer que les EMN offraient des contrats individuels à la place de conventions collectives pour empêcher l'avènement d'une organisation syndicale ou pour la détruire, quand elle existait déjà<sup>677</sup>. Il a été rapporté que certaines EMN décourageaient notamment les travailleurs à col blanc désireux de s'organiser<sup>678</sup> ou prônaient un «environnement sans syndicat», encouragé par une «politique occulte»<sup>679</sup>. Des violations «persistantes» des conventions collectives ont été signalées dans un secteur d'activité<sup>680</sup>. Il ressort d'autres

<sup>674</sup> Lituanie (E) (un problème spécifique aux EMN en matière de relations professionnelles est l'incapacité des présidents et des spécialistes à comprendre la langue lituanienne), Sri Lanka (G) (les différences culturelles entre la direction générale des EMN et les travailleurs sont à l'origine de malentendus qui affectent le processus de travail), Thaïlande (G) (les différences culturelles sur le plan de la communication entre les représentants des EMN et les travailleurs ont provoqué certains conflits).

<sup>675</sup> Par exemple, Bulgarie (G), Philippines (G) (point de vue des travailleurs), Australie (T), Colombie (T), République démocratique du Congo (T), Irlande (T), Lituanie (T), Mozambique (T), Panama (T), Portugal (T), Rwanda (T), République-Unie de Tanzanie (T), Togo (T – GSA), Etats-Unis (T), Finlande (TP) (point de vue des travailleurs).

<sup>676</sup> Bulgarie (G) (dans certains cas isolés, intervention dans le recouvrement des cotisations des membres et dans l'établissement de règlements sur les activités syndicales); tentatives «brutales» des petits investisseurs d'écraser les syndicats et opposition à la création de nouveaux syndicats, Mozambique (T) (en général, les EMN n'acceptent pas que leurs travailleurs adhèrent à des syndicats ni que les travailleurs s'organisent eux-mêmes), Rwanda (T) (certaines EMN «font tout pour détruire le syndicat»), Togo (T – GSA) (les EMN ont manifesté une «vive résistance à l'égard des organisations syndicales»), Philippines (G) (point de vue des travailleurs) («violations délibérées» des droits liés à la liberté syndicale et «actes multiples» de discrimination antisyndicale, «actes flagrants» d'ingérence), République démocratique du Congo (T) (licenciements de dirigeants syndicaux et refus de les réintégrer malgré les injonctions de la justice ou de l'administration), Panama (T) (dans les *maquiladoras* et dans les entreprises de banque en zone franche), Portugal (T) (déni de promotion aux membres des syndicats, et autres formes de discrimination ouverte), République-Unie de Tanzanie (T) (empêchent les travailleurs d'adhérer aux syndicats ou entravent les activités syndicales, en particulier dans les ZFE), Etats-Unis (T) (travail de sape contre les syndicats, intimidation et harcèlement des grévistes par des gardes de sécurité; exemple fourni).

<sup>677</sup> Australie (T) (EMN du secteur minier), Lituanie (T).

<sup>678</sup> Finlande (TP) (point de vue des travailleurs).

<sup>679</sup> Irlande (T).

<sup>680</sup> Colombie (T) (EMN de transport aérien).

rapports que, dans certains cas, les conventions collectives étaient conclues avec des groupes de travailleurs non syndiqués, ou que des mécanismes consultatifs comme les comités de patrons-salariés étaient utilisés comme substitut à la négociation collective ou pour tenir les syndicats à l'écart <sup>681</sup>. Un gouvernement a reproché aux syndicats la «nette diminution du nombre de syndicalistes», imputant cette tendance à un «manque de représentativité» et à «diverses attitudes extrêmes» <sup>682</sup>.

- 142.** Certains problèmes de relations professionnelles ont été signalés, principalement par des organisations de travailleurs, dans le contexte des activités et des couplages des EMN. Il a été rapporté que les fusions et acquisitions accroissaient les licenciements et les conflits de travail <sup>683</sup>, tandis qu'un répondant s'est déclaré préoccupé par le régime de franchise des EMN, qui avait des effets désastreux sur les conditions et les horaires de travail ainsi que sur le climat des relations professionnelles <sup>684</sup>. D'autres ont indiqué que la délocalisation des activités survenait plus rapidement avec les EMN qu'avec les entreprises nationales et souvent sans consultation des travailleurs et des syndicats <sup>685</sup>. Les problèmes de relations professionnelles étaient liés, selon un répondant, à l'introduction de technologies à moindre intensité de main-d'œuvre <sup>686</sup> et, selon d'autres, aux risques pour l'environnement <sup>687</sup>.
- 143.** Plusieurs répondants ont évoqué la passivité du gouvernement ou des obstacles légaux pour expliquer le fait que les problèmes de relations professionnelles spécifiques aux EMN n'étaient pas réglés. Quelques rapports insistaient sur l'absence de réaction du gouvernement à la nécessité pour les travailleurs de s'organiser ou de négocier avec les EMN <sup>688</sup>. Un gouvernement a indiqué que le droit de grève constitutionnel était devenu inefficace du fait que le Secrétaire à l'Emploi exerçait sa juridiction sur un conflit ou avait pouvoir de soumettre celui-ci à l'arbitrage obligatoire; ce problème était particulièrement fréquent lorsque les EMN opéraient dans des ZFE <sup>689</sup>. Dans le même pays, les travailleurs étaient d'avis que «l'environnement sans syndicat» était désormais utilisé comme moyen

<sup>681</sup> Panama (T) (groupes non syndicalisés), Philippines (G) (point de vue des travailleurs) (mécanismes consultatifs).

<sup>682</sup> Equateur (G).

<sup>683</sup> Par exemple, Bangladesh (T), République de Corée (T) (passage de la propriété locale à la propriété étrangère).

<sup>684</sup> Portugal (T).

<sup>685</sup> Par exemple, Japon (T), Belgique (G).

<sup>686</sup> République dominicaine (T).

<sup>687</sup> Par exemple, République dominicaine (T), Etats-Unis (T).

<sup>688</sup> Panama (T) (échec aux tentatives d'organisation malgré les réformes du travail de 1995, qui visaient à rectifier l'absence de réaction de l'Etat), Pérou (T) (aucun dialogue entre travailleurs et gouvernement malgré 30 mobilisations nationales depuis 1996 et deux arrêts de travail d'ampleur nationale; le gouvernement aurait plutôt tendance à promouvoir les intérêts des EMN).

<sup>689</sup> Philippines (G).

informel d'attirer les entreprises, et les syndicats sous domination de l'entreprise bénéficiaient d'un soutien <sup>690</sup>.

144. Il a été rapporté que diverses activités contribuaient à résoudre les problèmes de relations professionnelles dans le cadre des activités des EMN. Ces problèmes ont été réglés dans certains cas conformément à la loi par le «dialogue direct», ou bien les EMN ont demandé conseil à l'organisation d'employeurs nationale <sup>691</sup>. Selon une organisation d'employeurs, les EMN pourraient rendre transparents les critères qu'elles appliquent pour la délocalisation de leurs activités, notamment les coûts du travail <sup>692</sup>. Les comités d'entreprise européens ont été présentés comme un modèle susceptible d'aider à faire face aux risques que font encourir aux travailleurs les actions de groupes d'entreprise, à condition que ces comités bénéficient d'un financement indépendant plutôt que de dépendre économiquement des organisations d'employeurs <sup>693</sup>. Une organisation de travailleurs a demandé que des copies de la Déclaration tripartite soient distribuées parmi les patrons et les salariés de manière à promouvoir une meilleure compréhension de ses dispositions, et que soient promulguées des dispositions légales applicables lorsque les EMN ne respectent pas les dispositions de cet instrument <sup>694</sup>.

## 2. Consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs concernant ce rapport

### *Q. 22 Gouvernements*

- a) *S'il s'agit d'un rapport commun, veuillez indiquer le nom des organisations d'employeurs et de travailleurs ayant participé à la préparation de cette réponse.*
- b) *S'il ne s'agit pas d'un rapport commun, veuillez indiquer le nom des organisations d'employeurs et de travailleurs auxquelles des exemplaires de votre rapport ont été envoyés.*

### *Employeurs et travailleurs*

- c) *Si les réponses des employeurs et des travailleurs sont envoyées directement au Bureau, des copies de ces réponses ont-elles été adressées aux pouvoirs publics concernés, ainsi qu'aux organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs? Dans l'affirmative, veuillez indiquer leurs noms.*

<sup>690</sup> Philippines (G) (point de vue des travailleurs).

<sup>691</sup> Bangladesh (E) et (G) (dialogue direct), Trinité-et-Tobago (E) (conseil des employeurs).

<sup>692</sup> Allemagne (E).

<sup>693</sup> Grèce (G).

<sup>694</sup> Bangladesh (T).



Nombre total de répondants: 129/169 (dont 30 dans des réponses tripartites):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 65/75 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 28/39 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations de travailleurs de 36/55 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> </ul>

- Gouvernements de 65/75 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)
- Organisations d'employeurs de 28/39 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)
- Organisations de travailleurs de 36/55 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)

**145.** Les consultations qui ont été menées entre des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs pour les réponses à apporter à l'enquête sont traitées dans leurs généralités dans la partie I.2 (taux et schémas de réponses) ci-dessus. Dans dix pays, les réponses des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs ont fait l'objet d'une synthèse au niveau national. En outre, un grand nombre de gouvernements a indiqué qu'ils avaient invité des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives à apporter leur contribution à leurs rapports et, dans un certain nombre de cas, les partenaires sociaux ont répondu favorablement à ces demandes. Quelques organisations d'employeurs et de travailleurs ont communiqué à l'OIT copie des contributions écrites qu'elles avaient fournies à leurs gouvernements respectifs, et d'autres ont soumis des déclarations indiquant leur communauté de vues avec le gouvernement. De manière générale, les organisations qui ont été consultées et dont les vues ont été incorporées dans les rapports du gouvernement ont été désignées nommément. Cependant, il y a eu des cas où il était simplement indiqué que les opinions des partenaires sociaux avaient été prises en compte. Les organisations qui avaient été invitées à faire connaître leurs vues, mais qui ne l'ont pas fait, ont été généralement identifiées. La plupart des gouvernements ont envoyé copie de leurs réponses aux organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives<sup>695</sup>, et un grand nombre d'organisations d'employeurs et de travailleurs ont fait une copie des rapports qu'elles ont envoyés aux gouvernements. Ainsi, de nombreuses parties concernées avaient la possibilité, si elles le désiraient, de commenter mutuellement leurs rapports. Les renseignements concernant les organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont apporté leur contribution sous une forme ou une autre à l'OIT sont fournis au tableau I.2.2 (partie I.2 ci-dessus) du rapport du groupe de travail. Les canaux par lesquels ces rapports sont parvenus au Bureau sont également précisés dans ce tableau.

### 3. Promotion de l'observation de la Déclaration

*Q. 23 Quels types d'activités promotionnelles, le cas échéant, ont été entrepris par le gouvernement, les employeurs et les travailleurs – seuls ou conjointement – au cours des quatre dernières années dans le but d'accroître la prise de conscience des objectifs et principes de la Déclaration tripartite?*

<sup>695</sup> Les gouvernements des pays suivants: Antigua-et-Barbuda, Australie, Autriche, Bahamas, Bahreïn, Bangladesh, Brésil, Chine, Colombie, Côte d'Ivoire, Croatie, Equateur, El Salvador, Guatemala, Guyana, Inde, Indonésie, Japon, Jordanie, Kenya, République de Corée, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Nouvelle-Zélande, Nicaragua, Norvège, Pakistan, Panama, Pérou, Philippines, Pologne, Roumanie, Rwanda, Sénégal, Slovaquie, Sri Lanka, Suisse, Togo, Turquie et Ukraine.

Nombre total de répondants: 124/169 (dont 30 dans des réponses tripartites):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 50/75 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 34/39 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations de travailleurs de 40/55 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)</li> </ul>

- Gouvernements de 50/75 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)
- Organisations d'employeurs de 34/39 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)
- Organisations de travailleurs de 40/55 pays (dont 10 dans des réponses tripartites)

- 146.** De nombreux répondants ont signalé que des activités promotionnelles ont été déployées pendant la période à l'examen de manière à faire prendre conscience des objectifs et des principes de la Déclaration sur les EMN <sup>696</sup>; un nombre important de répondants a indiqué qu'aucune activité promotionnelle n'avait été entreprise <sup>697</sup>. Un gouvernement a indiqué que des activités promotionnelles n'étaient pas nécessaires du fait que la législation du travail du pays n'établissait pas de distinction entre EMN et entreprises nationales <sup>698</sup>.
- 147.** Il y avait davantage de rapports sur les activités promotionnelles entreprises sur une base tripartite pendant la période à l'examen que celles menées à titre individuel par des gouvernements ou par des organisations d'employeurs ou de travailleurs <sup>699</sup>. De nombreuses activités promotionnelles entreprises individuellement par le gouvernement ou par des organisations d'employeurs ou de travailleurs visaient à favoriser le ou les groupes qui les parrainaient. Cependant, un certain nombre de répondants a signalé que le gouvernement avait entrepris des activités visant à favoriser les organisations d'employeurs ou de travailleurs <sup>700</sup> et que des organisations d'employeurs s'efforçaient notamment d'éduquer les EMN elles-mêmes <sup>701</sup>. A noter en particulier que, selon plusieurs répondants, des consultations tripartites ont été menées en vue de la ratification des conventions de l'OIT, de la négociation de conventions collectives et de pactes, et/ou que

<sup>696</sup> 54 répondants: 22 gouvernements, 14 organisations d'employeurs, 3 organisations de travailleurs, 15 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 88 de fin de document.

<sup>697</sup> 40 répondants: 12 gouvernements, 6 organisations d'employeurs, 13 organisations de travailleurs, 9 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 89 de fin de document.

<sup>698</sup> Maurice (G).

<sup>699</sup> Activités tripartites: 32 répondants: 10 gouvernements, 4 organisations d'employeurs, 3 organisations de travailleurs, 15 répondants dans des réponses tripartites. Activités de gouvernements: 19 répondants: 10 gouvernements, 1 organisation d'employeurs, 5 organisations de travailleurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. Activités d'employeurs: 10 répondants: 1 gouvernement, 9 organisations d'employeurs. Activités de travailleurs: 9 répondants, 2 gouvernements, 7 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 90 de fin de document.

<sup>700</sup> Brésil (T) (rapportant que le gouvernement a distribué aux travailleurs des copies de la Déclaration), Malaisie (TP) (signalant que des copies de la Déclaration ont été distribuées aux EMN sur une base tripartite), Népal (T) (signalant que le gouvernement a envoyé des copies de la Déclaration aux services gouvernementaux ainsi qu'aux partenaires sociaux).

<sup>701</sup> Voir note 706 ci-dessous.

les réunions régulières entre la direction d'EMN et les syndicats constituaient un ensemble d'activités propres à promouvoir la Déclaration sur les EMN <sup>702</sup>.

- 148.** Les rapports sur les activités promotionnelles ont fait apparaître les objectifs et stratégies les plus divers. Quelques répondants se sont efforcés de souligner le principe du tripartisme qui sous-tend la Déclaration sur les EMN ou d'améliorer les institutions ou méthodes consultatives ou de conciliation <sup>703</sup>. D'autres ont recherché les moyens d'améliorer la législation sociale et économique afin de mieux promouvoir les objectifs de la Déclaration <sup>704</sup>. Un certain nombre de répondants a mené des campagnes ou d'autres initiatives pour mieux informer au sujet de la Déclaration sur les EMN et sensibiliser davantage à celle-ci <sup>705</sup>. Quelques répondants ont essayé de sensibiliser directement les EMN ou de réaliser les objectifs de la Déclaration <sup>706</sup>. Une organisation d'employeurs a adopté les directives préconisées par le gouvernement pour les EMN opérant à l'étranger, publié un rapport sur la mise en valeur des ressources humaines dans le pays d'origine desdites EMN, et sorti un guide à l'usage des employés nationaux affectés à des activités à l'étranger <sup>707</sup>. Dans un pays, les répondants ont signalé des ateliers organisés à l'intention des gouvernements d'origine et d'accueil <sup>708</sup>. Dans un autre, les activités promotionnelles conduisent à la signature d'un mémorandum d'accord social élaboré sur le modèle de la Déclaration sur les EMN, et à des négociations de suivi par secteur <sup>709</sup>. Un gouvernement a fait état d'activités visant à promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs <sup>710</sup>.

<sup>702</sup> Par exemple, Mexique (G), Trinité-et-Tobago (E), Egypte (E), Slovaquie (TP).

<sup>703</sup> Par exemple, Antigua-et-Barbuda (G) et (E), Bahamas (G), Colombie (G) (préconisant la conciliation comme alternative au règlement des différends), Népal (T) (mobilisation du Comité central consultatif du travail).

<sup>704</sup> Par exemple, Bangladesh (E) et (G) (développement des relations professionnelles et élaboration de lois et réglementations du travail), Ukraine (G) (améliorer la législation sociale et économique existante).

<sup>705</sup> Par exemple, République démocratique du Congo (T) (à la suite d'un atelier sur la Déclaration, des campagnes d'information et de sensibilisation ont été organisées), Finlande (TP) (point de vue des travailleurs) (l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK) a rappelé à son syndicat l'existence de la Déclaration), Indonésie (G) (assisté techniquement par l'OIT pour sensibiliser la Déclaration), Malaisie (TP) (plus grande sensibilisation des EMN à la Déclaration).

<sup>706</sup> Par exemple, Bangladesh (E) et (G) (discussion avec les EMN pour la fixation des salaires), Allemagne (E) (encourageant les entreprises actives sur le plan international à assumer leur responsabilité sociale, rappelant la «fonction de guide importante» de la Déclaration), Malaisie (TP) (sensibilisation des EMN à la Déclaration), Sri Lanka (E) (publication d'un guide à l'usage des investisseurs).

<sup>707</sup> Japon (E).

<sup>708</sup> Jordanie (G) et (E) (avec le soutien de l'OIT).

<sup>709</sup> Philippines (G). Voir aussi document GB.271/MNE/1, annexe I (texte du mémorandum d'accord tripartite des Philippines).

<sup>710</sup> Sénégal (G).

- 149.** Les activités promotionnelles se présentent sous forme de séminaires, d'ateliers, de tables rondes et d'autres programmes de sensibilisation<sup>711</sup>, de traduction et/ou diffusion de la Déclaration<sup>712</sup> et de conférences sur la formation/éducation<sup>713</sup>. D'autres rapports ont mentionné les présentations par les médias visant à sensibiliser le public, les programmes de coentreprise, un nouveau programme sur la culture du travail et un guide à l'usage des investisseurs<sup>714</sup>. Il a été rapporté que l'OIT apportait une assistance financière et technique dans un certain nombre de ces activités<sup>715</sup>.
- 150.** Des évaluations d'activités et propositions promotionnelles pour les travaux futurs ont été fournies par quelques répondants. Un gouvernement a fait savoir que la Déclaration sur les EMN figurait dans des programmes de cours, et fait remarquer que les matériels de l'OIT convenaient plus aux pays en développement qu'à sa situation propre<sup>716</sup>. Une organisation de travailleurs a proposé que les EMN participent, par l'intermédiaire de l'OIT, à des tables rondes avec les syndicats afin d'évaluer le degré d'application de la Déclaration sur les EMN<sup>717</sup>.

#### **4. Application de la Déclaration tripartite dans les divers secteurs économiques et industriels (question 24 a), b), c), d), e), f) et g))**

*Q. 24 a) Dans le cas où le pays a créé des zones industrielles d'exportation ou des zones économiques spéciales, le droit du travail applicable dans ces zones diffère-t-il, de quelque manière que ce soit, de celui qui est appliqué ailleurs dans le pays? Dans l'affirmative, prière d'expliquer.*

<sup>711</sup> Par exemple, Cameroun (G), Colombie (G), République démocratique du Congo (T), Ghana (T), Indonésie (G), Jordanie (G) et (E), Lituanie (T x 2), Philippines (G), Sénégal (G), République-Unie de Tanzanie (T), Togo (E), Viet Nam (E), Zimbabwe (G).

<sup>712</sup> Brésil (T), Danemark (TP), Liban (G) (copies de la Déclaration demandées), Malaisie (TP), Népal (T), Nicaragua (G), Roumanie (G), Afrique du Sud (E), Espagne (T), Togo (G) et (T – CSTT), Zimbabwe (G).

<sup>713</sup> Par exemple, Hongrie (TP) (bourses d'études), Pologne (T x 2) (conférence sur la formation), Afrique du Sud (T – FEDUSA) (programme de familiarisation des travailleurs), Ukraine (G) (conférences).

<sup>714</sup> Par exemple, Antigua-et-Barbuda (G) et (E) (présentation par les médias organisée sur une base tripartite; destinée au public), Bahamas (G) (programmes de coentreprises organisés sur une base tripartite; à l'intention des partenaires sociaux), Mexique (T) (nouveau programme de culture du travail, organisé sur une base tripartite; destiné aux partenaires sociaux), Sri Lanka (E) (guide à l'usage des investisseurs, élaboré par l'organisation d'employeurs; à l'usage des EMN).

<sup>715</sup> République démocratique du Congo (T) (à la suite d'un atelier sur la Déclaration, des campagnes d'information et de sensibilisation ont été organisées), Indonésie (G) (sensibilisation à la Déclaration), Jordanie (G) et (E) (encouragée par l'OIT à tenir des ateliers à l'intention des gouvernements d'accueil et d'origine), Sri Lanka (E) (publication d'un guide à l'usage des investisseurs).

<sup>716</sup> Belgique (G).

<sup>717</sup> Afrique du Sud (T – COSATU).

- b) *Les travailleurs des zones industrielles d'exportation ou des zones économiques spéciales ont-ils le droit de créer des associations de leur choix et de pratiquer la négociation collective dans les termes et les conditions d'emploi qui devraient s'appliquer à eux?*
- c) *Les avantages particuliers qui peuvent être offerts aux investisseurs dans ces zones spéciales limitent-ils d'une quelconque manière, directement ou indirectement, les droits fondamentaux de l'homme et les droits syndicaux, la sécurité de l'emploi, l'égalité de traitement, les normes de sécurité et d'hygiène et les autres droits des travailleurs?*
- d) *Y a-t-il des antécédents particuliers concernant l'application de la Déclaration tripartite dans les divers secteurs économiques et industriels au sujet desquels vous aimeriez fournir des informations?*
- e) *Etes-vous en mesure de fournir des informations spécifiques aux zones industrielles d'exportation ou économiques spéciales concernant les paragraphes 17, 20, 25, 26, 30, 34, 37, 40, 41, 45, 52, 54, 56 et 58 de la Déclaration?*
- f) *La participation des multinationales aux anciennes industries étatiques qui ont été privatisées ou aux secteurs déréglementés a-t-elle créé des problèmes sociaux particuliers? Si oui, prière d'expliquer brièvement.*
- g) *Les principes de la Déclaration tripartite, en particulier les droits en matière d'emploi et les droits des travailleurs, sont-ils appliqués selon vous? Prière d'expliquer brièvement.*

Nombre total de répondants: 125/169 (dont 27 dans des réponses tripartites):
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 62/75 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 27/39 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)</li> <li>■ Organisations de travailleurs de 36/55 pays (dont 9 dans des réponses tripartites)</li> </ul>



**151.** *Question 24 a).* Nombre de répondants parmi ceux ayant indiqué qu'il y avait des lois portant création de zones franches d'exportation (ZFE) et économiques spéciales dans le pays<sup>718</sup> ont signalé que les lois du travail applicables dans les ZFE étaient les mêmes que celles qui s'appliquent dans le reste du pays<sup>719</sup>. Cependant, un certain nombre de répondants a déclaré que les lois du travail applicables dans ces zones différaient d'une certaine manière de celles qui s'appliquaient ailleurs dans le pays<sup>720</sup>. Quelques répondants

<sup>718</sup> 85 répondants: 41 gouvernements, 14 organisations d'employeurs, 15 organisations de travailleurs, 15 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 91 de fin de document.

<sup>719</sup> 57 répondants: 41 gouvernements, 14 organisations d'employeurs, 15 organisations de travailleurs, 15 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 92 de fin de document.

<sup>720</sup> 24 répondants: 13 gouvernements, 3 organisations d'employeurs, 8 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 93 de fin de document.

ont appliqué cette question aux ports francs, ou zones de libre-échange, du pays <sup>721</sup>. Les répondants d'un pays source d'IED ont fait remarquer qu'il serait utile de se renseigner sur les filiales de ses EMN qui opèrent à l'étranger <sup>722</sup>, et un autre a considéré qu'il n'y avait actuellement aucune EMN dans les zones de libre-échange de ce pays <sup>723</sup>. Un répondant a indiqué qu'il croyait savoir que les zones de libre-échange étaient soumises aux mêmes conditions de la législation du travail que les entreprises nationales, même si la loi régissant les zones libres ne le prévoyait pas explicitement <sup>724</sup>. Dans un cas, il a été indiqué que les lois du travail s'appliquaient différemment aux travailleurs sous contrat temporaire dans des ZFE <sup>725</sup>.

- 152.** Quelques répondants ont commenté en termes généraux les différences entre les lois du travail applicables dans les ZFE et dans le reste du pays. Dans un pays, il a été rapporté qu'il «fallait quelques années pour atteindre un niveau de développement économique et social tel que les travailleurs d'entreprises comparables puissent profiter des mêmes avantages, et pour résoudre les problèmes du chômage» <sup>726</sup>. Dans un autre, un gouvernement a déclaré que le fait de soustraire certaines zones à l'application de la législation nationale du travail avait normalement «des effets positifs sur les conditions de travail en raison d'une moindre ingérence extérieure» <sup>727</sup>. Une organisation de travailleurs a fait remarquer que les ZFE et les ZES faisaient figure de «pays dans le pays» <sup>728</sup>.
- 153.** Nombre de répondants parmi ceux ayant indiqué que les lois du travail s'appliquaient différemment dans les ZFE ont précisé que les différences applicables aux conditions d'emploi semblaient affecter les salaires et les prestations, la durée du travail, la sécurité d'emploi, la formation ainsi que la sécurité et la santé au travail. Certains répondants ont noté, parmi les différences spécifiques à ces zones, que les travailleurs bénéficiaient d'un meilleur traitement qu'ailleurs dans le pays. Cela valait pour les moyens de transport, les services de soins médicaux et de garderie, les programmes spéciaux de formation, les procédures exigeant l'autorisation du gouvernement préalablement à la cessation des activités d'une entreprise dans une ZFE, les salaires supérieurs au salaire minimum <sup>729</sup>. D'autres ont indiqué des différences qui mettaient en évidence un traitement moins favorable que celui dont bénéficiaient les travailleurs dans le reste du pays, notamment un plus grand nombre d'heures supplémentaires ou l'obligation de travailler pendant les jours fériés, le travail de nuit des femmes, aucun régime de retraite, les conditions de congé, l'exemption des pratiques de sécurité et santé au travail, ou des pratiques inadéquates en la

<sup>721</sup> Par exemple, Allemagne (G), Sri Lanka (G) et (T – LJEWU).

<sup>722</sup> Finlande (TP) (dans des ZFE en Chine).

<sup>723</sup> Liban (G).

<sup>724</sup> Costa Rica (G).

<sup>725</sup> Pérou (G).

<sup>726</sup> Bangladesh (G) et (E).

<sup>727</sup> Pakistan (G).

<sup>728</sup> Turquie (T).

<sup>729</sup> Costa Rica (G), Equateur (G), Sri Lanka (G), Brésil (G), Philippines (G), République dominicaine (T) (salaires relativement faibles, mais majoration de 10 pour cent par prélèvement sur les bénéfices, comme dans le cas d'autres entreprises).

matière, le renouvellement indéfini des contrats temporaires, les dispositions spéciales en cas de licenciement collectif ou de renvoi<sup>730</sup>. Dans un certain nombre de cas, les restrictions à la protection juridique de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective dans les ZFE semblaient liées à l'idée qu'elles servaient d'incitation ou d'impulsion aux entreprises nouvellement implantées dans les ZFE<sup>731</sup>. Voir, d'une manière générale, l'examen au titre de la question 24 b) ci-après.

- 154.** *Question 24 b).* Quelques répondants ont signalé que les travailleurs des ZFE ont le droit de former des associations de leur propre choix<sup>732</sup> ou de négocier collectivement les conditions d'emploi qui leur seront appliquées<sup>733</sup>. D'autres ont indiqué que les travailleurs des ZFE n'avaient pas le droit de former des associations de leur propre choix<sup>734</sup> ni de négocier collectivement des conditions d'emploi<sup>735</sup>. Dans certaines situations, des droits légaux ont été reconnus aux travailleurs de ZFE, mais ceux-ci, à en croire nombre de réponses, ne sont pas toujours en mesure de les exercer<sup>736</sup>. Plusieurs répondants se sont référés dans leurs rapports à la forte influence exercée par les EMN investissant dans les EMN sur les politiques et actions gouvernementales, expliquant ainsi le fait que les

<sup>730</sup> Sénégal (G), Equateur (G), Panama (G) (certaines entreprises implantées dans des ZFE), Kenya (G) (l'incitation consistant à offrir des dérogations à la législation sur la sécurité et la santé au travail doit être supprimée), Togo (T – GSA), Maurice (G) (calcul fondé plutôt sur la base d'un texte de loi spécial), Panama (T) (assouplissement des dispositions en matière de licenciement, moins de sécurité contractuelle).

<sup>731</sup> Par exemple, Egypte (G) (les entreprises en ZFE ne sont pas soumises aux procédures de reconnaissance des représentants des travailleurs), Turquie (G) et (E) (grèves et lock-out interdits pendant les dix premières années de démarrage d'une activité d'entreprise en zone franche; obligation de soumettre les différends à l'arbitrage), Turquie (T) (accord) (ajoutant que les syndicats ne sont pas respectés). Comparer Bangladesh (G) et (E) (les travailleurs en ZFE ont le droit de former des associations et de présenter des doléances) avec Bangladesh (T) (seules des entreprises individuelles pratiquent des politiques d'employeurs).

<sup>732</sup> 46 répondants: 20 gouvernements, 9 organisations d'employeurs, 8 organisations de travailleurs, 9 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 94 de fin de document.

<sup>733</sup> 45 répondants: 18 gouvernements, 9 organisations d'employeurs, 6 organisations de travailleurs, 12 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 95 de fin de document.

<sup>734</sup> 15 répondants: 6 gouvernements, 1 organisation d'employeurs, 8 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 96 de fin de document.

<sup>735</sup> 10 répondants: 4 gouvernements, 6 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 97 de fin de document.

<sup>736</sup> Par exemple, Bahamas (G), Bulgarie (G), Philippines (G), Sri Lanka (G) (mais aucun amendement à la loi ne prévoit l'obligation pour les employeurs de reconnaître les syndicats dans certaines situations), Zimbabwe (G) («écart considérable entre la loi et la pratique» en ce qui concerne les droits des travailleurs dans les ZFE), Kenya (G) (droit inscrit dans la loi, mais il est «très courant» que les EMN implantées dans des ZFE ne permettent pas à leurs employés d'adhérer à des mouvements syndicaux).

travailleurs éprouvaient des difficultés à jouir de leur liberté syndicale et à exercer leur droit de négociation collective <sup>737</sup>.

- 155.** Certaines réponses traitaient d'aspects touchant au climat des relations professionnelles des travailleurs dans certaines ZFE. Quelques répondants ont fait état de l'obligation de soumettre les conflits du travail à l'arbitrage et/ou de la suppression du droit de grève <sup>738</sup>. Plusieurs organisations de travailleurs ont indiqué qu'elles n'étaient pas autorisées à travailler dans des ZFE, et une organisation de travailleurs a signalé qu'il fallait recourir à des moyens discrets pour s'organiser <sup>739</sup>. Une organisation de travailleurs a fait savoir qu'il était difficile de s'organiser dans les ZFE du fait que les travailleurs manquaient d'expérience et de pratique syndicales <sup>740</sup>. Il a été rapporté que, dans un pays, des syndicats avaient porté plainte pour déni des droits syndicaux dans certaines ZFE et que les services de répression avaient mené une enquête et fait rapport sur la situation à des organismes tripartites nationaux <sup>741</sup>. Dans un autre, des entreprises implantées en zone franche auraient consulté des institutions publiques sur toutes les questions concernant leurs activités, notamment sur les conditions d'emploi applicables à leurs travailleurs <sup>742</sup>.
- 156.** *Question 24 c).* Dans de nombreux cas, le sentiment a été exprimé que les incitations spéciales offertes aux investisseurs dans des zones économiques spéciales ou zones franches d'exportation ne limitaient aucunement, ni directement ni indirectement, les droits de l'homme ou droits syndicaux fondamentaux, l'égalité de traitement, les normes de sécurité et de santé ou d'autres droits des travailleurs <sup>743</sup>. Un nombre relativement faible de répondants a indiqué que les incitations offertes spécialement aux investisseurs dans les ZFE limitaient divers droits des travailleurs, notamment la liberté syndicale et le droit de

<sup>737</sup> Par exemple, Sri Lanka (G) (les EMN implantées dans les ZFE mènent des consultations auprès du gouvernement et parfois auprès des organisations d'employeurs, mais pas auprès des organisations de travailleurs), Sri Lanka (T – CWC) (dans la pratique, les relations professionnelles dans les ZFE sont influencées par la Commission pour les investissements), Sri Lanka (T – LJEWU) (écart entre la loi et la pratique, motivé par la crainte de licenciement et d'autres représailles de la part des EMN opérant dans des ZFE), Togo (T – GSA) (les bonnes relations entre le gouvernement et les entreprises ont entravé les activités syndicales et marquent une opposition tacite à l'inspection du travail dans ces entreprises).

<sup>738</sup> Panama (G) et (T) (aucun droit de grève, et arbitrage obligatoire), Sri Lanka (T – LJEWU) (citant une enquête sur les travailleuses dans les ZFE; pas d'obligation de conclure des conventions de négociation collective, obligation de soumettre les différends à l'arbitrage – 75 pour cent des travailleurs n'ont pas confiance dans les conseils chargés de les représenter dans les ZFE).

<sup>739</sup> République-Unie de Tanzanie (T), Cameroun (T) (syndicats dans l'incapacité d'opérer dans les ZFE), Togo (T – GSA) (interdiction tacite des syndicats – aucun moyen d'obtenir des réponses à cette question), République dominicaine (T) (doivent s'organiser clandestinement pour empêcher que des travailleurs syndiqués soient licenciés), Togo (T – CSTT) (les représentations des travailleurs et les syndicats de secteur sont délibérément exclus des zones franches).

<sup>740</sup> Madagascar (T).

<sup>741</sup> Inde (G).

<sup>742</sup> Nicaragua (G).

<sup>743</sup> 50 répondants: 26 gouvernements, 8 organisations d'employeurs, 4 organisations de travailleurs, 12 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 98 de fin de document.



négociation collective <sup>744</sup>. L'un a répondu que, n'ayant mené aucune étude spécifique, il ne pouvait pas répondre à la question <sup>745</sup>. Parmi les répondants ayant indiqué que les mesures d'incitation en faveur des investisseurs ne limitaient pas les droits des travailleurs, certains ont fourni des exemples, notamment des mesures fiscales et économiques telles que des conditions favorables de leasing et d'imposition, offertes aux entreprises implantant des activités dans les zones, tout en faisant remarquer que parmi ces mesures ne figurait aucune dérogation à la législation du travail ou autre <sup>746</sup>.

**157.** *Question 24 d).* Un seul répondant a fourni des données d'expériences particulières concernant l'application de la Déclaration sur les EMN dans les divers secteurs économiques/industriels. Une organisation de travailleurs a signalé que les entreprises en zone franche dans le domaine de l'industrie minière et de l'hôtellerie/tourisme ont accru les niveaux de pollution ou détruit des écosystèmes dans les provinces <sup>747</sup>. Pour consulter les données d'expériences à caractère général que les répondants ont fournies sur divers secteurs économiques/industriels, voir les encadrés 1.3.1 (couplages), 1.3.2 (emploi), 1.4.1 (mise en valeur des ressources humaines et formation), 1.6.3 (négociation collective), les notes 491, 518, 574, 614 ainsi que les notes d'accompagnement 133 et 134.

**158.** *Question 24 e).* Quelques répondants ont fourni des informations sur les zones franches d'exportation/économiques spéciales ou sur les installations de production offshore en se référant expressément aux paragraphes 17, 20, 25, 26, 30, 34, 37, 40, 41, 45, 52, 54, 56 et 58 de la Déclaration <sup>748</sup>, et un répondant a indiqué que son conseil administrant les ZFE était trop en voie d'organisation pour qu'il puisse répondre de manière précise <sup>749</sup>. Un gouvernement, en référence au paragraphe 20, a indiqué divers programmes mis en œuvre dans les ZFE visant à développer les couplages entre entreprises nationales et EMN <sup>750</sup>. Plusieurs répondants se sont référés aux procédures de cessation d'activité, mentionnées au paragraphe 26, en les présentant soit comme positives dans la mesure où il y a protection, soit comme insuffisantes et nécessitant une révision <sup>751</sup>. En référence au paragraphe 30, il a été rapporté que les entreprises implantées en zone franche participaient activement à ces

<sup>744</sup> 10 répondants: 1 gouvernement, 9 organisations de travailleurs. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 99 de fin de document.

<sup>745</sup> Togo (G).

<sup>746</sup> Par exemple, Côte d'Ivoire (G), Philippines (G), Pologne (G).

<sup>747</sup> République dominicaine (T).

<sup>748</sup> 3 répondants: 3 gouvernements. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 100 de fin de document.

<sup>749</sup> Equateur (G).

<sup>750</sup> Costa Rica (G).

<sup>751</sup> Costa Rica (G) (obligation des entreprises en zone franche de donner un préavis à l'organisme concerné et de fournir toute information demandée; il appartient à cet organisme de certifier qu'il n'y a pas de problème du travail en suspens), Sri Lanka (G) (révisant les procédures après qu'un préavis de fermeture eut été donné à trop brève échéance dans un cas).

programmes pour améliorer la formation<sup>752</sup>. Un répondant a fait observer qu'il ne tenait pas d'archives sur les cas visés au paragraphe 52 (menaces de transfert d'activités)<sup>753</sup>.

**159.** *Question 24 f).* Un certain nombre de répondants, notamment des organisations de travailleurs, suivies en cela par des gouvernements, a signalé que la participation d'EMN dans ce qui était anciennement des industries ou secteurs d'Etat et qui sont maintenant privatisés a donné lieu à certains problèmes de travail<sup>754</sup>. Un gouvernement a indiqué qu'il ne disposait pas d'informations suffisantes pour répondre à cette question<sup>755</sup>.

**160.** De nombreux répondants se sont référés aux compressions de personnel ou aux licenciements de travailleurs dans le contexte de la privatisation et/ou de la déréglementation<sup>756</sup>. Un certain nombre de gouvernements a souligné l'aspect inévitable des compressions d'emploi dans les industries privatisées et/ou insisté sur le fait que ces compressions étaient effectuées en conformité avec les conventions collectives et/ou la législation pertinente<sup>757</sup>. D'autres répondants ont indiqué que des licenciements avaient été effectués sans mesures de soutien social ou avaient entraîné du chômage, et signalé que des entreprises appliquaient une politique de recrutement à court terme ou à la vacation<sup>758</sup>. Parmi les raisons indiquées pour les compressions de personnel figuraient l'introduction par les EMN de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes de production, la restructuration et les difficultés des employés à répondre aux exigences d'efficacité, la productivité accrue et la formation continue<sup>759</sup>. Un pays menait une politique novatrice de recyclage des travailleurs licenciés, financée par prélèvement sur les recettes de la privatisation<sup>760</sup>. Un gouvernement a signalé que des effets d'entraînement positifs sur

<sup>752</sup> Costa Rica (G).

<sup>753</sup> Nicaragua (G).

<sup>754</sup> *Privatisation:* 20 répondants: 6 gouvernements, 11 organisations de travailleurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. *Déréglementation:* 10 répondants: 3 gouvernements, 1 organisation d'employeurs, 3 organisations de travailleurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 101 de fin de document.

<sup>755</sup> Thaïlande (G).

<sup>756</sup> Par exemple, Allemagne (T), Népal (T), Panama (G), Pérou (G), Pologne (T – OPZZ), République-Unie de Tanzanie (T), Togo (G) et (T – CSTT), Ouganda (TP), Colombie (G), Guatemala (G), Australie (T), Madagascar (T), Rwanda (T), Hongrie (TP).

<sup>757</sup> Par exemple, Colombie (G) (réductions pour optimiser le processus de production, mais les mesures nécessaires sont prises en conformité avec les lois et les conventions collectives pertinentes), Guatemala (G) (la privatisation du secteur national des télécommunications a provoqué des pertes d'emplois, mais celles-ci ont été accompagnées des indemnités de licenciement requises), Panama (G) (les problèmes rencontrés avec les EMN opérant dans certains secteurs ou certaines entreprises qui étaient autrefois sous gestion publique, notamment les services de télécommunication et d'électricité, ont trouvé une issue favorable). Voir aussi Pakistan (G) (autrefois, problèmes liés au suremploi).

<sup>758</sup> Par exemple, Australie (T), Madagascar (T), Rwanda (T), Ouganda (TP).

<sup>759</sup> Par exemple, Hongrie (TP), Pologne (T).

<sup>760</sup> Voir, par exemple, Hongrie (TP) (programme en vertu duquel un pourcentage des recettes provenant de la privatisation du secteur de l'énergie électrique est consacré au recyclage des travailleurs licenciés).

l'offre et la demande par le biais de couplages étaient observés au cours des premières années d'activité des entreprises privatisées <sup>761</sup>.

- 161.** Certains répondants ont accordé une attention particulière, positive et négative, à la liberté syndicale et à la négociation collective. Un gouvernement a signalé que les conventions de négociation collective déjà en vigueur le restaient après la privatisation des entreprises concernées <sup>762</sup>. Un certain nombre de répondants a indiqué que des syndicats étaient fermés avant ou après la privatisation, et qu'ils n'étaient pas aussi facilement acceptés ou reconnus après la privatisation, ce qui rendait difficile le maintien ou la négociation de conditions de travail <sup>763</sup>. Un répondant a signalé certains résultats positifs et négatifs de la participation des EMN à la privatisation, qui a fait remarquer que, dans un tiers des EMN, la privatisation favorisait les employés en ce qu'ils percevaient de meilleurs salaires, bénéficiaient de meilleures conditions de travail et d'une meilleure protection sociale, même s'il fallait aussi admettre que, dans la plupart des cas de privatisation, il s'ensuivait des compressions de personnel lorsque les employés ne pouvaient pas s'adapter aux exigences d'efficacité, aux normes plus élevées de productivité et à la formation continue <sup>764</sup>. Un autre répondant a fait observer que, dans le contexte de la privatisation, la négociation collective s'est mise en place parce qu'existaient de bonnes relations professionnelles dans le pays d'origine de l'EMN <sup>765</sup>. Une organisation de travailleurs a proposé que l'OIT, d'une part, examine la question de savoir si le niveau élevé de protection sociale et de «codétermination» mis en place dans le secteur public peut être maintenu dans les nouveaux modèles privatisés, qu'elle a appelés «entreprises multinationales de services» et, d'autre part, contrôle le «processus de transformation des nouvelles "multis"» <sup>766</sup>.
- 162.** *Question 24 g.* Un nombre relativement modeste de réponses portait directement sur la question de l'observance, dans les zones, des principes définis dans la Déclaration sur les

<sup>761</sup> Pérou (G).

<sup>762</sup> Bulgarie (G).

<sup>763</sup> Australie (T) (tentatives d'entreprises en cours de privatisation de désyndicaliser l'emploi et de réduire l'emploi fixe en développant la sous-traitance), Sri Lanka (T – CWC) (idem), République dominicaine (T) (syndicats «fermés» avant la privatisation, et des différends sont prévus au sujet de la syndicalisation, signalant des commentaires formulés par des investisseurs privés, dont il ressortait qu'ils s'opposeraient à la syndicalisation), République-Unie de Tanzanie (T) (les syndicats sont moins facilement acceptés ou reconnus que lorsque l'entreprise est sous gestion publique), Madagascar (T) (les syndicaux ont des problèmes lorsqu'ils veulent négocier des plans sociaux d'indemnisation des travailleurs licenciés et faciliter la réinsertion de travailleurs sur le marché du travail; les nouveaux employeurs privés d'entreprises anciennement sous gestion publique suivent des politiques de recrutement à court terme «au mépris des droits des travailleurs»), Mexique (G) (une récente paralysie des industries pétrochimiques a soulevé des problèmes impliquant des droits sectoriels de travailleurs qui n'étaient pas encore réglés), Népal (T) (problèmes du travail dans une ancienne entreprise publique du secteur du cuir et de la chaussure), Allemagne (T) (les travailleurs du secteur des postes et télécommunications ont demandé si de nouvelles sociétés multinationales de services peuvent maintenir le même niveau élevé de protection sociale et de codétermination que l'on trouve dans le secteur public).

<sup>764</sup> Hongrie (TP) (point de vue des travailleurs).

<sup>765</sup> Croatie (T).

<sup>766</sup> Allemagne (T).

EMN<sup>767</sup>. Plusieurs répondants ont invoqué des raisons pour ne pas répondre, notamment l'absence d'évaluation ou l'impossibilité de procéder à une telle évaluation en raison de la non-diffusion de la Déclaration sur les EMN dans les zones franches<sup>768</sup>. Une organisation de travailleurs s'est déclarée réticente à faire des commentaires du fait que les lois applicables dans les ZFE s'écartaient souvent des garanties légales nationales en ce qui concerne l'emploi et le droit de s'organiser<sup>769</sup>.

**163.** Un certain nombre de répondants a signalé que les principes de la Déclaration tripartite, notamment ceux relatifs à l'emploi et aux droits des travailleurs, étaient respectés dans les zones spéciales<sup>770</sup>. Certains ont indiqué qu'il y avait globalement compatibilité entre l'activité dans des zones et les objectifs de la Déclaration en ce qui concerne l'emploi et les conflits du travail<sup>771</sup>. Une organisation d'employeurs a indiqué que l'on trouvait une preuve de l'application de la Déclaration dans la création de comités tripartites chargés d'examiner les salaires minimums et d'examiner les cas de licenciement collectif, dans des domaines comme la formation et l'élaboration de la législation du travail<sup>772</sup>. Un gouvernement a déclaré que seuls les syndicats ont œuvré en faveur de l'application de la Déclaration dans les divers secteurs économiques et industriels<sup>773</sup>. S'agissant d'un autre pays, il a été rapporté que les entreprises opérant dans des zones spéciales étaient *tenuës* de respecter la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale<sup>774</sup>.

**164.** Quelques répondants ont communiqué des évaluations négatives. Une organisation de travailleurs a considéré que le système des ZFE était contraire aux objectifs définis dans la Déclaration sur les EMN en ce qui concerne le rôle de ces dernières en tant que modèles pour la promotion d'un emploi sûr et stable et en tant qu'entités apportant une contribution positive au «développement intégré du pays»<sup>775</sup>. Une autre a indiqué que, d'une manière générale, les EMN implantées dans les ZFE ne respectaient pas les principes de la Déclaration sur les EMN relatifs à l'emploi et aux droits des travailleurs<sup>776</sup>.

<sup>767</sup> 17 répondants: 6 gouvernements, 4 organisations d'employeurs, 4 organisations de travailleurs, 3 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 102 de fin de document.

<sup>768</sup> Par exemple, Koweït (G), El Salvador (G), Pérou (G), Equateur (G).

<sup>769</sup> Mozambique (T).

<sup>770</sup> Par exemple, République de Corée (G), Pologne (T – OPZZ), Sénégal (G), Togo (G) et (T – CSTT).

<sup>771</sup> Guatemala (E), Pologne (T – NSZZ Solidarność).

<sup>772</sup> Jordanie (E).

<sup>773</sup> Guatemala (G).

<sup>774</sup> Ukraine (G) et (E).

<sup>775</sup> Panama (T).

<sup>776</sup> République-Unie de Tanzanie (T).

## 5. Différends concernant l'interprétation des dispositions de la Déclaration

*Q. 25 a) Des différends ont-il surgi dans votre pays à la suite de diverses interprétations données par les parties concernées à un ou plusieurs paragraphes de la Déclaration tripartite? Dans l'affirmative, prière de fournir des détails sur les questions soulevées et sur la manière dont elles ont été résolues.*

*b) La procédure décrite a-t-elle soulevé des difficultés? Dans l'affirmative, prière d'expliquer et de faire part des améliorations que vous estimez possibles.*

Nombre total de répondants: 110/169 (dont 24 dans des réponses tripartites):

- Gouvernements de 53/75 pays (dont 8 dans des réponses tripartites)
- Organisations d'employeurs de 27/39 pays (dont 8 dans des réponses tripartites)
- Organisations de travailleurs de 30/55 pays (dont 8 dans des réponses tripartites)

**165.** *Question 25 a).* Personne n'a signalé de différend survenu dans son pays à la suite de différences d'interprétation données aux paragraphes de la Déclaration sur les EMN; ceux qui ont répondu à la question ont dit qu'aucun différend n'était survenu<sup>777</sup>. Un certain nombre de répondants a indiqué qu'ils n'avaient aucune information ou ne tenaient pas d'archives sur ces différends<sup>778</sup>. D'autres commentaires ont démontré le manque de coopération ou de débat, soit collectivement soit individuellement, de la part des gouvernements, des organisations d'employeurs ou de travailleurs sur la question du suivi ou de la mise en œuvre de la Déclaration sur les EMN<sup>779</sup>. La confusion et/ou la faible valeur informative caractérisaient les commentaires d'autres répondants<sup>780</sup>. Une organisation de travailleurs a estimé qu'une équipe d'enquêteurs devrait être envoyée dans le pays afin d'y étudier les effets des principes de la Déclaration sur les EMN et que seule une étude approfondie permettrait de déterminer les zones où ces principes sont respectés

<sup>777</sup> 94 répondants: 38 gouvernements, 17 organisations d'employeurs, 18 organisations de travailleurs, 21 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 103 de fin de document.

<sup>778</sup> Angola (T), Brésil (G) et (E), République démocratique du Congo (T), Liban (G), Rwanda (T), Slovaquie (TP), Thaïlande (G).

<sup>779</sup> Croatie (T) (en l'absence d'une réunion tripartite, il n'a pas été possible de déterminer s'il y a avait eu des différences d'interprétation de la Déclaration sur les EMN), Lettonie (T) (la Déclaration sur les EMN n'a pas été discutée par les partenaires sociaux), Pakistan (T – NLF) (la Déclaration n'est pas bien comprise par les syndicats, et pas de forum pour la discuter), Espagne (T) (la Déclaration sur les EMN ne pose aucun problème car le gouvernement et les employeurs ne lui ont pas donné la place qu'elle mérite), Zimbabwe (G) (pas beaucoup de coopération ou d'effort concerté pour adopter une approche collective du suivi ou de la mise en œuvre de la Déclaration).

<sup>780</sup> Bulgarie (G) (les différends qui sont survenus sont liés aux relations professionnelles et n'ont aucun rapport direct avec les principes contenus dans la Déclaration), Suisse (T) (étant donné que la Déclaration sur les EMN ne contient aucune disposition contraignante, rares sont les différends concernant son interprétation), République-Unie de Tanzanie (T) (aucun différend n'est survenu, mais il y a plusieurs cas où les employeurs ne respectent pas les principes de la Déclaration sur les EMN).

et celles où ils ne le sont pas<sup>781</sup>. Comme il n'a été signalé aucun différend, aucun commentaire n'a été reçu au sujet du règlement des différends.

- 166.** *Question 25 b).* Certains répondants ont indiqué que la procédure de règlement des différends telle qu'elle est prévue n'a soulevé aucune difficulté<sup>782</sup>. Seuls deux répondants ont indiqué que la procédure de règlement des différends posait des problèmes. Ces deux répondants ont évoqué de graves difficultés<sup>783</sup>, à savoir le fait que cette procédure prenne du temps, qu'elle soit présentée sous forme de document consensuel, présentant en cela «un contraste frappant avec la rigidité des décisions légales», et son «taux infime d'aboutissement»<sup>784</sup>. Trois répondants ont fait des propositions pour améliorer les procédures de mise en œuvre de la Déclaration sur les EMN. Une organisation de travailleurs a recommandé que soit supprimée l'exigence d'unanimité pour la recevabilité<sup>785</sup>. Un gouvernement a proposé que le processus soit réformé, qu'il soit tenu compte pour cela des délibérations initiées sur les Directives de l'OCDE relatives aux EMN, et que soit institué un «observatoire des multinationales» capable d'opérer des observations rapides et de donner rapidement l'alerte (pas une «assemblée académique produisant des études longtemps après l'événement») <sup>786</sup>. Sans identifier de difficultés particulières liées à la procédure, une organisation d'employeurs a estimé que celle-ci ne devrait pas poser de difficultés majeures au sein des EMN, même si l'introduction de nouveautés coûte souvent du temps et de l'argent, et que la coopération serait plus facile si les EMN accordaient un rang de priorité plus élevé à la participation au sein des organisations d'employeurs<sup>787</sup>.

### III. Conclusions et recommandations

- 167.** Comme le montrent clairement les précédentes sections, les réponses à la septième enquête fournissent des informations et des indications détaillées qui encourageront les personnes désireuses de travailler ensemble à aborder les problèmes et perspectives qui ont été délimités. En outre, la masse d'informations rendues ainsi disponibles devrait s'avérer utile aux travaux du Bureau dans plusieurs grands domaines techniques. Répondre à une telle enquête a demandé un travail considérable. Le groupe de travail voudrait exprimer sa sincère reconnaissance à tous les gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs pour leurs contributions à l'enquête.
- 168.** Après avoir étudié les rapports et sur la base des analyses effectuées le groupe de travail s'est accordé sur les conclusions qui suivent et a formulé plusieurs recommandations

<sup>781</sup> Pakistan (T – PLF).

<sup>782</sup> 47 répondants: 17 gouvernements, 7 organisations d'employeurs, 8 organisations de travailleurs, 15 répondants dans des réponses tripartites. Pour consulter la liste de ces répondants, voir la note 104 de fin de document.

<sup>783</sup> Belgique (G), Irlande (T).

<sup>784</sup> Belgique (G) (remarques citées), Irlande (T) (la procédure est totalement inefficace car elle ne correspond pas à la rapidité de la prise de décisions dans l'économie mondialisée).

<sup>785</sup> Irlande (T).

<sup>786</sup> Belgique (G).

<sup>787</sup> Hongrie (TP) (point de vue des employeurs).