



## PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Suivi et promotion de la Déclaration  
de principes tripartite sur les entreprises  
multinationales et la politique sociale****b) Septième enquête sur la suite donnée  
à la Déclaration de principes tripartite  
sur les entreprises multinationales  
et la politique sociale: résumé des rapports  
soumis par les gouvernements  
et par les organisations d'employeurs  
et de travailleurs (partie II)****Table des matières**

	<i>Page</i>
Abréviations .....	iii
Introduction.....	1
I. Principes contenus dans la Déclaration .....	9
Historique et objectif (paragraphe 1 à 7) .....	9
Politique générale (paragraphe 8 à 12) .....	64
Emploi.....	89
Promotion de l'emploi (paragraphe 13 à 20) .....	89
Egalité de chances et de traitement (paragraphe 21 à 23) .....	129
Sécurité de l'emploi (paragraphe 24 à 28) .....	157
Formation (paragraphe 29 à 32) .....	173

Conditions de travail et de vie .....	204
Salaires, prestations et conditions de travail (paragraphe 33 à 35) .....	204
Sécurité et hygiène (paragraphe 36 à 39) .....	238
Relations professionnelles .....	267
Normes en matière de relations professionnelles (paragraphe 40) .....	267
Avantages et concessions (paragraphe 45) .....	286
Demandes d'informations et promotion des négociations collectives (paragraphe 46-51, 53-55) .....	300
Transfert d'activités et autres questions concernant les entreprises multinationales (paragraphe 40 à 58).....	329
II. Consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs concernant ce rapport .....	352
III. Promotion de l'observation de la Déclaration .....	367
IV. Application de la Déclaration tripartite dans les divers secteurs économiques et industriels ..	381
V. Différends concernant l'interprétation des dispositions de la Déclaration.....	407
 <b>Appendices</b>	
1. Communications de gouvernements et d'organisations d'employeurs et de travailleurs n'ayant pas soumis de rapport .....	417
2. Observations des gouvernements sur les rapports soumis directement au BIT par les organisations d'employeurs et de travailleurs.....	419
3. Formulaire de rapport relatif à la septième enquête tripartite sur la suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, y compris annexes .....	422
4. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, y compris annexe et addendum .....	442

## Abréviations<sup>1</sup>

ALENA	Accord de libre-échange nord-américain
AMI	Accord multilatéral sur l'investissement
BIT	Bureau international du Travail
DRH	Développement des ressources humaines
EMN	Entreprise multinationale
IED	Investissement étranger direct
ISO	Organisation internationale de normalisation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du Travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UE	Union européenne
ZES	Zone économique spéciale
ZFE	Zone franche d'exportation

<sup>1</sup> Cette liste d'abréviations n'est pas exhaustive. Le texte en contient de nombreuses autres, qui figurent entre parenthèses après les termes auxquels elles renvoient.

# Résumé des rapports soumis par les gouvernements et par les organisations d'employeurs et de travailleurs pour la septième enquête sur la suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

## Introduction

1. Sur la base des recommandations de la Sous-commission sur les entreprises multinationales<sup>1</sup>, le Conseil d'administration a décidé qu'un septième rapport complet sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale serait préparé pour les années 1996, 1997, 1998 et 1999<sup>2</sup>.
2. Le présent document est un résumé des réponses des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs à la septième enquête, ainsi que des réponses conjointes soumises par les partenaires tripartites nationaux. Comme pour les documents préparés pour les six enquêtes précédentes<sup>3</sup>, ce résumé est destiné à faciliter les travaux *a)* de la Sous-commission sur les entreprises multinationales du Conseil d'administration qui est appelée à examiner ces rapports et *b)* du groupe de travail constitué par son bureau, qui a pour tâche de les analyser avant que la sous-commission en soit saisie<sup>4</sup>.
3. A sa 205<sup>e</sup> session (février-mars 1978), le Conseil d'administration a invité les gouvernements à faire rapport périodiquement sur la suite donnée à la Déclaration après une large consultation des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs<sup>5</sup>. L'initiative du Conseil d'administration a été confirmée et renforcée par une résolution que la Conférence internationale du Travail a adoptée à sa 65<sup>e</sup> session en juin 1979<sup>6</sup>.
4. En conséquence, les premiers rapports, consacrés aux années 1978 et 1979, ont été examinés en septembre 1980 par une commission ad hoc du Conseil d'administration. La commission a recommandé en particulier que soit préparée une seconde série de rapports portant sur les années 1980, 1981 et 1982, que soit créée une commission permanente du Conseil d'administration sur les entreprises multinationales chargée du suivi, que soit

<sup>1</sup> Documents GB.268/9, paragr. 203 (recommandant la septième enquête), et GB.275/6, paragr. 6 (approuvant le questionnaire et recommandant son envoi).

<sup>2</sup> Documents GB.268/5, paragr. 38 *a)*, et GB.275/205, paragr. 8.

<sup>3</sup> Documents GB/MNE/1980/D.1, GB.224/MNE/1/1/D.1 (1983), GB.234/MNE/1/1 (1986), GB.244/MNE/1/2 (1989), TDME/REP.5(Rev.), GB.268/MNE/1/1 (1997).

<sup>4</sup> Documents GB.229/13/13, paragr. 5, et GB. 229/PV(Rev.), p. VII/2.

<sup>5</sup> Documents GB.205/10/2, paragr. 9, et GB.205/PV(Rev.), p. VI/4.

<sup>6</sup> «Résolution concernant le suivi de la Conférence mondiale de l'emploi», Conférence internationale du Travail, 65<sup>e</sup> session, *Compte rendu des travaux* (Genève, Bureau international du Travail, 1979), chapitre sur les entreprises multinationales, pp. XCV-XCVI.

instituée une procédure d'examen des différends concernant l'application de la Déclaration tripartite (également appelée procédure d'interprétation) et que le Bureau entreprenne une série d'études dans des domaines en relevant spécifiquement. Le Conseil d'administration a entériné ces propositions à sa 214<sup>e</sup> session (novembre 1980)<sup>7</sup>.

5. Les deuxièmes rapports des gouvernements sur la Déclaration ont été examinés par la Sous-commission sur les entreprises multinationales, dont le rapport a été approuvé par le Conseil d'administration lors de sa 224<sup>e</sup> session (novembre 1983)<sup>8</sup>. En 1984, le Conseil d'administration, sur recommandation de la commission<sup>9</sup>, a décidé que les troisièmes rapports des gouvernements porteraient sur les années 1983, 1984 et 1985 et que le prochain rapport complet (quatrième enquête) sur la Déclaration porterait sur les années 1986, 1987 et 1988.
6. A sa réunion de février 1985, la commission a proposé que le Conseil d'administration crée un groupe de travail composé des membres du bureau de la commission et chargé d'analyser les rapports présentés par les gouvernements avant leur examen par la commission elle-même. En outre, en séance privée, elle a procédé à une première interprétation de la Déclaration (paragraphe 26) à la demande d'une organisation syndicale concernant un licenciement collectif<sup>10</sup>. L'interprétation de la commission a été entérinée par le Conseil d'administration à sa 229<sup>e</sup> session<sup>11</sup>.
7. Le Conseil d'administration, à sa 231<sup>e</sup> session (novembre 1985), a entériné une recommandation de la commission demandant au Bureau de donner priorité à la mise à jour de la liste des conventions et recommandations auxquelles la Déclaration devrait faire référence et de préparer pour soumission à la commission un document sur les mesures à prévoir pour éviter les chevauchements indésirables avec les activités d'autres organisations intergouvernementales dans le domaine des multinationales<sup>12</sup>.
8. A sa 232<sup>e</sup> session (mars 1986), le Conseil d'administration a approuvé la procédure révisée d'examen des différends concernant l'application de la Déclaration, telle qu'approuvée par la commission sur la base des propositions faites par son bureau, auquel avait été précédemment confiée la tâche d'élaborer des critères plus précis pour déterminer la recevabilité des demandes d'interprétation<sup>13</sup>.
9. Suite à l'approbation par le Conseil d'administration de la recommandation de créer un groupe de travail (paragraphe 6 ci-dessus), le bureau de la commission s'est réuni pour la première fois en novembre 1986 à l'occasion de l'examen des troisièmes rapports des

<sup>7</sup> Documents GB.214/5/3, paragr. 85, et GB.214/PV(Rev.), p. IV/11.

<sup>8</sup> Document GB.224/17/30.

<sup>9</sup> Document GB.228/19/24, paragr. 12 et 14.

<sup>10</sup> Document GB.229/13/13, paragr. 8.

<sup>11</sup> Document GB.229/PV(Rev.), p. VII/3.

<sup>12</sup> Documents GB.231/18/20, paragr. 35 *b*) et *d*), et GB.231/205, paragr. 107.

<sup>13</sup> Document GB.232/12/15, annexe.

gouvernements sur la suite donnée à la Déclaration au cours des années 1983, 1984 et 1985<sup>14</sup>.

10. En novembre 1987, la commission a examiné et approuvé un addendum mettant à jour la liste des conventions (22) et des recommandations (23) internationales du travail citées dans la Déclaration tripartite<sup>15</sup>.
11. En février 1988, la commission, réunie en séance privée, a procédé à sa deuxième interprétation de la Déclaration à la demande soumise d'un gouvernement concernant la fermeture soudaine d'une filiale d'une entreprise multinationale, fermeture qui s'était traduite par un licenciement collectif des travailleurs (paragraphe 1 à 7). A la même session, le Conseil d'administration a entériné l'interprétation donnée par la commission<sup>16</sup>.
12. En novembre 1989, le groupe de travail, composé des membres du bureau de la commission, s'est réuni une deuxième fois à l'occasion de la 244<sup>e</sup> session du Conseil d'administration pour étudier les rapports des gouvernements sur la suite donnée à la Déclaration en 1986, 1987 et 1988. Le rapport et l'analyse du groupe de travail ont été examinés par la commission et approuvés par le Conseil d'administration à sa 245<sup>e</sup> session (février-mars 1990). A cette session, le Conseil d'administration a décidé, entre autres choses, que la cinquième enquête complète porterait sur les années 1989, 1990 et 1991 et que les résumés seraient examinés par la commission en novembre 1992.
13. A sa 248<sup>e</sup> session (novembre 1990), le Conseil d'administration a approuvé le projet de questionnaire pour la cinquième enquête et a décidé que celui-ci serait envoyé directement non seulement aux gouvernements, mais aussi aux organisations d'employeurs et de travailleurs<sup>17</sup>.
14. Les rapports sur la suite donnée à la Déclaration tripartite en 1989, 1990 et 1991 (cinquième enquête) ont été examinés par la commission, dont le rapport a été approuvé par le Conseil d'administration à sa 254<sup>e</sup> session (novembre 1992). A sa 258<sup>e</sup> session (novembre 1993), le Conseil d'administration a approuvé le projet de questionnaire pour la sixième enquête et son envoi aux gouvernements ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs<sup>18</sup>.
15. Sur la base de la recommandation du Groupe de travail du Conseil d'administration sur les améliorations à apporter au fonctionnement du Conseil d'administration, la Commission sur les entreprises multinationales a été remplacée par la Sous-commission sur les entreprises multinationales qui a été créée dans le cadre de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail nouvellement instituée<sup>19</sup>. En conséquence, le Conseil d'administration a décidé, sur la base des recommandations de la sous-commission, de remplacer le mot «commission» par le mot «sous-commission» dans les paragraphes 3, 4, 7 et 8 de *la procédure pour l'examen des différends relatifs à*

<sup>14</sup> Document GB.229/13/13, paragr. 5.

<sup>15</sup> Document GB.238/205, paragr. 7.

<sup>16</sup> Document GB.239/PV(Rev.), p. II/8.

<sup>17</sup> Documents GB.248/15/26, paragr. 11, et GB.248/205, paragr. 84.

<sup>18</sup> Document GB.258/10/21, paragr. 25 a) et c).

<sup>19</sup> Document GB.256/13/24, paragr. 6 b) i).

*l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale par interprétation de ses dispositions* <sup>20</sup>.

16. Lors des 254<sup>e</sup> (novembre 1992), 261<sup>e</sup> (novembre 1994) et 264<sup>e</sup> (novembre 1995) sessions du Conseil d'administration, la Sous-commission sur les entreprises multinationales a examiné deux demandes d'interprétation soumises conformément à la procédure pour l'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration tripartite. Par une décision majoritaire, les deux demandes ont été déclarées irrecevables <sup>21</sup>.
17. A sa 264<sup>e</sup> session (novembre 1995), et comme il est indiqué aux paragraphes 7 et 10 ci-dessus concernant la mise à jour de la liste des conventions et recommandations citées dans la Déclaration, le Conseil d'administration a décidé que six autres conventions et six autres recommandations constitueraient un nouvel addendum (figurant dans l'annexe à l'appendice 4 du présent document) <sup>22</sup>.
18. Les rapports sur la sixième enquête, ainsi que l'analyse du groupe de travail, ont été examinés par la sous-commission et approuvés par le Conseil d'administration à sa 268<sup>e</sup> session (mars 1997) <sup>23</sup>.
19. Lors des 270<sup>e</sup> (novembre 1997) et 272<sup>e</sup> (juin 1998) sessions du Conseil d'administration, la Sous-commission sur les entreprises multinationales a examiné une demande d'interprétation soumise conformément à la procédure pour l'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration tripartite. Par une décision majoritaire, la demande a été déclarée recevable <sup>24</sup> et une décision a été prise quant au fond <sup>25</sup>.
20. A sa 277<sup>e</sup> session (mars 2000), le Conseil d'administration a approuvé un addendum stipulant que l'interprétation et l'application de la Déclaration tripartite doivent tenir pleinement compte des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail <sup>26</sup>. A sa 279<sup>e</sup> session (novembre 2000), le Conseil d'administration a approuvé des amendements au texte de la Déclaration sur les EMN se rapportant à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi ainsi qu'aux conventions n<sup>os</sup> 138 et 182 et aux recommandations n<sup>os</sup> 146 et 190, qui traitent de l'âge minimum pour l'emploi.
21. A la lumière de ce qui précède, la sous-commission est invitée par le Conseil d'administration à examiner le septième rapport sur la suite donnée à la Déclaration tripartite en 1996, 1997, 1998 et 1999, compte tenu de l'analyse du groupe de travail figurant dans le document GB.280/MNE/1/1.

<sup>20</sup> Documents GB.261/MNE/5/2, GB.262/9/30, paragr. 20-22, et GB.262/205.

<sup>21</sup> Documents GB.254/MNE/4/6(Rev.), GB.254/14/23, GB.255/MNE/1/1, GB.255/10/12, GB.261/9/30, paragr. 23-50, GB.262/MNE/4/1, GB.264/MNE/2 et GB.264/13, paragr. 16-44.

<sup>22</sup> Documents GB.264/MNE/3 et GB.264/205, paragr. 52.

<sup>23</sup> Documents GB.268/MNE/1/1 (résumé des rapports), GB.268/MNE/1/2 (analyse des rapports) et GB.268/205, paragr. 38.

<sup>24</sup> Document GB.270/18, approuvé par le document GB.270/205, paragr. 85.

<sup>25</sup> Document GB.272/6, approuvé par le document GB.272/205, paragr. 6.

<sup>26</sup> Document GB.277/12, paragr. 61, approuvé par le document GB.277/PV.

## Réponses reçues

- 22.** Le Bureau a pris en compte, pour l'élaboration du présent document, toutes les réponses reçues jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2000 – c'est-à-dire bien au-delà de la date limite du 29 février 2000. Comme les années précédentes, le Bureau tient à la disposition des membres de la sous-commission qui souhaiteraient les consulter les textes originaux des rapports, des observations et des annexes qui ont été utilisés pour la préparation de ce document.
- 23.** Pour la présente enquête (la septième), le Bureau a reçu les rapports de 169 déclarants de 100 pays: il s'agit des partenaires tripartites de dix pays<sup>27</sup>, de 65 gouvernements, des organisations d'employeurs de 29 pays et des organisations de travailleurs de 45 pays. Ces pays sont les suivants: Afrique du Sud, Allemagne, Angola, Antigua-et-Barbuda, Argentine, Australie, Autriche, Bahamas, Bahreïn, Bangladesh, Barbade, Bélarus, Belgique, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Cameroun, Canada, Cap-Vert, Chine, Chypre, Colombie, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Danemark, République dominicaine, Egypte, El Salvador, Equateur, Erythrée, Espagne, Estonie, Etats-Unis, Ethiopie, Finlande, France, Gabon, Ghana, Grèce, Guatemala, Guyana, Hongrie, Inde, Indonésie, Irlande, Israël, Italie, Japon, Jordanie, Kenya, Koweït, Lettonie, Liban, Lituanie, Madagascar, Malaisie, Malte, Maroc, Maurice, Mexique, République de Moldova, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Pakistan, Panama, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, République démocratique du Congo, Roumanie, Royaume-Uni, Rwanda, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sénégal, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Sri Lanka, Suède, Suisse, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Togo, Trinité-et-Tobago, Turquie, Ukraine, Venezuela, Viet Nam, Zambie, Zimbabwe.
- 24.** Des réponses ont été reçues des partenaires tripartites de dix pays: Danemark, Estonie, Finlande, Hongrie, Koweït, Malaisie, Ouganda, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Slovaquie, Suède.
- 25.** Les gouvernements de 65 pays ont répondu au questionnaire: Allemagne, Angola, Antigua-et-Barbuda, Argentine, Australie, Autriche, Bahamas, Bahreïn, Bangladesh, Barbade, Bélarus, Belgique, Brésil, Bulgarie, Cap-Vert, Chine, Chypre, Colombie, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Egypte, El Salvador, Equateur, Erythrée, Espagne, Grèce, Guatemala, Guyana, Inde, Indonésie, Italie, Japon, Jordanie, Kenya, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Myanmar, Nicaragua, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Panama, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Roumanie, Rwanda, Sénégal, Singapour, Slovénie, Sri Lanka, Suisse, Thaïlande, Togo, Turquie, Ukraine, Zimbabwe.
- 26.** On rappellera que le Conseil d'administration a approuvé le principe de l'envoi direct du questionnaire aux organisations d'employeurs et de travailleurs afin d'obtenir un meilleur taux de réponses de leur part<sup>28</sup>. Profitant de cette possibilité, les organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes ont envoyé directement leurs réponses au BIT à

<sup>27</sup> Il s'agit de réponses à la totalité ou à une partie du questionnaire. Ces réponses ont été soumises soit par le gouvernement, soit par une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs ou de travailleurs du pays, soit dans une réponse tripartite. Dans l'appendice 1, certains déclarants indiquent les raisons pour lesquelles ils n'ont pas répondu au questionnaire. Si aucun autre déclarant n'a répondu pour son pays, le nom de ce dernier ne figure pas dans la liste des pays donnés ci-après.

<sup>28</sup> Document GB.248/205, paragr. 84 c).



Genève par l'intermédiaire des bureaux extérieurs de l'OIT ou des organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs:

### Organisations d'employeurs

*Afrique du Sud*: Organisation des employeurs sud-africains (BSA); *Allemagne*: Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA); *Antigua-et-Barbuda*: Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda; *Bangladesh*: Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF); *Barbade*: Confédération des employeurs de la Barbade (BEC); *Belgique*: Conseil national du travail (CNT)<sup>29</sup>; *Brésil*: Confédération nationale de l'industrie (CNI); *Burkina Faso*: Conseil national du patronat burkinabé (CNPB); *Canada*: Conseil canadien des employeurs (CCE); *Egypte*: Fédération des industries égyptiennes (FIE); *Espagne*: Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE); *Gabon*: Confédération patronale gabonaise (CPG); *Grèce*: Fédération des industries grecques (FIG); *Guatemala*: Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF); *Japon*: Fédération japonaise des associations d'employeurs (NIKKEIREN); *Jordanie*: Chambre d'industrie d'Amman (ACI); *Lituanie*: Confédération des industriels lituaniens (LPK); *Nouvelle-Zélande*: Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande (NZEF); *Oman*: Chambre de commerce et d'industrie d'Oman; *République démocratique du Congo*: Fédération des entreprises du Congo (FEC); *Sri Lanka*: Fédération des employeurs de Ceylan (EFC); *Suisse*: Union patronale suisse (UPS); *Togo*: Conseil national du patronat (CNP); *Trinité-et-Tobago*: Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA); *Turquie*: Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK); *Ukraine*: Confédération des employeurs d'Ukraine; Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE); *Venezuela*: Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS); *Viet Nam*: Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI); *Zambie*: Fédération des employeurs de Zambie.

### Organisations de travailleurs

*Afrique du Sud*: Congrès des syndicats sud-africains (COSATU), Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA); *Allemagne*: Confédération allemande des syndicats (DGB); *Angola*: Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola; *Australie*: Conseil australien des syndicats (ACTU); *Autriche*: Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB); *Bangladesh*: Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF); *Barbade*: Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU); *Belgique*: Conseil national du travail (CNT)<sup>30</sup>; *Brésil*: Confédération générale des travailleurs (CGT); *Cameroun*: Union des syndicats libres du Cameroun; *Chypre*: Fédération panchyprote du travail (PEO); *Colombie*: Confédération unitaire des travailleurs de Colombie (CUT), transmettant les observations de l'Association colombienne du personnel auxiliaire de bord; *République de Corée*: Fédération des syndicats de Corée (FKTU); *Croatie*: Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH); *République dominicaine*: Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD); *Espagne*: Union générale des travailleurs (UGT); *Etats-Unis*: Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO); *Ethiopie*: Confédération des syndicats éthiopiens; *France*: Confédération française de l'encadrement CGC (CFE-CGC), Confédération générale du travail (CGT); *Ghana*: Congrès des syndicats du Ghana (TUC); *Irlande*:

<sup>29</sup> «Organe composé des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives» [en Belgique] (voir rapport V(2), Conférence internationale du Travail, 78<sup>e</sup> session, Genève, 1990, p. 4).

<sup>30</sup> «Organe composé des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives» [en Belgique] (voir rapport V(2), Conférence internationale du Travail, 78<sup>e</sup> session, Genève, 1990, p. 4).

Congrès irlandais des syndicats (ICTU); *Israël*: Histadrout-Fédération générale du travail; *Italie*: Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL), Confédération générale italienne du travail (CGIL), Union des travailleurs italiens (UIL); *Japon*: Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO); *Lettonie*: Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS); *Lituanie*: Union des syndicats lituaniens (USL), Centrale des syndicats lituaniens (CSL); *Madagascar*: Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM); *Malte*: Union générale des travailleurs de Malte (GWU); *Maroc*: Confédération démocratique du travail du Maroc (CDT); *Mexique*: Confédération des travailleurs du Mexique (CTM); *Mozambique*: Organisation des travailleurs du Mozambique (OTM); *Népal*: Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT); *Nouvelle-Zélande*: Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU); *Pakistan*: Fédération nationale des travailleurs du Pakistan; *Panama*: Convergence syndicale; *Pérou*: Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP); *Pologne*: Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ), Syndicat autonome indépendant Solidarność (NSZZ Solidarność); *Portugal*: Union générale des travailleurs (UGT); *République démocratique du Congo*: Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC); *Rwanda*: Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR); *Sri Lanka*: Congrès des travailleurs de Ceylan, Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika (LJEWU); *Suisse*: Union syndicale suisse (USS/SGB); *République-Unie de Tanzanie*: Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU); *Togo*: Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT), Groupe des syndicats autonomes (GSA); *Turquie*: Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie (TÜRK-İS).

27. Conformément à la pratique antérieure, des copies des réponses des organisations d'employeurs et de travailleurs envoyées directement au Bureau ont été communiquées aux gouvernements pour information et commentaires. Les commentaires des gouvernements sur les réponses qui leur ont été envoyées figurent dans l'appendice 2.
28. Le détail des consultations organisées par les gouvernements avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives dans leurs pays respectifs figure à la partie II du présent document. Les noms de toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont reçu copie des rapports des gouvernements y sont également mentionnés.
29. Le Directeur général exprime sa gratitude aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour les informations souvent très détaillées qu'ils ont communiquées sur l'investissement étranger direct ou les activités des entreprises multinationales. Bien que les limites du présent document aient contraint le Bureau à résumer ces réponses de façon concise, le Directeur général tient à assurer tous ceux qui ont fourni des renseignements que ceux-ci sont utilisés par les différents services du Bureau dans leurs travaux et pour la mise à jour des informations relatives à la situation sociale et du travail dans les États Membres de l'OIT.
30. Pour faciliter la tâche de la sous-commission et du Conseil d'administration et conformément à la pratique antérieure, les résumés des rapports reçus des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été regroupés dans l'ordre alphabétique des pays en suivant la séquence des paragraphes de la Déclaration. Chaque section débute par le texte du ou des paragraphe(s) pertinent(s) de la Déclaration et des questions qui s'y rapportent, dans l'ordre dans lequel elles figurent dans le formulaire de rapport. On trouvera dans l'appendice 3 du présent document le texte intégral du formulaire de rapport pour la septième enquête.

## I. Principes contenus dans la Déclaration

### Historique et objectif (paragraphe 1 à 7)

1. Les entreprises multinationales jouent dans les économies de la plupart des pays et dans les relations économiques internationales un rôle important, qui intéresse de plus en plus les gouvernements ainsi que les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives. Ces entreprises peuvent, grâce à leurs investissements directs internationaux, et par d'autres moyens, apporter aux pays du siège comme aux pays d'accueil des bénéfices tangibles en contribuant à l'utilisation plus efficace du capital, des techniques et de la main-d'œuvre. Dans le cadre des politiques de développement instaurées par les gouvernements, elles peuvent aussi contribuer largement à la promotion du bien-être économique et social, à l'amélioration des niveaux de vie et à la satisfaction des besoins essentiels, à la création, directement ou indirectement, de possibilités d'emploi et à la jouissance des droits fondamentaux de l'homme, y compris la liberté syndicale dans le monde entier. Mais les progrès réalisés par les entreprises multinationales dans l'organisation de leurs activités hors du cadre national peuvent conduire à des concentrations abusives de puissance économique et donner lieu à des conflits avec les objectifs des politiques nationales et avec les intérêts des travailleurs. En outre, la complexité des entreprises multinationales et le fait qu'il soit difficile de discerner clairement la diversité de leurs structures, de leurs opérations et de leurs politiques suscitent parfois des préoccupations dans les pays du siège, dans les pays d'accueil ou dans les uns et les autres.

2. La présente Déclaration de principes tripartite a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever, compte tenu des résolutions des Nations Unies préconisant l'instauration d'un nouvel ordre économique international.

3. Cet objectif sera favorisé grâce à une législation, une politique, des mesures et des initiatives appropriées qu'adopteront ou prendront les gouvernements ainsi que par une coopération entre gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les pays.

4. Les principes énoncés dans la présente Déclaration sont préconisés à l'intention des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs des pays du siège et des pays d'accueil, et des entreprises multinationales elles-mêmes.

5. Ces principes sont destinés à guider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les entreprises multinationales, en prenant telles mesures et initiatives et en adoptant telles politiques sociales, y compris celles qui se fondent sur les principes énoncés dans la Constitution et dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, qui soient de nature à encourager le progrès social.

6. Une définition juridique précise des entreprises multinationales n'est pas indispensable pour que la présente Déclaration puisse répondre à son but; le présent paragraphe est destiné à mieux faire comprendre la Déclaration et non à donner une telle définition. Les entreprises multinationales comprennent des entreprises, que leur capital soit public, mixte ou privé, qui possèdent ou contrôlent la production, la distribution, les services et autres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège. Le degré d'autonomie de chaque entité par rapport aux autres au sein des entreprises multinationales est très variable

d'une entreprise à l'autre, selon la nature des liens qui unissent ces entités et leur domaine d'activité, et compte tenu de la grande diversité en matière de forme de propriété, d'envergure, de nature des activités des entreprises en question et des lieux où elles opèrent. Sauf indication contraire, le terme «entreprise multinationale», tel qu'il est utilisé dans la présente Déclaration, se réfère aux diverses entités (société mère ou entités locales ou les deux, ou encore tout un groupe) en fonction de la répartition des responsabilités entre elles, dans l'idée qu'elles coopéreront et s'entraideront, le cas échéant, pour être mieux à même d'observer les principes énoncés dans cette Déclaration.

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

- 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?*
- 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?*
- 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.*

## Afrique du Sud

L'Organisation des employeurs sud-africains (BSA) signale que les EMN jouent un rôle central dans la croissance et le développement de l'économie du pays dans la mesure où elles contribuent à renforcer le PIB et les recettes fiscales grâce à leurs activités lucratives normales. En outre, les EMN appliquent des programmes sociaux particuliers et contribuent au «Fonds des entreprises pour la création d'emplois et le développement des ressources humaines», un programme récemment créé par la communauté des entreprises et qui vise à la création d'emplois, au renforcement des capacités et à l'instauration de la confiance. Les EMN ont introduit davantage de concurrence dans l'économie et un grand nombre d'entre elles ont investi dans les petites et moyennes entreprises. Les EMN de plus grande taille – qui opèrent dans les secteurs de l'automobile, du pétrole, des produits pharmaceutiques, des équipements électriques et de l'assurance – exercent leurs activités sur des marchés relativement concentrés mais sur lesquels la concurrence peut s'exprimer. Les incitations fiscales, octroyées pendant cinq ans pour les nouveaux investissements réalisés dans le cadre de la politique des zones de développement industriel du ministère du Commerce et de l'Industrie, visent à développer certains corridors dans les régions périphériques du pays, notamment le corridor de Maputu (construction de routes, travaux d'infrastructure et implantations d'industries), et la rivière Coeger (port en eau profonde et cadre industriel).

Le *Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)* se réfère à des statistiques (*Sunday Tribune*, 28 juillet 1996, et Investor Research Centre, 1996; chiffres repris) pour les vingt premières EMN (noms cités) du pays en 1996, qui indiquent notamment le pays d'origine et le nombre de salariés pour chaque EMN. Même si l'IED a été estimé à 40 milliards de rands entre 1994 et 1998 (Business Map), l'incidence en termes de création d'emplois est relativement faible: les vingt plus grandes EMN occupent 116 145 travailleurs, alors que le taux de chômage atteint 37 pour cent, ce qui représente un déficit d'environ 5 millions d'emplois; les EMN ne contribuent pas de manière significative à la création directe d'emplois. Le COSATU indique que certaines entreprises d'un pays asiatique (dont le nom est cité), actives dans le secteur du textile, enfreignent souvent la législation du travail, prennent des mesures antisyndicales et exploitent leurs salariés. Les EMN jouent un rôle prédominant dans le secteur du raffinage du pétrole, qui est un secteur stratégique puisque le pays dépend de l'importation de pétrole brut qui est traité, raffiné et commercialisé sous la forme de produits pétroliers. Les EMN originaires principalement des pays industrialisés (les noms des pays et des entreprises sont cités) détiennent une participation majoritaire dans les quatre raffineries de pétrole et les deux usines de carburant synthétique du pays; selon les estimations, l'actif total s'élevait à 16 milliards de rands en 1995 (chiffres joints). En ce qui concerne les mesures adoptées par rapport aux activités des EMN, le secteur énergétique est en voie de restructuration et de privatisation en vue de renforcer sa compétitivité; la précarité de l'emploi en est aggravée, compte tenu du recours accru à la sous-traitance et à l'emploi précaire, ainsi que de l'augmentation du chômage.

La *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* fait une déclaration générale sur la tendance qu'ont les EMN à s'établir dans les pays en développement pour pouvoir profiter d'une main-d'œuvre bon marché, de coûts de production faibles, d'un accès aisé aux matières premières, ainsi que pour échapper à la législation du travail dans leur pays d'origine et réaliser des profits rapides. Les grands groupes et quelques EMN qui opèrent en Afrique du Sud ont créé des possibilités d'emploi et ont contribué à promouvoir le bien-être économique et social par la satisfaction des besoins essentiels et l'amélioration du niveau de vie. Toutefois, la plupart des EMN quittent le pays lorsque leurs objectifs sont atteints, étant attirées ailleurs par une main-d'œuvre bon marché, laissant des chômeurs à la merci de la prochaine EMN qui leur proposera du travail. Même si de nombreux syndicats s'efforcent de protéger les travailleurs en concluant des conventions collectives et en étant actifs sur les lieux de travail, certaines EMN n'autorisent pas les syndicats et concluent des contrats de travail individuels, fondés sur le travail temporaire et le travail contractuel, qui ne font l'objet d'aucune convention collective. En ce qui concerne la question relative à l'organisation, par les EMN, de leurs activités et de la concentration de pouvoir économique qu'elle entraîne, la FEDUSA souligne le fait que c'est le siège principal de l'EMN qui conserve le pouvoir de décision, puisqu'il pourvoit les postes au sein des bureaux régionaux du pays hôte en nommant des cadres du pays du siège. Elle indique qu'il y a eu des cas d'abus et de contradictions avec les orientations nationales. La fédération indique par ailleurs que les droits des travailleurs sont parfois ignorés, ceux-ci étant censés être «reconnaisants» à l'entreprise de leur donner un emploi mais que, en cas de violations graves des droits de l'homme, les syndicats enquêtent et l'affaire peut être portée devant les autorités ou les instances judiciaires aux fins de règlement du litige. La FEDUSA déplore toutefois le fait que beaucoup de travailleurs ignorent leurs droits, par exemple en cas de licenciement. Les entreprises, les travailleurs, la communauté et le gouvernement sont impliqués dans l'adoption des lois, politiques et mesures nouvelles dans le cadre de leur participation au Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC), une institution tripartite où sont examinées les questions qui touchent au travail dans le but d'améliorer la législation. Par le biais du NEDLAC, les parties ont participé activement à la promotion de la croissance économique, aux décisions économiques qui ont été prises et à la réalisation de l'équité sociale. Le NEDLAC a approuvé la campagne «travail décent» de l'OIT malgré le défi que

représentait l'objectif double de la création d'emplois, d'une part, et du maintien et de l'amélioration de la qualité de l'emploi, d'autre part. A la lumière du cas d'une EMN du secteur de l'automobile (le nom et le pays d'origine de l'entreprise sont cités) qui a recruté son directeur général dans le pays d'origine, le NEDLAC examine actuellement la question de savoir s'il doit autoriser ces entreprises à participer à ses activités. La FEDUSA fournit un aperçu de la législation adoptée, notamment la loi n° 75 de 1997 sur les conditions de base en matière d'emploi, la loi n° 55 de 1998 sur l'équité en matière d'emploi et la loi n° 97 de 1998 sur la mise en valeur des compétences.

## Allemagne

Le gouvernement de l'Allemagne signale que la Directive 94/45/CE du Conseil (22 septembre 1994) concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen a été transposée dans le droit national par la loi de 1996 sur les comités d'entreprise européens. Cette loi crée les conditions nécessaires à la protection du droit des travailleurs d'être informés et consultés au sujet des entreprises ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire et complète ainsi la loi constitutionnelle allemande sur le travail (1972). En décembre 1997, le Conseil européen a adopté la Directive 97/74/CE, qui étend la portée de la Directive 94/45/CE au Royaume-Uni. La loi du 22 décembre 1999, portant aménagement de la loi sur les comités d'entreprise européens, qui met en œuvre cette directive, élargit en conséquence le champ d'application de la loi précédente.

D'après la *Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA)*, les EMN contribuent, au même titre que toutes les autres entreprises du pays, à la promotion du bien-être économique et social et aux autres buts cités au premier paragraphe de la Déclaration sur les EMN. La législation antitrust et les autorités chargées de veiller à son application empêchent la concentration du pouvoir économique dans le pays dans la mesure où cette concentration limite la concurrence au détriment de toutes les autres entreprises.

## Angola

Le gouvernement de l'Angola joint la réponse de la Chambre de commerce et d'industrie de l'Angola, qui fournit des informations communiquées par les EMN actives dans le secteur pétrochimique (les noms de ces EMN sont indiqués). Une des compagnies pétrolières estime que les EMN de ce secteur constituent des exemples d'«entreprises citoyennes». L'autre estime contribuer au développement de l'emploi dans le pays, dans le respect de la loi.

La *Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola* déclare qu'elle ne dispose pas d'information sur la présence ou les activités des EMN actives dans le pays, bien qu'elle se soit renseignée auprès du ministère du Travail à ce sujet. Il est dès lors difficile de répondre aux aspects de l'enquête qui nécessitent des informations directes. La confédération s'interroge par ailleurs sur le sens de l'expression «entreprises multinationales». Elle indique en outre que les droits fondamentaux de l'homme ne sont pas reconnus en Angola: la convention n° 87 n'a pas été ratifiée et la convention n° 98, qui a été ratifiée, n'est ni respectée ni appliquée. La politique nationale mise en œuvre dans le pays a abouti à une augmentation spectaculaire du coût de la vie, alors que ni les droits des travailleurs ni les droits syndicaux ne sont reconnus. La confédération accuse les décideurs de parler de démocratie sans pour autant en respecter les règles.

## Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'Antigua-et-Barbuda déclare qu'à ce jour son expérience des EMN est positive. Les EMN peuvent contribuer à la promotion du bien-être économique et social du pays, améliorer le niveau de vie et créer des emplois, tout en déployant leurs

activités dans le cadre des politiques de développement du pays. Les priorités des EMN peuvent s'avérer contraires aux orientations nationales, mais la protection des intérêts des travailleurs est garantie par la loi et par l'existence d'organisations de travailleurs et d'employeurs puissantes, et les conflits sont arbitrés par le ministère du Travail ou par le tribunal du travail, qui sont les autorités compétentes. Depuis 1996, le gouvernement n'a adopté aucune loi, politique ou mesure ayant trait aux activités des EMN pour servir les buts de la Déclaration sur les EMN.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* souscrit au point de vue exprimé par le gouvernement.

## Argentine

Le gouvernement de l'*Argentine* signale que, de tout temps, les activités des EMN ont été sources de créations d'emplois. Dernièrement, le nombre d'emplois créés n'a toutefois pas été à la hauteur des espoirs, à cause des changements technologiques intervenus et du renforcement de la concurrence. En raison de la mondialisation de l'économie et des marchés, les courants d'IED, sous forme d'installation de centres de production, ont été irréguliers pendant la période couverte par le rapport. Ces dernières années, une part non négligeable des actifs a été perdue pour le secteur manufacturier au profit d'un autre pays d'Amérique latine (dont le nom est cité), qui a procédé à la dévaluation de sa monnaie. Il en a résulté d'importantes pertes d'emplois. Le gouvernement relève par ailleurs que, d'une manière générale, on a assisté à un accroissement de la concentration du pouvoir économique des EMN.

## Australie

Le gouvernement de l'*Australie*<sup>1</sup> se félicite de l'investissement direct consenti par les EMN et reconnaît qu'elles contribuent au développement du pays puisqu'elles permettent d'atteindre des niveaux d'activité économique et d'emploi supérieurs à ceux que la seule épargne intérieure permettrait d'atteindre. D'après le gouvernement, les EMN permettent au pays d'avoir accès à de nouvelles technologies et compétences en gestion, ainsi qu'à de nouveaux marchés étrangers. Les activités des EMN sont soumises à la même législation en matière de relations sur le lieu du travail que les entreprises nationales et, à la connaissance du gouvernement, elles agissent dans le respect de ces lois. Certaines EMN du secteur minier (le nom d'une entreprise est cité à titre d'exemple) ont toutefois tenté d'utiliser cette législation «pour procéder à des réformes visant à améliorer leur capacité concurrentielle» mais, en règle générale, ces réformes n'ont pas été en contradiction avec les orientations nationales. Au cours de la période considérée, la législation du travail a été modifiée en profondeur par la loi de 1996 portant modification de la législation en matière de relations sur le lieu de travail et d'autres instruments législatifs (loi WROLA) et la loi (n° 2) de 1996 portant modification de la législation en matière de relations sur le lieu de travail et d'autres instruments législatifs. Les modifications ont notamment consisté à remplacer l'ancien intitulé de la loi (loi de 1988 sur les relations professionnelles) par l'intitulé «loi de 1996 sur les relations sur le lieu de travail (loi WR)». La loi WR donne toujours effet à certaines normes internationales basées sur les conventions de l'OIT. La loi fixe le cadre des relations de coopération sur le lieu du travail en mettant l'accent sur la prospérité économique et le bien-être des personnes (le texte intégral de toutes les lois fédérales figure sur le site Web de l'Australasian Legal Information Institute). En ce qui

<sup>1</sup> Le gouvernement indique que sa réponse contient des informations relatives aux circonscriptions territoriales suivantes: Commonwealth, Nouvelle-Galles du Sud et Victoria; les six autres circonscriptions territoriales n'avaient pas répondu à la date à laquelle la réponse du gouvernement a été envoyée au BIT.

concerne les mesures de promotion des droits de l'homme et de lutte contre la discrimination, voir sous le titre «Emploi: égalité de chances et de traitement». En décembre 1997, le gouvernement a créé Invest Australia, l'organisme national de promotion de l'investissement. Il a annoncé par ailleurs, en septembre 1999 (Treasurer's Press release n° 55), un certain nombre de mesures visant à libéraliser l'investissement étranger: allègement des obligations de notification qui pèsent sur les entreprises et simplification des procédures administratives dans le domaine de l'investissement étranger. Le gouvernement de l'Etat de la Nouvelle-Galles du Sud reconnaît que l'activité des EMN a une incidence favorable sur l'économie de l'Etat. Diverses lois et lois modificatives en rapport avec la Déclaration sur les EMN ont été adoptées par le Parlement de la Nouvelle-Galles du Sud dont, notamment, les lois suivantes (dont des copies ont été transmises): la loi de la Nouvelle-Galles du Sud sur les relations professionnelles (1996), qui a fait l'objet de consultations avec les organisations patronales et syndicales; la loi n° 9 de 1997 portant modification de la loi sur la lutte contre la discrimination, qui interdit le harcèlement sexuel dans divers domaines de la vie publique, et notamment l'emploi; la loi de 1996 sur le non-conformisme sexuel (portant modification de la loi sur la lutte contre la discrimination et d'autres lois), qui interdit la discrimination fondée sur la transsexualité et qui est le résultat de consultations avec les organisations patronales et syndicales; la loi de 1998 sur la protection de la vie privée et des informations personnelles, qui garantit la protection de la vie privée; la loi n° 52 de 1998 sur la surveillance vidéo des lieux de travail, qui régleme la surveillance non signalée des travailleurs sur les lieux de travail; la loi de 1998 sur la gestion des accidents du travail et l'indemnisation des travailleurs, qui oblige les assureurs, les employeurs et les travailleurs à apporter leur coopération à la mise en place de mesures visant à prévenir les accidents du travail.

Le *Conseil australien des syndicats (ACTU)* indique que les EMN exercent leurs activités à l'intérieur d'un cadre réglementaire bien structuré dont le but est de modérer les excès de toutes les entreprises qui opèrent en Australie. Pour ACTU, les EMN ont contribué de façon non négligeable au développement de l'économie et de l'emploi. S'agissant des droits de l'homme, certains secteurs (la restauration rapide, l'extraction minière, les techniques de l'information et la finance) se sont «fermement opposés» à la possibilité, pour les travailleurs, de s'organiser en syndicats et de participer à des négociations collectives. Grâce à l'existence d'une législation qui favorise la concurrence et empêche la mise en place de positions dominantes sur les marchés, la question de la concentration du pouvoir économique dans les mains des EMN ne s'est pas réellement posée, sauf en ce qui concerne le contrôle des médias; en effet, deux propriétaires de médias (dont une EMN) exercent un pouvoir économique et politique important. ACTU estime qu'aucune loi, politique ou mesure ayant trait aux activités des EMN n'a été adoptée au cours de la période qui fait l'objet du rapport.

## Autriche

D'après le gouvernement de l'*Autriche*, les EMN renforcent la croissance économique et l'emploi, mettent en œuvre des transferts de techniques, mettent en place de précieuses stratégies de gestion et contribuent à la promotion du potentiel commercial de la société mère. Elles sont plus productives que les entreprises locales et ont davantage recours aux technologies. Elles pratiquent des relations employeur-travailleurs traditionnelles et institutionnalisées. La Commission antimonopoles de l'Union européenne est intervenue dans un petit nombre de cas de non-respect des règles de la concurrence (un exemple est donné, le nom de l'entreprise est cité). Dans certains domaines précis (par exemple l'alimentation), des prises de contrôle par des sociétés étrangères ont débouché sur des situations de position dominante et cette tendance semble devoir se confirmer. La modification de la loi constitutionnelle sur le travail (*Journal officiel* n° 601/1996) prévoit la mise en œuvre de la Directive 94/45/CE du Conseil concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen, qui prévoit l'information et la consultation des organisations de



travailleurs au sujet des activités des EMN et des autres entreprises actives dans l'Union européenne et l'Espace économique européen. La modification de la loi sur le contrat de travail (loi sur l'ajustement du contrat de travail), la loi sur le transfert de la main-d'œuvre et le *Journal officiel* n° 120/1999 ont assuré la transposition de la Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs. Cette modification a été examinée avec les organisations d'employeurs et de travailleurs avant le débat au Parlement.

La *Confédération des syndicats autrichiens* a transmis les réponses des syndicats des travailleurs de la métallurgie, des mines et de l'énergie (GMBE), de la construction et du bois d'œuvre (GBH) et de l'agriculture, de l'industrie alimentaire et des branches connexes (ANG). Tous ces syndicats ont communiqué des réponses qui ont trait à leurs secteurs respectifs. Si GMBE reconnaît que les EMN créent des emplois, il ajoute que cela ne dure généralement que quelques années. Dans les cas extrêmes, lorsque le chiffre d'affaires diminue, les EMN réduisent les salaires, exigent de nouvelles subventions ou délocalisent leur production dans des pays où les salaires sont faibles. Les EMN tentent de contourner la réglementation en interdisant, par exemple, les comités d'entreprise, ce qui est contraire aux dispositions de la loi constitutionnelle sur le travail. GBH indique qu'aucun emploi nouveau n'a été créé dans son secteur; il y a eu, au contraire, des licenciements suite à la concentration des marchés de certaines EMN et à des mesures de rationalisation (le nom des entreprises est cité). Cette situation a entraîné par ailleurs des délocalisations de la production dans des pays où les salaires sont faibles. ANG signale que, d'une manière générale, son expérience des EMN a été positive mais que la concentration du pouvoir économique a été utilisée au détriment des travailleurs.

## Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* signale que l'activité des EMN a toujours eu une incidence sur le bien-être économique et social du pays; elles améliorent en effet le niveau de vie, puisqu'elles versent de meilleurs salaires et qu'elles adoptent de nouvelles techniques. Dans certains cas, les EMN ont procédé à une concentration de leurs investissements, ce qui a favorisé une immigration massive en provenance des différentes îles du pays vers les lieux d'emploi et une forte concentration de la population sur deux ou trois îles. Les EMN ne portent pas atteinte aux politiques nationales dans la mesure où le respect de ces orientations est contrôlé par les organismes compétents. Depuis 1996, aucune politique, loi ou mesure nouvelle n'a été adoptée pour servir les buts de la Déclaration sur les EMN.

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* indique que les activités des EMN dans le pays sont très limitées. Le pays applique une politique économique d'accueil des capitaux étrangers en vue de mener à bien ses projets de développement et de diversifier ses sources de revenus dans divers secteurs économiques: pétrole, aluminium, pétrochimie, construction, construction navale et secteur des services financiers (notamment le change des devises, les assurances et le tourisme). Par exemple, les services financiers, y compris les assurances, contribuent à hauteur de 18,2 pour cent au PIB, alors que les activités dans le domaine du pétrole et du gaz y contribuent à hauteur de 15,8 pour cent. Pour ce qui est des droits de l'homme, la Constitution reconnaît l'égalité des droits en matière d'emploi, appliquée dans le Code du travail de 1976. Afin d'éviter la concentration du pouvoir économique entre les mains des EMN, le pays n'a cessé de rechercher la diversification, notamment en associant les investisseurs étrangers à des partenaires locaux ou régionaux. On trouve un exemple de cette diversification dans le secteur financier, où opèrent quelque 200 entreprises de services financiers originaires d'un large éventail de pays. En outre, le gouvernement participe aux projets qui sont trop ambitieux pour le secteur privé. Le gouvernement, dans ses explications relatives au contexte qui sous-tend les lois nouvelles

ayant trait aux activités des EMN adoptées au cours de la période qui fait l'objet du rapport, signale la loi sur les sociétés commerciales (décret n° 28 de 1975), qui prévoit que toutes les sociétés constituées dans le pays conformément à la réglementation nationale sont des sociétés nationales (bien que, en vertu de la loi, certains actionnaires de ces sociétés puissent ne pas être de nationalité bahreïnite) si l'on juge nécessaire d'investir du capital étranger ou de faire appel à l'expertise étrangère. Bien qu'il n'existe pas de zones franches au sens strict, un décret relatif à la création de zones industrielles (décret n° 28 de 1999) prévoit que les investisseurs se voient accorder des contrats fonciers pour autant qu'ils investissent dans des projets industriels sur les terrains concernés; en outre, les investisseurs – quelle que soit leur nationalité – bénéficient de conditions préférentielles pour la location de terrains. Le pays a également ratifié plusieurs instruments relatifs aux investissements et est favorable à l'adoption d'arrangements réciproques d'octroi de privilèges en matière d'investissement, d'exonérations fiscales, de liberté de circulation des capitaux et d'exportation en franchise de taxes. Le pays a promulgué une loi visant à mettre en œuvre la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, qu'il avait ratifiée. Sont actuellement examinées en vue de leur ratification la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. En outre, le pays a ratifié de nombreuses conventions de l'Organisation arabe du travail, notamment les conventions relatives à la sécurité et à la santé du travail (convention n° 7 – 1977), à la fixation et à la protection des salaires (convention n° 15 – 1983), à la réadaptation et à l'emploi des personnes handicapées (convention n° 17 – 1993) et à l'emploi des jeunes (convention n° 18 – 1996).

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* présente son point de vue, conforme aux observations ci-après formulées par la Fédération des employeurs du Bangladesh.

La *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)* indique que les EMN jouent un rôle de premier plan en termes de promotion du développement économique, d'adoption de nouvelles techniques, de création d'emplois, de promotion de la protection sociale et d'amélioration du niveau de vie. Les EMN ne détiennent de parts de marché exorbitantes dans aucun secteur de l'économie mais jouissent d'une position très favorable dans un ou deux secteurs (par exemple, le secteur du tabac). Cependant, même dans ces secteurs, la ligne de conduite et les activités des EMN sont transparentes et conformes aux orientations nationales. Depuis la dernière enquête, aucune loi ou politique précise n'a été adoptée pour servir les buts de la Déclaration sur les EMN. Toutefois, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées dans le cadre des travaux du comité consultatif tripartite lorsqu'il est nécessaire d'adopter de nouvelles lois; les EMN sont représentées par les organisations d'employeurs.

La *Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)* relève que les EMN ont enregistré de meilleures performances que les entreprises locales dans tous les domaines mentionnés, hormis la création d'emplois. Les activités des EMN ont abouti à une concentration du pouvoir économique, à la suite des tentatives déployées par les EMN présentes dans le pays de «consolider leurs activités» dans le cadre d'opérations de fusion-acquisition, en réaction aux opérations de même nature intervenant «en permanence» à l'échelle mondiale. Cela étant, les EMN se conforment rigoureusement à la législation locale et aux politiques gouvernementales et ne profitent pas indûment de leur puissance pour s'opposer aux orientations nationales. Dans certains domaines, la politique nationale est contraire aux intérêts des travailleurs et les syndicats ont formulé des critiques à cet égard. D'après la fédération, depuis 1996, le gouvernement a été en mesure d'encourager les activités des EMN sans recourir à l'adoption de nouvelles lois ou politiques en la matière.

## Barbade

Le gouvernement de la *Barbade* signale que, depuis des années, la politique qu'il a mise en œuvre vise à promouvoir l'établissement d'entreprises dotées de moyens financiers et de technologies appropriées, afin de stimuler la croissance économique du pays. Dans ce contexte, les EMN ont contribué de manière non négligeable à la création d'emplois et, partant, à l'amélioration du niveau de vie des habitants du pays. La manière dont les EMN organisent leurs activités n'a pas donné lieu à une concentration du pouvoir économique mais il peut arriver que certaines priorités en matière d'investissement ne coïncident pas avec les orientations nationales. Pendant la période qui fait l'objet du rapport, aucune loi nouvelle ayant trait aux EMN n'a été adoptée. La *Société d'investissement et de développement de la Barbade* (Barbados Investment and Development Corporation – B IDC) estime, sur la base de son analyse de l'emploi dans certains secteurs économiques, que les EMN contribuent considérablement à l'emploi dans le secteur manufacturier et le secteur des services (informatique et électronique). Au deuxième trimestre de 1999, les EMN, qui représentaient moins de 10 pour cent des entreprises concernées par l'enquête de la B IDC, contribuaient à hauteur de 20 pour cent au moins au niveau global de l'emploi.

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* relève que l'expérience des EMN est positive pour le pays. Celles-ci exercent principalement leurs activités dans le secteur manufacturier, le traitement de l'information et les services financiers. Il existe une grande EMN dans le secteur des télécommunications; les relations professionnelles y sont positives, comme l'est son image de marque. On trouve peu d'EMN dans le secteur du tourisme, principal «secteur pourvoyeur de devises» de l'économie. Les activités des EMN ne donnent pas lieu à une concentration du pouvoir économique. Plusieurs EMN ont délocalisé leurs unités de production à l'étranger à cause du facteur coût. Le gouvernement élabore actuellement des projets de loi sur la sécurité et la santé au travail, sur le harcèlement sexuel et sur le congédiement illégal et travaille à une modification de la loi sur les organisations syndicales, afin de mettre en œuvre le principe de la reconnaissance obligatoire. Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées en vue de l'élaboration de ces instruments.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* déclare que les multinationales ont contribué au développement de l'économie et à l'amélioration du niveau de vie en créant des emplois et en développant des services, tels que les télécommunications et les services bancaires et financiers. Grâce au parrainage, elles ont apporté leur soutien aux manifestations nationales sportives, culturelles et autres. Toutefois, certaines d'entre elles n'ont pas voulu reconnaître les droits fondamentaux de l'homme des travailleurs, dont la liberté d'association et la liberté syndicale. En 1999, une EMN s'est associée à une autre entreprise (le nom est cité), ce qui a entraîné une concentration du pouvoir économique de type monopolistique dans le secteur de l'alimentation animale. De nombreux petits agriculteurs et un établissement de restauration rapide ont éprouvé des difficultés et l'évolution des prix est source de préoccupation. Depuis 1996, aucune loi nouvelle n'a été adoptée mais les partenaires sociaux ont signé un document historique dans lequel ils dénoncent les agissements d'une multinationale (le nom est cité) qui refuse de reconnaître la culture et les traditions du pays et, en particulier, les règles qui régissent les relations professionnelles, en adoptant des règles restrictives interdisant les grèves et les piquets de grève de solidarité et en imposant l'arbitrage et des règles restrictives en ce qui concerne la preuve de l'affiliation syndicale.

## Bélarus

Le gouvernement du *Bélarus* signale que les opérations des entreprises multinationales dans le pays sont limitées. A l'heure actuelle, deux EMN sont

véritablement actives dans le pays (le nom de deux EMN est cité). D'autres entreprises sont en train de s'établir au Bélarus dans le cadre d'opérations lancées par des EMN, et notamment de coentreprises à faibles capitaux de départ ou d'accords de distribution. Selon les données fournies par le ministère des Statistiques, le nombre de travailleurs employés par des entreprises étrangères (c'est-à-dire les entreprises dont le capital est totalement étranger) et par des entreprises dont le capital est en partie étranger est inférieur à 80 000 (1,8 pour cent de l'ensemble de la population active). Le gouvernement indique en outre que le Bélarus ne dispose pas d'une législation ayant trait de manière spécifique aux activités des EMN. Les activités de ces entreprises s'inscrivent dans le cadre légal prévu pour les entreprises à capitaux étrangers, qui se fonde sur la loi sur les investissements étrangers dans la République du Bélarus. Cette loi offre aux investisseurs étrangers de vastes possibilités d'investissement dans l'économie nationale et prévoit un certain nombre de garanties légales, telles que la protection contre les réquisitions, confiscations et autres mesures similaires. L'article 34 de la loi suspend les effets des lois nouvellement adoptées si elles ont des conséquences négatives sur les intérêts des investisseurs étrangers. Les lois en vigueur au moment où un investisseur étranger est immatriculé restent valables pour une durée de cinq ans. Au Bélarus, les activités commerciales des étrangers sont également régies par les lois sur *l'investissement*, sur *les entreprises* et sur *les sociétés par actions*. En vertu de l'article 320 du Code du travail, les relations professionnelles entre les ressortissants bélarussiens et les organisations financées grâce à des investissements étrangers qui les emploient sont régies par le Code du travail et les autres lois sur le travail. D'autres dispositions peuvent être prévues par des accords internationaux ratifiés par le Bélarus, par les statuts ou les règlements de ces organisations et de leurs filiales ou agences ou par les contrats d'emploi, pour autant qu'elles ne soient pas défavorables aux travailleurs par rapport à ce que prévoient les lois sur la sécurité et la santé au travail, l'interdiction de l'emploi des femmes et des jeunes pour certains types de travail, l'âge minimum d'accès à l'emploi, les cotisations sociales, les pensions de retraite et la promotion de l'emploi.

## Belgique

Le gouvernement de la *Belgique* déclare que l'image positive de fournisseurs dynamiques de bonnes perspectives d'emploi, assorties de salaires et de conditions de travail favorables, qu'avaient les EMN il y a trente ans s'est transformée en une image négative. Actuellement, ces entreprises suscitent la méfiance dans la mesure où prévalent le manque de transparence, les décisions brutales qui sapent la motivation des travailleurs, en particulier chez les jeunes, et les «aléas spéculatifs de la mondialisation». En outre, on n'accorde désormais plus la même valeur à l'emploi et aux efforts visant à acquérir des compétences au sein des grands groupes multinationaux. La loyauté vis-à-vis d'une entreprise est considérée comme de la naïveté. De nos jours, le simple terme «multinationale» a une connotation péjorative. Ce bilan inquiétant (sauf pour ce qui est de deux EMN connues (les noms sont cités)) n'est pas uniquement dû au comportement immoral de la direction des EMN mais plutôt à la systématisation de la concurrence et de la spéculation partout dans le monde, dans le cadre de laquelle les notions de responsabilité et de valeurs humaines n'ont plus aucune signification. Le gouvernement relève néanmoins que les activités des EMN ont des effets positifs; celles-ci sont, par exemple, mieux à même que les pouvoirs publics – liés par les règles européennes de la concurrence qui interdisent certaines aides directes de l'Etat – de sauver les entreprises de la faillite et donc de sauver des emplois. Le gouvernement cite, à cet égard, l'absorption réussie d'une entreprise locale par une EMN de l'Union européenne du secteur de la métallurgie (le nom de l'entreprise et le pays d'origine sont cités), qu'il faut en outre situer dans le climat syndical difficile qui régnait à l'époque. En ce qui concerne la concentration du pouvoir économique, le gouvernement indique sa préoccupation face à la relation nouvelle qui s'instaure entre l'Etat et les entreprises multinationales, dans la mesure où un grand nombre de ces entreprises ont un chiffre d'affaires plusieurs fois supérieur au budget de la

plupart des Etats européens. Les pouvoirs publics, confrontés à ces structures nouvelles, sont relativement désarmés puisque les EMN peuvent contourner la législation par des décisions de désinvestissement, s'abstenir de consulter les organisations de travailleurs et procéder à des licenciements collectifs et à la fermeture d'entreprises. En outre, il apparaît que les valeurs propres au système belge de concertation sociale, et notamment l'importance accordée à la recherche du consensus, ne sont pas comprises par les directions de ces groupes, malgré les efforts entrepris dans ce sens. En raison de facteurs culturels, les EMN se font généralement une image des syndicats qui correspond à celle que ceux-ci ont dans leur pays d'origine et l'appliquent aux relations professionnelles collectives en Belgique. Les malentendus qui en résultent compliquent le travail des conciliateurs sociaux. L'intégration des EMN dans les organisations d'employeurs impliquerait qu'elles adhèrent au processus de concertation sociale, ainsi qu'au système des conventions collectives (deux exemples de fermetures illégales d'unités appartenant à des EMN sont examinés sous le titre «Relations professionnelles: transfert d'activités et autres questions concernant les entreprises multinationales»). Le gouvernement insiste sur la nécessité d'assortir les lois, politiques et mesures nouvelles adoptées au cours de la période considérée de mesures d'exécution appropriées. La fermeture illégale opérée par une EMN du secteur de l'automobile (le nom de l'entreprise est cité), examinée sous le titre «Relations professionnelles», laisse planer un doute sur l'efficacité de la Directive concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen, que la Commission européenne a l'intention de revoir. L'expérience passée en matière de licenciements (les noms de deux entreprises sont cités) a contraint le gouvernement à renforcer la législation sur les licenciements collectifs. La loi de 1999 établissant la responsabilité pénale des personnes morales ouvre également de nouvelles perspectives de renforcement de la loi. En raison de leur mobilité, les EMN sont toutefois en mesure de contourner le droit international; cette situation est susceptible d'entraîner l'effritement des normes internationales du travail qui, de normes «strictes», pourraient devenir des normes minimales «souples», comme en atteste l'exemple de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, largement passée de mode, et de la peu ambitieuse convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, récemment adoptée.

Le *Conseil national du travail (CNT)*, composé des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, indique, conformément à ses rapports précédents de 1989, 1992 et 1996, que les EMN soutiennent l'économie du pays par leurs contributions positives aux investissements et au niveau de l'emploi. Compte tenu de l'internationalisation et de la mondialisation croissantes de l'économie et du renforcement de la concurrence qu'elles entraînent, il conviendrait de procéder régulièrement à des études sur les EMN. Etant donné que ces entreprises jouent un rôle majeur dans ce contexte, il est nécessaire d'améliorer le contrôle aux niveaux national, européen et international. Au cours de la période considérée, de nombreuses directives de l'Union européenne concernant le droit du travail, ainsi que la sécurité et la santé au travail, ont été adoptées et sont citées dans les réponses aux différentes questions. La législation s'applique dans l'ensemble du pays et à toutes les entreprises, qu'elles soient nationales ou internationales, conformément aux prescriptions de l'OCDE en matière de non-discrimination. Dans sa réponse, le Conseil national du travail réaffirme l'importance du dialogue social, dans lequel les employeurs et les travailleurs sont des acteurs de premier plan, et cite, par exemple, les progrès accomplis au niveau européen depuis qu'un accord a pu être conclu en 1991 et incorporé dans le Protocole social annexé au Traité sur l'Union européenne.

## Brésil

Le gouvernement du *Brésil* déclare que les EMN établies au Brésil contribuent, dans une certaine mesure, au bien-être économique et social du pays parce qu'elles créent des emplois directs et indirects. Il n'est pas possible d'avoir une idée quantitative des emplois

et des conditions de salaire proposés par les EMN, puisque les enquêtes existantes sur l'emploi et le chômage ne prennent pas en compte la nationalité de l'entreprise. A l'instar des entreprises nationales qui exercent leurs activités sur une échelle analogue, les EMN représentent une menace de concentration (et d'abus) du pouvoir économique. Il ne fait aucun doute que le fait d'appartenir à une structure de production de portée internationale confère aux EMN certains avantages, en termes de stratégie de contrôle des marchés. Ces avantages peuvent à leur tour aboutir à une concentration de puissance commerciale entre leurs mains et, partant, à des abus préjudiciables à l'ensemble de l'économie. Ainsi, une des principales charges pour la balance des paiements est l'envoi d'argent à l'étranger et, à cet égard, il serait préférable que les EMN exercent leurs activités dans le domaine des biens échangeables – produits de substitution aux exportations ou aux importations – plutôt que dans celui des services ne faisant pas l'objet d'échanges internationaux. Globalement, les avantages et les inconvénients des EMN sont plutôt liés à la taille de l'entreprise concernée qu'à son origine (nationale ou internationale), à sa nature (publique ou privée) ou à la localisation du centre de prise de décisions. Le gouvernement indique qu'aucune orientation nationale spécifique aux EMN n'a été définie dans le domaine de l'emploi; ces orientations ne tiennent pas compte de la nationalité des entreprises qui opèrent dans les divers secteurs de l'économie. Cela étant, il renvoie à des dispositions spécifiques qui prévoient la création d'un organe tripartite chargé de réglementer la santé et la sécurité au travail: l'arrêté n° 393 du 9 avril 1996, l'arrêté n° 02 du 10 avril 1996 et l'arrêté n° 14 du 17 juin 1997, dont une copie est jointe à la réponse du gouvernement.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* signale qu'il existe actuellement un consensus plus large dans le pays à propos de l'apport positif des EMN au bien-être économique du pays. D'après une étude récente concernant l'impact des entreprises comptant des actionnaires étrangers au cours de la période 1995-1997, publiée par la Banque nationale de développement (BNDES), un lien positif est fait entre l'augmentation de la productivité du travail et la présence d'entreprises étrangères dans la plupart des secteurs industriels et plus particulièrement dans les secteurs à forte intensité de capital. Selon la même étude, rien n'indique un renforcement de la concentration dans l'ensemble de l'économie, malgré l'augmentation de la participation des EMN à la production intérieure. Cela pourrait s'expliquer par l'augmentation simultanée des importations, qui a contribué à augmenter l'offre et à réduire la concentration. On a toutefois relevé une augmentation de la concentration du pouvoir économique dans les mains des EMN dans les secteurs à forte intensité de capital, qui comptent une proportion élevée d'entreprises étrangères. En règle générale, l'expérience récente du pays renforce l'idée selon laquelle le cadre économique est un facteur déterminant du comportement des entreprises en général et des EMN en particulier. Par comparaison avec l'inefficacité des économies fermées, due à des problèmes d'échelle, à une faiblesse de la productivité et à l'obsolescence des produits et des procédés, on considère que l'ouverture et la stabilisation de l'économie changent radicalement le comportement des entreprises, nationales et multinationales, augmentent la productivité et favorisent l'innovation de produit et de procédé pour faire face à la concurrence internationale. La confédération signale par ailleurs qu'aucune politique, loi ou mesure spécifique ayant trait aux activités des EMN n'a été adoptée pendant la période couverte par le rapport.

La *Confédération générale des travailleurs (CGT)* signale que, d'une manière générale, les EMN respectent la législation nationale en ce qui concerne les droits de l'homme. S'agissant de la création d'emplois, il convient toutefois de signaler que les EMN ont récemment procédé à des licenciements. Elle déclare par ailleurs ne pas disposer d'informations concernant la concentration ou l'abus de pouvoir économique par les EMN.

## Bulgarie

Le gouvernement de la *Bulgarie* déclare que, dans le contexte de la période de transition que traverse actuellement le pays, il place de grands espoirs dans l'IED, qu'il considère comme un catalyseur du changement et du soutien aux réformes structurelles. En règle générale, le gouvernement espère que l'IED contribuera à la réalisation des objectifs suivants: la création d'emplois, notamment par une meilleure utilisation du potentiel intellectuel national et par la limitation de l'émigration des jeunes cadres; l'accroissement de la productivité et l'amélioration de la qualité des biens et des services; une plus grande efficacité économique par la modernisation de l'économie et sa restructuration au moyen du capital et des technologies importées; et l'amélioration de la position du pays dans le commerce international grâce au développement des industries orientées vers le commerce. La restructuration et la privatisation de l'économie bulgare, ainsi que la création du Conseil financier, ont débouché sur une limitation de la production intérieure, le marché étant «envahi» par des produits étrangers de meilleure qualité proposés à des prix concurrentiels. La part la plus importante de l'IED provient de la Belgique, de l'Allemagne, des Pays-Bas et des Etats-Unis et, entre 1992 et 1996, les EMN ont surtout exercé leurs activités dans les secteurs de l'industrie (49,73 pour cent), du commerce (16,5 pour cent) et des services financiers (11,13 pour cent). Les EMN sont, en principe, à même de contribuer largement à la promotion du bien-être économique et social, à l'amélioration du niveau de vie, à la satisfaction des besoins essentiels, à la création d'emplois et à l'exercice des droits fondamentaux de l'homme, et de garantir un meilleur fonctionnement de l'économie du pays. Bien que les EMN qui exercent leurs activités dans le pays soient relativement peu nombreuses, elles représentent les premiers investisseurs privés du pays et exercent une influence positive sur l'économie. Elles apportent une nouvelle culture des relations professionnelles, notamment une morale et une éthique du travail nouvelles, qui constituent une référence pour les entreprises nationales. Elles instaurent par ailleurs des normes élevées dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail et dans celui de l'environnement. Certains investisseurs étrangers apportent des ressources, tentent d'améliorer les salaires, les conditions de travail et l'organisation du travail, contribuent au renforcement des compétences des travailleurs et à la création d'emplois et adoptent des techniques nouvelles. En revanche, d'autres EMN cherchent uniquement le profit rapide, utilisent de la main-d'œuvre qualifiée mais bon marché, ne respectent pas la législation du travail et manifestent leur opposition au respect des droits des travailleurs. Outre leurs activités économiques, les EMN mettent en œuvre des programmes de soutien aux activités sociales, qui constituent une priorité dans le pays. Dans certains secteurs d'activité, en particulier dans le secteur de la brasserie, les EMN détiennent les deux tiers de la production et du marché intérieur, et certaines ont consenti des investissements visant à améliorer le niveau de vie des travailleurs, à adopter des techniques plus efficaces et à assurer la liberté d'association. Ces résultats positifs ont toutefois été obtenus au niveau régional plutôt qu'au niveau national. La concentration du pouvoir économique entre les mains des EMN est impossible dans le contexte actuel d'une transition difficile, soumise à des facteurs extérieurs et intérieurs. En outre, la loi récente sur la protection des règles de la libre concurrence exclut ce risque. On observe toutefois un processus de concentration économique puisque des EMN participent à la privatisation des entreprises dans les secteurs de l'importation de matières premières et de la distribution de produits auxiliaires. D'autres EMN ont tenté d'étendre leurs activités à la fourniture de matières premières et d'électricité. La production de ciment, par exemple, est entièrement aux mains d'EMN qui rachètent généralement des entreprises et acquièrent des concessions d'exploitation de carrières. Bien que la presse se fasse largement l'écho des problèmes liés à la présence des EMN, leurs activités ne sont pas en contradiction avec les orientations nationales. Depuis deux ans et demi, le gouvernement enregistre des changements positifs, en particulier en termes de perception du rôle des investisseurs étrangers, ce qui a favorisé les activités des EMN. La législation adoptée au cours de la période considérée comprend les instruments suivants: une loi de 1997 sur l'investissement

étranger, qui est applicable aux entreprises nationales et multinationales et qui concerne le travail et l'assurance, ainsi que la création de l'Agence de l'investissement étranger et d'une commission consultative permettant de porter les questions importantes à l'attention du gouvernement; une loi de 1998 sur la protection de la concurrence, liée à la création d'une commission destinée à veiller à son application et à assurer la protection contre les monopoles; une loi sur la protection contre le chômage et la promotion de l'emploi, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2000; une loi sur l'assurance santé; une loi sur la retraite complémentaire libre; une loi sur l'assurance publique obligatoire, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2000. En outre, il est prévu d'apporter des modifications à la législation du travail suite au passage à un système démocratique et compte tenu de la nécessité d'aligner la législation nationale sur celle qui est en vigueur dans les Etats membres de l'Union européenne, sur les conventions de l'OIT ratifiées récemment (aucune précision) et sur la Charte sociale européenne révisée dont le pays est signataire. Un projet de loi sur le Conseil économique et social doit être adopté à un stade ultérieur. Les lois en question ont été adoptées à l'unanimité, après consultation de l'ensemble des partenaires sociaux, et le système national actuel de coopération tripartite prévoit le recours à un dialogue tripartite pour la définition des priorités de base du gouvernement.

## Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* signale que les activités des EMN assurent la promotion du bien-être économique et social, sont créatrices d'emplois et améliorent le niveau de vie, bien que le nombre d'EMN actives dans le pays soit limité. Le pays présente peu d'attraits pour les EMN, compte tenu des faibles ressources naturelles et du fait que les EMN, à l'instar de n'importe quel entrepreneur, sont à la recherche de profits financiers que le Burkina Faso ne peut leur offrir. Au cours des dix dernières années, les EMN ont exercé leurs activités dans le secteur de l'extraction minière, notamment de l'or. Malheureusement, la chute des prix de l'or a entraîné la fermeture de la seule mine d'or moderne, ainsi que des licenciements massifs par les sociétés d'extraction; cette situation d'incertitude a aggravé le chômage et la pauvreté. Présentes en petit nombre, les EMN n'ont pas été à l'origine d'une concentration particulière de pouvoir économique. Le CNPB fait observer que, dans un pays comme le Burkina Faso, où le tissu économique est faible, toute entreprise qui emploie de la main-d'œuvre possède un pouvoir économique réel, fût-ce à échelle réduite. Même au niveau des micro-entreprises, il existe parfois des abus qui sont signalés dans la presse. Il n'existe pas de législation particulière ayant trait aux activités des EMN, puisque celles-ci sont peu nombreuses dans le pays. Leurs activités, comme celles de tous les autres employeurs du secteur privé, sont régies par les lois sur le travail et leurs arrêtés d'exécution, ainsi que par la convention collective interprofessionnelle.

## Cameroun

L'*Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)* signale que, avant la crise économique qui a commencé en 1986, les EMN ont contribué de manière significative au développement social et économique en favorisant la création d'emplois et en participant à la réalisation des objectifs définis par le gouvernement. La plupart de ces EMN ont toutefois cessé ou réduit leurs activités dès le début de la crise. De plus, outre qu'elles cherchaient à réaliser des profits, les EMN ont tenté de soutenir des régimes politiques favorables à leurs ambitions hégémoniques. Lorsque l'ajustement structurel a fait son apparition, en 1989, la privatisation et la libéralisation économique ont remplacé les projets du gouvernement; les EMN ne se sont pas engagées en faveur des projets du gouvernement et ont repris les entreprises publiques qui avaient survécu. Certains secteurs stratégiques (import-export) sont depuis longtemps aux mains des multinationales. Bénéficiant de la protection du gouvernement, les EMN ont souvent porté atteinte aux dispositions de la législation nationale, notamment dans le domaine de la protection sociale. De nombreux



abus ont été enregistrés lors des réductions d'effectifs et des licenciements qui ont suivi la libéralisation. Les mesures, lois et politiques adoptées par le gouvernement depuis 1996 ont contribué à réglementer les activités économiques du pays, compte tenu du fait que l'Etat s'est retiré du secteur de la production. A la connaissance de la confédération, ces dispositions ne visaient pas les EMN, et les organisations de travailleurs n'ont pas été consultées sur ces questions.

## Canada

Le *Conseil canadien des employeurs (CCE)* estime que les EMN jouent un rôle important dans l'économie du Canada. Les échanges internationaux représentent 43 pour cent de l'économie, contre 30 pour cent en 1994, et on a observé une augmentation sensible du nombre d'emplois créés. L'investissement étranger au Canada a contribué au bien-être économique et social des Canadiens, comme en atteste l'Accord commercial sur les produits de l'industrie automobile, qui a été à l'origine de la création de nombreux emplois bien rémunérés pendant plusieurs dizaines d'années. Les EMN ont encouragé la formation de leurs travailleurs et d'autres personnes qui ne sont pas en mesure de prendre en charge elles-mêmes leur formation. Aucune distinction n'est faite, au Canada, entre les EMN et les autres entreprises; toutes sont soumises aux mêmes dispositions législatives et réglementaires. Les EMN ont les mêmes responsabilités vis-à-vis des travailleurs que n'importe quelle autre entreprise. Il n'existe aucun élément indiquant que des mesures auraient été prises en dehors du Canada par les directions de certaines EMN et auraient été à l'origine d'un traitement inéquitable pour les travailleurs. La limite entre les entreprises nationales et internationales s'estompe de plus en plus rapidement. Ainsi, dans le secteur des logiciels, plus de 50 pour cent des recettes des petites entreprises de logiciels proviennent de l'étranger. Ce phénomène est en train de s'étendre à d'autres secteurs de l'économie, principalement à cause de la taille réduite du marché canadien, qui oblige les entreprises à prospecter les marchés mondiaux si elles veulent rester compétitives. Le gouvernement du Canada favorise la croissance des entreprises grâce à la déréglementation, qui vise à aider les entreprises à être concurrentielles. Il a également établi des organismes de contrôle de l'investissement étranger, qui ont autorisé le rachat d'entreprises canadiennes. Cette initiative a été bénéfique pour l'économie canadienne et pour les travailleurs, dans la mesure où l'investissement étranger a souvent permis d'éviter des fermetures d'unités de production, comme cela a été le cas dans le secteur du papier et de la pâte à papier en Colombie-Britannique.

## Chypre

Le gouvernement de *Chypre* déclare que les EMN contribuent au développement économique du pays et que leur nombre, bien que limité, a augmenté depuis 1995. La façon dont elles organisent leurs activités n'a pas donné lieu à une concentration du pouvoir économique, et des mesures appropriées, applicables à toutes les entreprises et qui ont trait en particulier à l'emploi, ont été adoptées en vue de servir les buts de la Déclaration sur les EMN. S'agissant des mesures législatives prises au cours de la période considérée, le gouvernement renvoie à sa réponse à la question 8, examinée sous le titre «Emploi: égalité de chances et de traitement».

La *Fédération panchypriote du travail (PEO)* indique que les EMN sont tenues de respecter la législation nationale et les politiques de développement définies par le gouvernement. Là où des conventions collectives ont été conclues, les EMN contribuent de manière non négligeable à l'amélioration du niveau de vie des travailleurs et à l'exercice des droits fondamentaux de l'homme. De plus, puisque les EMN utilisent avec efficacité leurs ressources, notamment leurs ressources en capital, elles sont en mesure de créer de meilleures possibilités d'emploi et, partant, de réduire le taux de chômage dans le pays. Bien qu'elles organisent leurs activités d'une façon qui donne lieu à une concentration du

pouvoir économique, la fédération n'a observé aucun abus de ce pouvoir, et les activités de ces entreprises ne se sont pas révélées contraires aux intérêts des travailleurs. Bien au contraire, les EMN qui concluent des conventions collectives et exercent leurs activités dans les limites du système de relations professionnelles existant n'ont pas hésité à coopérer avec les représentants des travailleurs pour résoudre les problèmes de relations professionnelles. La fédération déclare qu'au cours de la période considérée les mesures législatives suivantes ont été adoptées, en concertation avec les partenaires sociaux: adoption, en 1999, de lois relatives au contrôle des concentrations d'entreprises, en vue de renforcer les conditions de la concurrence et d'assurer l'harmonisation avec le règlement (CEE) n° 4064/89 relatif aux droits acquis, et élaboration de la législation en vue de respecter les directives CEE pertinentes suite à l'adhésion prochaine à l'Union européenne (Directive 77/187/CEE relative aux transferts d'entreprises, Directive 80/987/CEE relative à l'insolvabilité de l'employeur, et Directive 91/533/CEE relative aux conditions applicables au contrat ou à la relation de travail). En outre, le Parlement est actuellement saisi du projet de loi relatif au comité d'entreprise européen (Directive 94/45/CE) qui vise à donner aux travailleurs le droit d'être informés et consultés au sujet des décisions des EMN qui les affectent directement et au sujet des décisions qui affectent l'ensemble de l'entreprise. La fédération renvoie en outre aux conventions n°s 87, 98, 111 et 122, qui ont été ratifiées par Chypre et qui sont appliquées par le biais de la législation, des politiques et des pratiques nationales; en outre, le pays informe régulièrement le BIT des mesures adoptées pour se conformer aux conventions ratifiées.

## Colombie

Le gouvernement de la *Colombie* indique que les EMN ont contribué à promouvoir le bien-être social et économique, à améliorer le niveau de vie, à créer des emplois et à garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs et de la liberté d'association. Compte tenu du taux de chômage élevé dans le pays, des incitations ont été sollicitées pour les investisseurs étrangers et nationaux, afin de promouvoir les activités qui ont un effet positif sur la création de nouvelles sources d'emplois. Les activités normales des EMN ne se sont pas révélées contraires aux intérêts des travailleurs, compte tenu du fait que, d'une manière générale, les règles régissant les relations sociales et professionnelles sont les mêmes pour les multinationales que pour les entreprises locales, y compris dans le domaine de la politique sociale et en ce qui concerne les monopoles. Aucune loi nouvelle ayant trait aux activités des EMN n'a été adoptée pendant la période considérée.

La *Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT)* transmet la réponse de l'*Association colombienne du personnel auxiliaire de bord* qui estime que, s'agissant du respect des normes du travail, de la promotion du bien-être économique et social et de l'amélioration du niveau de vie, l'expérience des EMN vécue par le pays s'est révélée négative et cite l'exemple d'une EMN (le nom est cité) qui a pris position dans le secteur des transports aériens. Elle fait observer que, si les EMN ont contribué à la création d'emplois, les avantages ont été en grande partie neutralisés par la dévaluation du peso colombien. En ce qui concerne la concentration du pouvoir économique et les abus de position dominante, l'organisation fait observer, dans sa réponse, que l'avantage que cette EMN du secteur des transports aériens détient sur la concurrence découle du revenu excédentaire qu'elle tire du versement de salaires inférieurs aux travailleurs locaux. Elle estime qu'aucune loi ne protège les droits fondamentaux des travailleurs et qu'il n'existe aucun recours légal en cas de violation de ces droits.

## République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* note que, depuis la crise économique, les EMN contribuent à l'économie coréenne en augmentant les réserves de devises, en stabilisant la création d'emplois, en adoptant des techniques avancées et en suscitant une

culture d'entreprise transparente. La pénétration des EMN sur le marché coréen suscite des appréhensions quant à une concentration éventuelle du pouvoir économique marquée, notamment, par la vente d'entreprises à des prix sacrifiés et par le licenciement de travailleurs. Le gouvernement semble toutefois indiquer qu'en y regardant de plus près la présence des EMN fait apparaître certaines évolutions positives, notamment la concurrence entre entreprises, le transfert de technologies, les améliorations des structures financières, et une transparence accrue. Le gouvernement signale que la loi sur les pratiques commerciales loyales sanctionne les EMN qui se livrent à des pratiques inéquitables, telles que les ententes sur les prix ou l'utilisation de leur position dominante pour renforcer les obstacles à l'accès de concurrents au marché. Le gouvernement signale que les mesures suivantes ont été prises récemment pour libéraliser l'IED: ouverture, par étapes, de 41 entreprises à l'IED, notamment par le crédit-bail immobilier; libéralisation complète de l'acquisition de terrains par les sociétés étrangères; transformation du système d'acquisition et remplacement des procédures d'approbation par des procédures de notification; suppression des restrictions frappant l'acquisition de logements et de biens immobiliers commerciaux ou non commerciaux par des étrangers; autorisation pour les étrangers de procéder à des opérations de fusion-acquisition. Le gouvernement signale par ailleurs qu'il a adopté, en novembre 1998, la loi sur la promotion de l'investissement étranger, qu'il a porté la durée de l'allégement fiscal de huit à dix ans et étendu la portée des réductions fiscales aux technologies avancées et aux services d'appui à l'industrie; il a en outre créé le Centre de promotion de l'investissement étranger au sein de la KOTRA (Association coréenne du commerce), afin d'offrir sur un seul et même site des services de conseil, d'information et d'agrément et de proposer les services d'un médiateur chargé d'aider le personnel étranger à surmonter les difficultés qu'il pourrait rencontrer en termes de gestion et de vie quotidienne. Le marché de l'emploi est caractérisé par une flexibilité accrue et un meilleur environnement de travail. En effet, la mise en place, en juin 1998, d'un «système de régulation des licenciements et d'affectation des travailleurs» a étendu l'assurance chômage aux lieux de travail comptant plus d'un travailleur, a transformé le système des salaires en un système basé sur le mérite et a amélioré le système des indemnités de licenciement. En ce qui concerne la concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, le gouvernement signale qu'il a été possible de réduire au maximum les tensions sociales auxquelles on pouvait s'attendre à la suite de la crise économique, grâce aux discussions qui ont eu lieu et aux décisions qui ont été prises au sujet du calendrier des réformes au sein de la Commission tripartite.

La *Fédération des syndicats de Corée (FKTU)* convient globalement avec le gouvernement que l'IED a joué un rôle important et a contribué au rétablissement rapide de l'économie coréenne, à la création d'emplois, à l'amélioration de la gestion des entreprises et à l'introduction de technologies. La FKTU fait toutefois observer que la nature de l'IED a fortement changé puisqu'il s'agit actuellement surtout d'investissement spéculatif sur des marchés financiers, qui n'est pas créateur d'emplois nouveaux. La domination du capital étranger en République de Corée se renforce: à la bourse coréenne, les actions sont détenues à hauteur de 7 pour cent par des intérêts étrangers. Au sein des cent premières entreprises, la participation étrangère est «étonnamment élevée». La FKTU signale que les investisseurs étrangers exercent une influence sur les politiques et les décisions dans la quasi-totalité des domaines de l'industrie, y compris les relations professionnelles. Elle relève qu'une chambre de commerce étrangère (le nom est cité) a, en 1999, publié un Livre blanc destiné à faire pression sur le gouvernement de la République de Corée pour que celui-ci revoie les lois du travail et les rende plus favorables au capital étranger. La FKTU fait observer qu'elle n'est pas hostile à l'IED mais qu'elle est «peut-être opposée à l'attitude grossière des investisseurs étrangers» qui ne se conforment pas aux usages et aux règlements nationaux et internationaux en matière de relations professionnelles. Les partenaires sociaux au sein de la Commission tripartite se sont penchés sur bon nombre de questions liées au travail et ont abouti à des accords dans de nombreux cas mais les questions ayant trait aux EMN n'ont jamais été examinées. La

politique du gouvernement consiste à soutenir «les exigences des capitalistes plutôt que celles des classes sociales ayant les plus bas revenus».

#### Costa Rica

Le gouvernement du *Costa Rica* déclare que la contribution des EMN à ses politiques de développement a été satisfaisante; elles sont actives dans le pays depuis plus de 100 ans; elles se sont intéressées au secteur de la culture et du commerce de la banane, dans un premier temps, et, plus récemment, se sont implantées dans les zones franches pour fabriquer des produits destinés au marché mondial. Elles contribuent largement à l'emploi et offrent des avantages économiques en termes de transferts de technologies, ainsi que d'autres avantages pour les entreprises et la société en général. Les chiffres relatifs à la croissance de l'emploi dans les zones franches figurent dans la partie IV ci-dessous. Le gouvernement ne possède aucune indication selon laquelle l'organisation des activités des EMN aurait entraîné une concentration du pouvoir économique.

#### Côte d'Ivoire

Le gouvernement de la *Côte d'Ivoire* signale que les EMN concentrées dans les secteurs secondaire et tertiaire contribuent à la promotion du bien-être économique et social, à l'amélioration du niveau de vie et à la satisfaction des besoins essentiels en créant environ l'équivalent de 30 pour cent du volume de l'emploi. La législation nationale du travail, et notamment le Code du travail et les décrets ultérieurs, s'applique aux entreprises tant nationales que multinationales établies sur le territoire national (loi n° 95-15 du 12 janvier 1995). Les EMN sont soumises aux lois et règlements nationaux, et leurs activités ne peuvent donc être contraires ni aux orientations nationales ni aux intérêts des travailleurs.

#### Croatie

Le gouvernement de la *Croatie* axe sa réponse sur une seule EMN dans le secteur des télécommunications (le nom de l'EMN et le pays d'origine sont cités), qui représente moins de 5 pour cent de l'IED en Croatie. Il indique qu'un seul syndicat de la Confédération des syndicats indépendants de Croatie compte des membres employés par une EMN et que, en conséquence, la Déclaration sur les EMN ne pourrait s'appliquer qu'à cette seule EMN.

La *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)* a également axé sa réponse sur la seule EMN du secteur des télécommunications citée dans la réponse du gouvernement. En 1995, cette EMN est devenue l'un des principaux actionnaires d'une des entreprises locales, en en rachetant 49,07 pour cent du capital. Le président du conseil d'administration, le président du conseil de surveillance, ainsi que la majorité des membres du conseil d'administration proviennent du pays d'origine. Au moment de l'acquisition, en 1995, d'une participation importante dans le capital de l'entreprise locale, celle-ci comptait 3 000 travailleurs mais les effectifs ont été considérablement réduits au fil des années pour tomber à 1 500 travailleurs. Les principales raisons de cette diminution tiennent au recours accru à la sous-traitance et au licenciement des travailleurs devenus inutiles suite à l'utilisation des nouvelles techniques. Deux cent cinquante jeunes techniciens environ ont été embauchés au cours de cette même période. Les salaires dans cette EMN sont supérieurs d'environ 40 pour cent au salaire moyen dans le pays (d'une façon générale et dans le secteur industriel). La confédération indique que, à ce stade, les salariés n'ont pas la possibilité de satisfaire leurs besoins en termes de logement, qui font partie de leurs besoins essentiels. Les droits de l'homme sont respectés et l'on ne constate pas de violation. On constate que la façon dont cette EMN a organisé ses activités n'a pas donné lieu à une concentration du pouvoir économique dans le pays. Jusqu'ici, le gouvernement n'a pas donné son approbation à l'organisation de réunions entre les représentants du

gouvernement, la EMN et les représentants des travailleurs en vue d'examiner les questions ayant trait aux activités de la EMN, et la confédération entend demander l'organisation de telles réunions (les représentants de la EMN ont déjà donné leur accord). Elle estime que le gouvernement pourrait adopter certaines mesures concernant le comportement des EMN, lorsque les réunions conjointes auront eu lieu et que le gouvernement aura pris connaissance des activités des EMN. La confédération se demande pourquoi des marchés sont passés avec des EMN qui ne créent qu'un petit nombre d'emplois, plutôt qu'à celles qui pourraient en créer plus. Elle estime, à cet égard, qu'il est nécessaire d'adopter une sorte de code de conduite applicable aux EMN, qui ferait un lien entre l'octroi de contrats commerciaux et le nombre de salariés. Elle recommande aussi aux gouvernements, en particulier dans les pays en développement, d'accorder davantage d'attention aux questions qui concernent les EMN, compte tenu de l'impact important qu'elles ont sur l'emploi.

## Danemark

Les partenaires tripartites du *Danemark* indiquent que les EMN créent des emplois et favorisent la croissance économique au même titre que les autres entreprises, et que la façon dont sont organisées leurs activités n'a pas donné lieu à une concentration du pouvoir économique. En 1996, le Parlement (Folketing) a adopté la loi sur les comités d'entreprise européens qui prévoit, dans les entreprises et les groupes de la Communauté européenne, des procédures visant à mettre en place des moyens d'information et de consultation des représentants des travailleurs. La loi complète les règles nationales régissant les comités de coopération. En tant qu'instrument transnational, il s'applique aux sociétés mères danoises et à leurs filiales au sein de l'Union européenne et de l'EEE.

## République dominicaine

La *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)* signale que, à sa connaissance, la contribution des EMN dans le pays a eu des aspects positifs et négatifs. Par exemple, l'emploi a diminué dans les EMN qui opèrent dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, des télécommunications et de l'extraction minière mais il a augmenté dans la restauration rapide et les supermarchés, ainsi que dans les zones franches. De ce point de vue, les EMN assurent à la population des ressources financières qui leur permettent d'accéder à des biens et à des services et elles ont fait progresser les techniques des télécommunications dans le pays, bien que la couverture géographique reste insuffisante. S'agissant de l'exercice des droits fondamentaux de l'homme dans le cadre des relations professionnelles, la position des EMN reste constante et consiste à s'opposer à la syndicalisation des travailleurs et à œuvrer à la destruction des syndicats existants. Les activités des EMN ont aussi entraîné des atteintes à l'environnement dans tous les secteurs susmentionnés, à l'exception de celui des télécommunications. En ce qui concerne la concentration du pouvoir économique, la CNTD signale qu'un oligopole s'est instauré dans les secteurs des télécommunications et de l'énergie, et que le pouvoir exécutif et le Congrès de la République ont récompensé les entreprises concernées en leur accordant le droit d'imposer, légalement ou illégalement, les tarifs de leurs services et de fonctionner comme des monopoles privés. On a récemment observé une augmentation des prix de l'électricité, avec l'approbation de fait du Conseil de l'électricité, ainsi qu'une augmentation des tarifs téléphoniques. En contradiction avec les politiques définies pour lutter contre la pauvreté, les sociétés de distribution d'énergie se sont vu attribuer des zones exclusives et peuvent désormais fixer librement les prix qu'elles souhaitent pratiquer. La CNTD n'a pas connaissance de mesures adoptées par le pouvoir exécutif, par l'intermédiaire du ministère compétent, en vue de servir les buts de la Déclaration, hormis dans les zones franches d'exportation, où une commission a été établie.

## Egypte

Le gouvernement de l'*Egypte* signale que le pays traverse actuellement une période de profonde transformation économique, caractérisée notamment par un processus de privatisation, par la promotion de l'investissement étranger et par la participation de EMN à la mise en œuvre de projets d'investissement en collaboration avec des entreprises nationales. Les activités des EMN sont bénéfiques pour le pays dans la mesure où elles contribuent au transfert de techniques modernes et à l'amélioration des produits destinés à l'exportation, où elles créent des possibilités d'emploi, où elles augmentent le revenu par habitant en offrant des salaires et des primes plus élevés et où elles mettent en place des infrastructures de formation modernes, dotées d'équipements sophistiqués. Le gouvernement a mis en place, pour faciliter les activités de EMN, un cadre réglementaire approprié, prévoyant des franchises limitées dans le temps pour les projets qui favorisent le développement et protègent les droits des travailleurs. D'après le gouvernement, les EMN cherchent à concentrer le pouvoir économique sans pour autant porter atteinte ou s'opposer aux droits des travailleurs ni commettre d'injustice en la matière. Elles appliquent la législation nationale du travail et les conventions ratifiées par l'*Egypte*. Le gouvernement indique en outre qu'un droit du travail uniforme est en cours d'adoption et qu'il est conforme à l'ensemble des droits fondamentaux et des normes internationales du travail.

La *Fédération des industries égyptiennes (FIE)* transmet les réponses de deux EMN qui opèrent en *Egypte* (après avoir tenté de rassembler les réponses d'un échantillon représentatif de EMN, originaires des Etats-Unis, du Royaume-Uni, des Pays-Bas et de la Suisse, opérant dans les secteurs du pétrole, des produits pharmaceutiques, de l'alimentation, des voyages, des produits chimiques, des techniques de l'information et de la banque). Une EMN du secteur de l'alimentation estime que les EMN ont contribué à la création de nombreuses possibilités d'emploi en ouvrant de nouvelles usines et de nouvelles filiales dans tout le pays. Les EMN contribuent à stimuler l'économie en favorisant la production locale d'un grand nombre de produits, dont certains sont exportés dans les pays voisins. Elles apportent à la main-d'œuvre les connaissances spécialisées les plus récentes tout en répondant aux attentes des consommateurs égyptiens. L'autre EMN (dont le nom est cité), qui opère dans le secteur de l'énergie et qui détient 50 pour cent du capital de la compagnie pétrolière nationale, offre des possibilités de formation et de perfectionnement à ses travailleurs, qui bénéficient par ailleurs d'un ensemble de conditions concurrentielles par rapport au marché local. En outre, elle contribue au bien-être économique et social du pays en subventionnant des manifestations éducatives, environnementales, techniques et culturelles. Les employeurs relèvent qu'aucune loi ni mesure nouvelle n'ont été adoptées au cours de la période considérée.

## El Salvador

Le gouvernement d'*El Salvador* déclare que son expérience des EMN a été positive et que, dans l'ensemble, celles-ci contribuent de manière significative au bien-être économique et social, à l'amélioration du niveau de vie, à la satisfaction des besoins essentiels d'une large tranche de la population, à la création de possibilités d'emploi et au respect des droits fondamentaux de l'homme. D'après les chiffres communiqués par la Direction du commerce et de l'investissement du ministère des Affaires économiques, les EMN ont, au cours des dix dernières années, contribué à faire progresser le produit intérieur brut, en améliorant les indicateurs de l'emploi dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre du pays. Les activités des EMN n'ont pas donné lieu à une concentration du pouvoir économique. En revanche, elles ont contribué à la croissance de l'emploi (de la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée) et ont bénéficié à un grand nombre de familles des zones urbaines et rurales, qui seraient, sans les EMN, venues grossir les rangs des chômeurs. Le gouvernement indique en outre que les EMN sont soumises aux dispositions de la Constitution et du Code du travail, qui définit les procédures administratives

d'arbitrage et de médiation applicables en cas de litige collectif, ainsi que les procédures d'inspection mises en œuvre par la Direction générale de l'inspection du travail. Diverses lois ont été adoptées dans le cadre de la libéralisation économique, afin d'aider les entreprises exportatrices à exploiter les ressources pour lesquelles le pays est avantagé par rapport aux autres marchés: la loi relative au programme de relance des exportations, ses modifications et règlement d'application, la loi concernant les zones franches industrielles et de commercialisation et le décret portant création de la Commission interinstitutionnelle pour le règlement et la prévention des litiges touchant des entreprises implantées dans les zones franches et les zones fiscales spéciales.

## Equateur

Le gouvernement de l'*Equateur* signale que les EMN ont apporté une contribution positive au développement des divers secteurs de production du pays, ce qui a permis l'accès aux marchés internationaux. La création d'emplois qui en a résulté contribue à lutter contre le chômage élevé dans le pays. Toutefois, certains se demandent dans quelle mesure les EMN partagent leurs bénéfices avec les travailleurs, compte tenu en particulier de l'importance des ressources tant naturelles qu'humaines qui sont utilisées. La concentration du pouvoir économique apparaît comme un effet inévitable de la façon dont sont organisées les activités des EMN et, lorsque des problèmes surgissent qui touchent les intérêts des travailleurs, le ministère du Travail et des Ressources humaines dispose d'un arsenal de mesures qui permet de rechercher des solutions aux conflits et de contribuer à maintenir l'harmonie dans les relations professionnelles. Le ministère du Commerce, de l'Industrialisation et de la Pêche signale plusieurs cas où la manière de procéder des EMN a été contraire aux orientations nationales, bien que cela n'ait pas été une source de préoccupation ces dernières années. Le ministère indique que l'investissement étranger n'a pas été représentatif au cours des dix dernières années, compte tenu des difficultés sociales et économiques que le pays a connues pendant cette période. La Constitution de la République de l'Equateur, adoptée en 1998, prévoit l'obligation de promulguer des lois conformes aux dispositions de la Magna Carta. Un des principaux résultats fut l'adoption du RO n° 149 (16 mars 1999), qui prévoit de réformer les zones franches examinées sous le titre «Application de la Déclaration tripartite dans les divers secteurs économiques et industriels».

## Erythrée

Le gouvernement de l'*Erythrée* indique que la «macropolitique» qu'il a définie, sa politique d'investissement révisée, ainsi que la Proclamation n° 59/1994 sur l'investissement et la Proclamation n° 8/91 sur le travail sont conformes à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

## Espagne

Le gouvernement de l'*Espagne* signale que les EMN sont soumises à la même législation en matière de travail et de protection sociale que les autres entreprises qui exercent leurs activités dans le pays, et que l'expression «entreprise multinationale» n'est utilisée dans le système juridique national qu'à des fins économiques et fiscales bien précises. Toutefois, s'agissant des nouvelles lois adoptées pour servir les buts de la Déclaration sur les EMN, la Directive 94/45/CE du Conseil européen, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen a été transposée dans le droit national par la loi 10/97 (24 avril 1997). Cette loi fixe les processus d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire dont le siège est en Espagne, quel que soit l'Etat membre de l'UE dans lequel elles exercent leurs activités, ou dont les unités de production ou les entreprises sont situées en Espagne. L'adoption de la loi 10/97 a été précédée de consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

La *Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE)* déclare que l'Espagne a une expérience positive de la contribution que peuvent apporter les EMN sur le plan du bien-être économique et social, de l'amélioration du niveau de vie et de la création d'emplois, entre autres choses. En ce qui concerne le point de savoir si la présence des EMN crée une concentration de pouvoir économique entraînant des abus et se révélant contraire aux orientations nationales, la CEOE signale que ce n'est pas le cas en Espagne et que, en réalité, le pays a connu exactement la situation inverse.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* considère que l'installation des EMN a, d'une manière générale, promu le développement économique et social dans les zones où elles se sont établies; en revanche rien ne permet d'affirmer que les seules activités des EMN peuvent être à l'origine d'une amélioration ou d'une détérioration de l'exercice des droits fondamentaux de l'homme. Le progrès économique et social dans les régions où sont implantées les EMN s'est avéré incertain et instable: en effet, la décision de poursuivre leurs activités dans le pays dépend de leur stratégie internationale propre et ne tient pas compte des éventuels effets socio-économiques sur la région considérée. En ce qui concerne la concentration éventuelle de pouvoir économique, l'UGT indique que l'installation d'EMN en Espagne et l'acquisition de participations dans des entreprises nationales ont entraîné une concentration du pouvoir économique qui a été source d'abus et s'est avérée contraire aux intérêts des travailleurs, notamment lors de fermetures d'installations ou de conflits avec des travailleurs (le nom d'EMN exerçant leurs activités dans divers secteurs est cité). Les fusions et les alliances successives entre multinationales intervenues ces dernières années ont accéléré la concentration du pouvoir économique à tel point que, dans un certain nombre de cas, celle-ci a dépassé la capacité des pouvoirs publics d'intervenir dans les conflits d'intérêts qui se produisent. L'UGT estime que les mesures permettant de faciliter la participation des représentants des travailleurs à la prise de décisions dans les multinationales n'ont toujours pas été prises. S'agissant des EMN qui exercent leurs activités au sein de l'Union européenne, les droits d'information et de consultation des travailleurs sont désormais garantis et l'UGT estime que cela vaudra la peine d'évaluer les résultats de cette évolution au cours des prochaines années.

## Estonie

Les partenaires tripartites de l'*Estonie* signalent que les EMN jouent un rôle non négligeable dans l'économie du pays. Dans l'ensemble, les trois partenaires considèrent que les activités des EMN sont positives, dans le sens où l'IED et les EMN promeuvent le développement technologique, améliorent les compétences des travailleurs, élèvent le salaire moyen et donnent un bon exemple de culture du travail (des chiffres sont cités, ainsi que le nom de EMN). Aucune information ne laisse à penser que la façon dont ces entreprises organisent leurs activités aurait donné lieu à une concentration du pouvoir économique, aurait entraîné des abus ou se serait révélée contraire aux orientations nationales. Les lois ayant une portée sociale ou traitant de questions relatives au travail sont élaborées dans le cadre de la collaboration tripartite. La législation traite de la même façon les entreprises multinationales et les entreprises nationales.

## Etats-Unis

La *Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO)* indique qu'elle a formulé des observations, au cours des années précédentes, au sujet des contradictions entre la Déclaration sur les EMN et le droit et la pratique des EMN étrangères aux Etats-Unis. Elle déclare que, au cours de la période considérée, il y a eu peu de changements dans la législation ou dans le respect de la Déclaration sur les EMN par les entreprises étrangères. L'AFL-CIO signale que ladite Déclaration n'a pas été utilisée par les entreprises pour renforcer les droits des travailleurs et que la législation fédérale, tout comme la législation des Etats, donne largement l'occasion aux EMN de violer l'esprit et



la lettre de la Déclaration sur les EMN sans craindre d'interférence ou de sanctions de la part des autorités américaines. L'AFL-CIO note que, en vertu de la loi nationale sur les relations du travail (29 U.S.C., art. 151 et suivants (NLRA)), promulguée il y a 65 ans, la politique des Etats-Unis consiste à encourager la négociation collective et à protéger la liberté d'association et le droit de constitution de syndicats. Toutefois, l'expérience des relations entre les travailleurs et les directions montre que, en théorie comme en pratique, la législation ne permet pas de mettre pleinement en œuvre la liberté d'association ou le droit à la négociation collective. L'AFL-CIO note, premièrement, que de nombreux travailleurs, en raison de divers critères de classification, sont exclus du champ d'application de la législation fédérale du travail, notamment les travailleurs agricoles et les employés de maison, les sous-traitants indépendants, les cadres, dont aucun ne relève de la définition du terme «salarié» donné par la NLRA. Les fonctionnaires qui travaillent pour l'Etat ou les pouvoirs locaux sont eux aussi exclus du champ d'application de cette législation et leurs droits relèvent des lois locales, qui ne leur reconnaissent souvent pas le droit à la négociation collective et le droit de grève. Deuxièmement, l'AFL-CIO relève que les fonctionnaires fédéraux ne bénéficient pas du droit de grève. La NLRA interdit d'autres types d'activité qui relèvent pourtant des droits fondamentaux du travail, notamment les grèves de solidarité, les grèves du zèle et les occupations d'entreprises, alors qu'elles sont autorisées dans divers pays d'origine des EMN. Troisièmement, l'AFL-CIO note que la législation des Etats-Unis confère aux employeurs le statut de participants à part entière aux élections syndicales en tant qu'opposants à la représentation des travailleurs. Pendant les campagnes, les employeurs ont le droit de militer contre la syndicalisation et même d'exiger la présence de travailleurs à des réunions au cours desquelles ils expriment «des menaces à peine voilées sous prétexte d'énoncer des faits» au sujet des conséquences d'un vote en faveur de tel ou tel syndicat. En vertu de la législation, les employeurs peuvent refuser l'accès au lieu de travail aux responsables syndicaux qui ne font pas partie du personnel. Les voies de recours en cas de faute de l'employeur sont «cruellement inadéquates»: les syndicats ont rarement accès à des procédures d'injonction contre les employeurs, alors que ces derniers y ont accès dans toute une série de situations. Les travailleurs licenciés pour activité syndicale n'ont droit qu'aux arriérés de salaire et à la réintégration. Ces recours demandent tellement de temps que les employeurs trouvent moins coûteux de mettre fin illégalement aux contrats de travail que de respecter la loi. Quatrièmement, l'AFL-CIO note que le processus actuel de négociation collective ne permet pas d'aboutir à des accords librement conclus, puisque près d'un tiers des syndicats nouvellement reconnus ne parviennent pas à conclure une première convention collective. Les voies de recours permettant de s'opposer à la mauvaise foi dont les employeurs font preuve au cours de la négociation sont insuffisantes et il n'existe pas de mécanisme légal pour l'arbitrage des accords initiaux. Enfin, le manque de ressources entrave constamment la mise en œuvre de la législation locale. Il y a un retard extraordinaire dans le traitement et le règlement des litiges, qui est préjudiciable aux travailleurs que la loi est censée protéger. Compte tenu du caractère inadéquat de la législation fédérale du travail et de son application, les EMN ne se comportent pas mieux que les entreprises locales et n'ont pas réellement contribué 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 ou à l'exercice des droits fondamentaux de l'homme.

## Ethiopie

La *Confédération des syndicats éthiopiens* déclare que le pays ne compte qu'un très petit nombre d'EMN et que celles-ci ne contribuent que modestement à la promotion du bien-être économique et social, à l'amélioration du niveau de vie, à la satisfaction des besoins essentiels et à la création de possibilités d'emploi. Le niveau de concentration du pouvoir économique n'est pas le même que dans d'autres régions du monde.

## Finlande

Les partenaires tripartites de la *Finlande* soulignent que, au regard de la législation finlandaise, toutes les entreprises, multinationales ou non, sont sur un pied d'égalité. Les EMN ne jouissent pas de droits spéciaux et ne sont soumises à aucune obligation particulière. Les activités des entreprises multinationales, et plus particulièrement celles des EMN d'origine finlandaise, ont généralement été bénéfiques pour la Finlande en ce qu'elles ont favorisé la croissance économique, l'emploi et le bien-être. Dans le même temps, toutefois, le transfert d'activités vers des pays à plus faible structure de coûts a peut-être constitué une entrave à l'emploi en Finlande. La situation qui prévaut en Finlande est telle que l'investissement direct dans les pays étrangers a été plus important que l'investissement étranger direct. Un rapport de la Banque de Finlande (copie jointe à la réponse) révèle que la période considérée a été marquée par des sorties nettes de capitaux. En 1996, alors que l'investissement direct de la Finlande à l'étranger s'élevait au total à 16,5 milliards de FIM, les EMN dont le siège se situe à l'étranger ont investi 5,1 milliards de FIM, ce qui donne une sortie nette de capitaux de 11,4 milliards de FIM. Ce chiffre est passé à 16,4 milliards de FIM en 1997 et à 34,7 milliards de FIM en 1998. D'après les chiffres de la Banque de Finlande (copie jointe à la réponse), le volume total des investissements finlandais à l'étranger s'est élevé à 82, 110 et 149,9 milliards de FIM en 1996, 1997 et 1998 respectivement. La part du secteur manufacturier dans ces montants (sylviculture, métallurgie, ingénierie et autres) se situe entre 75 et 85 pour cent. Les principaux pays d'accueil en matière d'investissement et d'emploi sont la Suède, les Etats-Unis, l'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la France. Le volume total de l'investissement étranger direct en Finlande a été de 40,8, 51,7 et 83,9 milliards de FIM, respectivement en 1996, 1997 et 1998. La part des pays de l'Union européenne dans ces montants est comprise entre 71 et 76 pour cent, tandis que les seuls investissements en provenance des Etats-Unis représentent environ 14 pour cent. Sur le marché des actions, en revanche, l'investissement étranger en Finlande a été nettement plus important que l'investissement finlandais à l'étranger. La suppression des restrictions frappant la participation étrangère, qui résulte de l'Accord portant création de l'Espace économique européen (EEE) conclu en 1993, a entraîné une augmentation importante du niveau des investissements dans les entreprises publiques finlandaises. Cela étant, l'investissement étranger direct portant sur la création de nouvelles unités de production a progressé plus lentement que la majorité des investissements réalisés dans des entreprises existantes. Il s'ensuit que la participation étrangère dans les entreprises publiques finlandaises a fortement augmenté. En ce qui concerne la concentration du pouvoir économique, le gouvernement relève que l'augmentation de la participation étrangère dans les entreprises existantes a aussi entraîné un transfert total ou partiel de la gestion de ces entreprises à l'étranger. Cette situation a engendré, par ailleurs, une certaine incertitude quant au maintien des lieux d'activité. Dans le secteur des banques et des assurances, les opérations de fusions mises en œuvre ou prévues entre la Finlande et la Suède impliquent une diminution du nombre d'agences. L'ouverture des échanges dans le secteur de l'alimentation suite à l'adoption de l'Accord EEE et du Traité sur l'Union européenne a renforcé la concurrence et la crainte de voir les entreprises étrangères accaparer le marché. S'agissant des lois et des politiques nouvelles adoptées au cours de la période considérée, le gouvernement fournit des informations détaillées: la Finlande a transposé dans sa législation la Directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. La loi est entrée en vigueur le 22 septembre 1996. En outre, la Directive 97/74/CE du Conseil a été mise en vigueur. Les modifications de la loi ont été élaborées conjointement par les partenaires sociaux selon une procédure tripartite. Avant l'adhésion à l'EEE et à l'Union européenne, une loi sur le droit des étrangers et de certaines organisations de détenir et de contrôler des biens immobiliers et des actions en Finlande était en vigueur. Cette loi prévoyait que, pour acquérir des biens immobiliers ou des

actions en Finlande, une entreprise étrangère devait obtenir une autorisation du ministère du Commerce et de l'Industrie. Le Parlement est actuellement saisi d'une proposition du gouvernement élaborée par le ministère de l'Environnement, visant à supprimer cette autorisation pour les biens immobiliers secondaires. La loi (1146/1999) relative aux dispositions du droit finlandais applicables aux relations d'emploi des travailleurs détachés temporairement en Finlande est entrée en vigueur en 1996. La Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs, adoptée le 16 décembre 1996, est appliquée en Finlande. La loi concerne les travailleurs détachés des Etats membres de l'Union européenne, ainsi que d'Etats situés en dehors de l'Union. Si le contrat d'emploi d'un travailleur détaché en Finlande est régi par les lois d'un Etat étranger, certaines dispositions de la loi finlandaise s'appliquent. La commission chargée d'examiner la loi sur les contrats d'emploi, mise en place par le ministère du Travail, devait terminer ses travaux le 31 janvier 2000; ils visent à clarifier les dispositions relatives aux conventions contraignantes. En ce qui concerne les activités des EMN en Finlande, l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), la Confédération finlandaise des employés (STTK) et la Confédération syndicale des professions universitaires (AKAVA) déclarent qu'en règle générale les entreprises ne connaissent pas la Déclaration sur les EMN et qu'aucune entreprise finlandaise ne semble renvoyer directement à cette Déclaration dans ses rapports de gestion ou dans son code de conduite. Aucune des trois organisations syndicales (SAK, STTK et AKAVA) n'a connaissance d'une EMN finlandaise qui participerait à l'un ou l'autre projet de «développement communautaire» en Finlande ou dans les pays en développement où elles opèrent. Les salariés de certaines filiales d'EMN finlandaises ne sont pas syndiqués. Dans certains cas, on peut raisonnablement présumer que l'attitude de la direction a eu un impact sur l'organisation des travailleurs, et il est probable que les filiales des EMN finlandaises installées à l'étranger ne participent pas toujours aux activités des organisations d'employeurs. Dans certains secteurs, tels que les banques, les assurances et la sylviculture, le pouvoir économique s'est concentré entre les mains des EMN. Toutefois, la concurrence est préservée dans la plupart des secteurs du marché unique de l'Union européenne. La participation accrue d'investisseurs étrangers dans les entreprises finlandaises est une nouvelle «caractéristique inquiétante»; dans ce contexte, les intérêts des actionnaires prennent le pas sur ceux des travailleurs. La SAK, la STTK et l'AKAVA soulignent que la septième enquête tripartite est surtout consacrée aux EMN étrangères (en Finlande) et suggèrent d'examiner deux autres éléments: les activités des EMN finlandaises en Finlande et les activités des EMN finlandaises à l'étranger.

## France

La *Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC)* déclare que la France, en tant que pays développé, devrait être en mesure d'instaurer un certain contrôle sur l'activité à l'étranger des EMN françaises, ne serait-ce qu'au regard des droits fondamentaux des travailleurs, mais la législation du pays ne contient aucun instrument permettant d'exercer ce contrôle. Il y a incontestablement une concentration des pouvoirs économiques entre les mains des plus grandes entreprises, mais celles-ci n'ont plus à cœur de promouvoir les objectifs et les priorités du pays tels que le maintien d'une base productive large et diversifiée, la création d'emplois, le développement des technologies avancées et la mise en œuvre d'activités industrielles traditionnelles susceptibles de structurer le tissu économique local et de permettre la création de zones économiques intégrées et cohérentes. En raison d'un contexte concurrentiel exacerbé par la mondialisation des échanges et des marchés financiers, guidée uniquement par des normes de rentabilité quels que soient le secteur ou la localisation des activités, les EMN privilégient désormais des critères de gestion purement financiers qui sont souvent de court terme, et des critères de production et d'approvisionnement entraînant des délocalisations en fonction du coût du travail, ainsi que l'approvisionnement dans le monde entier, là où les produits sont les moins chers. Par définition, ces choix sont déstabilisants pour le tissu économique local et national. Pendant la période considérée, le gouvernement a mis en

place des mesures d'incitation fiscales et sociales, de subvention et de construction d'infrastructures, notamment la restructuration du réseau de télécommunications et de transports en commun (exemple d'investissement dans le secteur du tourisme; l'entreprise et la région sont citées). Toutefois, lorsque les engagements pris par les EMN en échange de l'octroi d'incitations ne sont pas respectés, notamment la création d'emplois locaux ou le maintien des activités pendant un délai déterminé, aucune sanction, même si elle avait été prévue (par exemple le remboursement des aides), n'est appliquée par le gouvernement. La consultation des organisations de travailleurs, lorsqu'elle existe, est purement formelle et ne porte jamais sur les résultats.

La *Confédération générale du travail (CGT)* examine l'apport des EMN à l'emploi et au niveau de vie dans le pays. Ce niveau s'est amélioré au cours de la période considérée pour une frange réduite de la population, tandis que la pauvreté et le nombre des sans-logis ont augmenté. En ce qui concerne l'emploi, la période considérée se divise en deux étapes distinctes: la première, jusqu'à la fin du premier semestre de 1997, est marquée par la croissance du chômage, et la seconde, à partir du début du deuxième semestre de 1997, par un renversement de cette tendance suite, essentiellement, au changement de gouvernement et aux nouvelles mesures adoptées, ainsi qu'à l'évolution de la situation économique; la proportion des travailleurs occupés par les EMN est passée de 25 à 28 pour cent entre 1996 et 1999. Toutefois, ce chiffre ne traduit pas des créations d'emplois mais bien un nombre croissant de prises de contrôle par les multinationales, qui se sont traduites par une augmentation de 9 points de pourcentage des exportations dans le secteur manufacturier (celles-ci sont passées de 30 à 39 pour cent entre 1996 et 1999). La CGT donne trois exemples de fusions d'EMN (les noms des entreprises fusionnées sont cités) – dans les trois cas, 10 000 travailleurs ou davantage étaient menacés de licenciement – qui reflètent la concentration accrue du pouvoir économique entre les mains des EMN et, partant, leur influence croissante sur les orientations nationales. Ces entreprises se sont montrées «très peu disposées» à appliquer les mesures proposées par le gouvernement pour réduire le temps de travail et créer des possibilités d'emploi. En outre, malgré les aides publiques accordées aux EMN, plus de 10 000 emplois ont été menacés pour la seule année 1999. Les EMN d'origine française (les noms sont cités) n'ont toutefois pas non plus tenté d'appliquer activement les principes de la Déclaration sur les EMN, puisqu'elles ont associé augmentation des bénéficiaires et réduction des effectifs. En ce qui concerne l'exercice des droits fondamentaux de l'homme, la CGT évoque les défauts de fonctionnement de nombreux comités d'entreprise européens et plusieurs cas en particulier, notamment celui d'une entreprise française du secteur de l'automobile exerçant ses activités à l'étranger (les noms des entreprises et les pays où elles sont actives sont cités). Ces cas montrent que les «déclarations d'intention» ne suffisent pas lorsque l'on est confronté aux véritables enjeux. Aucune mesure spécifique concernant les EMN n'a été adoptée au cours de la période considérée, même si la Directive européenne concernant les comités d'entreprise a été transposée dans le droit national lors de l'adoption de la loi relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective. Les partenaires sociaux ont été consultés à ce sujet, et la CGT regrette que le point de vue des employeurs l'ait emporté, puisque, s'agissant des comités d'entreprise dans les groupes d'entreprises (article L 439-24), cette loi limite la portée des droits nationaux qui prévalaient en matière d'information et de consultation des salariés. De plus, la CGT transmet deux annexes contenant des informations détaillées sur les conséquences négatives, sur le plan social, des activités des EMN dans le pays, notamment des études de cas et un tableau des «faits antisociaux» dont certaines EMN se sont rendues coupables dans le pays entre janvier 1999 et janvier 2000 (en citant les noms des entreprises, leur pays d'origine, le secteur d'activité, le département ou la ville française concerné, la date des «faits antisociaux», le nombre de travailleurs touchés).

## Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* estime n'avoir aucune raison d'évoquer les entreprises multinationales à proprement parler puisque les entreprises présentes dans le pays ne sont en fait que des filiales d'EMN. Par ailleurs, ces filiales ont contribué 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. La présence des EMN n'a pas donné lieu à une concentration du pouvoir économique. Il n'existe pas de loi, politique ou mesure ayant trait aux activités des EMN. Dès qu'une filiale d'une EMN s'implante dans le pays, des accords d'installation sont conclus avec le gouvernement. Ces accords octroyaient aux filiales certains avantages qui ne sont plus d'application.

## Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana* signale que son expérience des EMN est encourageante: elles favorisent le bien-être économique et social, créent des emplois et améliorent les niveaux de vie, répondant ainsi aux besoins essentiels. Les activités des EMN peuvent donner lieu à une concentration du pouvoir économique; toutefois, cette concentration s'inscrit dans les orientations nationales et est conforme aux intérêts des travailleurs. Le congrès relève que les principes de la Déclaration sur les EMN contribuent à donner une orientation à la coexistence réciproque. Les trois partenaires participent à la promotion des buts de ladite Déclaration, car il s'agit d'une question tripartite.

## Grèce

La *Fédération des industries grecques (FIG)* indique que les EMN ont contribué à promouvoir le bien-être économique et social, à améliorer les niveaux de vie, à satisfaire les besoins essentiels, à créer des emplois et à permettre l'exercice des droits fondamentaux de l'homme. Les activités des EMN n'ont pas donné lieu à une concentration abusive du pouvoir économique contraire aux orientations nationales ou aux intérêts des travailleurs. Le gouvernement, en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, poursuit des politiques susceptibles de servir les buts de la Déclaration sur les EMN.

## Guatemala

Le gouvernement du *Guatemala* déclare avoir eu, d'une manière générale, une expérience positive en ce qui concerne la contribution des EMN 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 de possibilités d'emploi et à l'exercice des droits fondamentaux de l'homme. Il considère par ailleurs que la façon dont les EMN organisent leurs activités n'a pas donné lieu à une concentration du pouvoir économique. Depuis 1996, le gouvernement a pris des mesures pertinentes, et a notamment fait adopter la loi sur l'investissement étranger, la loi générale sur l'électrification, la loi générale sur les télécommunications et la loi générale sur les hydrocarbures.

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* déclare que les EMN présentes au Guatemala n'appliquent pas d'orientations communes et que, dans certains cas, les orientations définies par chacune d'entre elles diffèrent des orientations définies par le gouvernement. Il estime que les EMN n'ont pas procédé à des opérations visant à aboutir à une concentration du pouvoir économique, sauf dans quelques cas isolés de constitution de monopoles, qui n'ont pas eu de conséquences graves. Le comité déclare en outre que le gouvernement du Guatemala n'a pas mis en œuvre de politique liée à la Déclaration sur les EMN.

## Guyana

Le gouvernement du *Guyana* signale qu'il y a eu une vague d'investissements étrangers qui a eu une incidence favorable sur le bien-être économique et social et sur l'amélioration des niveaux de vie. Toutefois, le chômage et le sous-emploi persistent. Le gouvernement relève que la manière dont les EMN ont organisé leurs activités a donné lieu à une concentration du pouvoir économique dans certains cas, où les «sociétés mères» retirent plus d'avantages que le pays d'accueil. En ce qui concerne les initiatives prises par le gouvernement depuis 1996 en ce qui concerne les activités des EMN, la loi (n° 19 de 1997) sur la cessation d'emploi et l'indemnité de départ a été promulguée et concerne tous les salariés, y compris ceux des EMN. Comme d'autres lois et politiques nouvelles, cette loi a été examinée au sein de l'organe tripartite, qui se réunit chaque mois.

## Hongrie

Se fondant sur le rapport présenté par les partenaires tripartites, le gouvernement de la *Hongrie* signale que, dans le contexte de la mondialisation et de l'achèvement du processus d'intégration de l'Union européenne, les EMN jouent un rôle de plus en plus important et exercent une influence de plus en plus forte sur les niveaux de vie et, plus généralement, sur la politique sociale. Les EMN contribuent, proportionnellement à leur rôle croissant, à la création d'emplois nouveaux et à la mise en œuvre des orientations nationales dans le domaine de l'emploi. Elles font partie intégrante de l'ordre juridique interne. La législation hongroise du travail est aujourd'hui fondamentalement conforme aux principes définis au sein de l'Union européenne et des organisations internationales. Cette évolution a réduit le nombre de «conflits sporadiques qui éclataient jadis». Des moyens et des mécanismes de coopération entre le gouvernement et les EMN ont été créés dès le milieu des années quatre-vingt-dix, et des consultations sont régulièrement organisées au sujet de diverses questions ayant trait aux relations professionnelles, et notamment à la politique des salaires et de l'emploi à court et moyen terme. La Confédération des industriels hongrois, un des partenaires tripartites, qui a procédé à de vastes enquêtes auprès des travailleurs, ajoute que les EMN jouent un rôle plus affirmé dans le domaine du développement de l'économie (construction d'usines, technologies modernes, activités d'avant-garde sur le marché, et gestion de l'organisation) que dans celui de la promotion du bien-être social. Les employeurs indiquent que les EMN améliorent considérablement l'équilibre de l'économie par leurs investissements et qu'elles transforment aussi les professions de manière à assurer leur survie dans le contexte de la mondialisation. Les employeurs signalent que des emplois nouveaux ont été créés dans la majorité des entreprises qui ont répondu aux questions de l'enquête, bien que le nombre de ces emplois ait varié selon la taille de l'entreprise et le secteur dans lequel elle opère. Leur taux de productivité élevé permet aux EMN de fonctionner avec un nombre sensiblement moindre de travailleurs que la moyenne des entreprises hongroises; en conséquence, les retombées positives des activités des EMN en termes d'emplois directs ne concernent qu'un groupe social assez restreint, dont les membres bénéficient de nombreuses améliorations en ce qui concerne leur niveau de vie, notamment un treizième et un quatorzième mois de salaire, l'octroi à intervalles réguliers d'augmentations de salaire et de primes, le bénéfice d'infrastructures sportives, des réductions sur le prix des produits de l'entreprise, des plans de retraite, des assurances vie, accidents et voyages, des soins de santé et l'accès à l'enseignement, à la formation et à un soutien pour l'acquisition de diplômes d'enseignement supérieur. Ce sont surtout les cadres et les travailleurs les plus qualifiés qui jouissent de conditions plus favorables. En ce qui concerne la concentration du pouvoir économique, les employeurs notent que, compte tenu des investissements consentis, de leur importance économique, de leur supériorité technologique et de la part qu'elles prennent dans les exportations, les EMN jouent un rôle prépondérant dans l'économie hongroise et contribuent de manière considérable à l'amélioration de l'équilibre économique du pays et à la survie de certains secteurs industriels; leur influence

est également manifeste dans le domaine politique. La concentration des entreprises s'est accélérée parallèlement au renforcement de l'influence des EMN. Les employeurs signalent qu'ils ne connaissent que quelques cas d'abus de pouvoir économique, dont la plupart se sont produits dans des petites entreprises étrangères et non dans des multinationales. La marge de manœuvre des syndicats est réduite en raison de la baisse du taux de syndicalisation mais les employeurs n'ont eu connaissance d'aucun conflit majeur ni d'aucune violation grave de la loi. En ce qui concerne les lois et les politiques, les employeurs évoquent les modifications du Code du travail qui visent à garantir la sécurité aux travailleurs en cas de modification de l'identité juridique de l'employeur. Les employeurs signalent que les instruments, tels que la nouvelle loi sur les petites et moyennes entreprises, le renforcement des possibilités de sous-traitance ou le financement de la création d'infrastructures de recherche-développement, sont autant d'éléments qui servent les buts de la Déclaration sur les EMN. La Confédération nationale des syndicats hongrois, la Fédération nationale des syndicats autonomes et la Fédération nationale des conseils de travailleurs, partenaires tripartites, signalent que le principal but des EMN à l'intérieur de leur secteur est de réaliser les profits les plus importants possible dans les meilleures conditions possible. Les syndicats affirment que ce sont la main-d'œuvre bon marché, fiable et bien formée, ainsi que les conditions favorables offertes par les pouvoirs publics qui ont attiré les EMN en Hongrie. Les syndicats reconnaissent qu'elles apportent à l'industrie nationale des technologies modernes qui ont une incidence favorable sur les exportations mais estiment qu'elles n'ont pas amélioré le niveau de vie de ceux qui ont perdu leur emploi à la suite des opérations de réduction de la taille des entreprises. D'après les organisations syndicales, les EMN ont supprimé plus d'emplois qu'elles n'en ont créés. Les syndicats indiquent que le rôle des EMN est trop complexe pour qu'on puisse l'expliquer par des réponses générales à des questions générales. Dans de nombreux cas, par exemple dans les secteurs de la viande, du verre ou de la céramique, les EMN ont tout simplement fermé des unités de production qu'elles avaient acquises, dans des circonstances équitables ou non, ce qui a entraîné des problèmes graves pour les travailleurs et soulevé des questions en matière de droits de l'homme. Les syndicats reconnaissent qu'à quelques exceptions près les EMN s'efforcent de respecter la législation. Ils disent toutefois qu'il est essentiel qu'elles montrent le bon exemple aux entreprises nationales et signalent en outre que les consultations avec les partenaires sociaux n'ont pas encore atteint un niveau satisfaisant.

## Inde

Le gouvernement de l'*Inde* indique que les EMN contribuent largement au progrès économique et social du pays et à la création de possibilités d'emploi. Il ajoute que les EMN exercent leurs activités et réalisent leurs investissements conformément aux politiques, lois et règlements nationaux et qu'il n'y a donc pas de contradiction avec les orientations nationales. Le gouvernement note toutefois qu'il existe certaines craintes, chez les syndicats, de voir les EMN contribuer à l'«externalisation» et à la «contractualisation» des emplois, ce qui porterait atteinte à la sécurité sociale des travailleurs.

## Indonésie

Le gouvernement de l'*Indonésie* signale que, jusqu'à la fin du premier semestre de 1997, le volume de l'IED a augmenté et le rôle des EMN s'est renforcé en Indonésie, ce qui a largement contribué à la croissance économique, à la création de possibilités d'emploi et à l'amélioration du niveau de vie. Toutefois, les conséquences de la croissance des EMN en termes de droits fondamentaux de l'homme n'ont pas été déterminées. Depuis le début de la crise financière et économique, à la fin du premier semestre de 1997, le rôle des EMN dans le pays a régressé. La structure des EMN et les secteurs économiques dans lesquels elles opèrent sont très divers, de sorte que la façon dont elles organisent leurs activités ne donne pas lieu à une concentration du pouvoir économique. Au milieu des

années quatre-vingt-dix, le gouvernement a adopté des politiques de déréglementation, qui sont toujours en vigueur. Le gouvernement signale qu'il n'a pas adopté, depuis 1996, de nouvelle politique ayant trait de manière spécifique à la Déclaration sur les EMN.

## Irlande

Le *Congrès irlandais des syndicats (ICTU)* indique que, dans le cadre d'une série d'accords économiques et sociaux négociés de manière tripartite au niveau national, dont le dernier était intitulé «Partenariat 2000 pour l'intégration, l'emploi et la compétitivité (1996-2000)», les EMN contribuent largement au développement économique et social du pays. La stratégie efficace adoptée par le gouvernement pour attirer les EMN d'origine étrangère a permis d'aboutir à un développement important des possibilités d'emploi, et le niveau de vie des travailleurs engagés dans les EMN s'est considérablement amélioré. Même si les EMN bénéficient d'avantages fiscaux, leur contribution à l'économie nationale fournit par ailleurs des ressources permettant d'améliorer les services sociaux nationaux. D'après les chiffres les plus récents (1996), les EMN sont à l'origine de plus des deux tiers de la production brute et de presque 50 pour cent de l'emploi global dans le secteur secondaire. Près de 40 pour cent d'entre elles sont sous contrôle américain, 16 pour cent sous contrôle britannique et 13 pour cent sous contrôle allemand. Les EMN exportent 90 pour cent de leur production en moyenne, contre 33 pour cent pour les entreprises nationales. Elles constituent un groupe de pression puissant et influent, qui s'efforce d'exercer une influence sur la politique et la stratégie économiques. Les accords tripartites nationaux, notamment le récent Partenariat 2000, comportent des mesures visant à exploiter les potentialités offertes par les EMN, à construire et à renforcer l'industrie nationale et à renforcer les liens entre les entreprises multinationales et nationales. La loi de 1996 sur l'information et la consultation transnationales des travailleurs a été promulguée en vue de transposer une directive européenne (1983) dans le droit interne. Ces faits nouveaux sont intervenus dans le cadre de la concertation tripartite.

## Israël

La *Histadrout (Fédération générale du travail)* signale que, d'une manière générale, les EMN n'ont pas investi en Israël, si ce n'est dans le secteur de la haute technologie, dans lequel plusieurs entreprises (dont trois sont citées) occupent le plus grand nombre de travailleurs et qui n'est pas organisé en tant que secteur. La fédération indique qu'elle éprouve des difficultés à remplir le questionnaire, compte tenu de la situation particulière d'Israël.

## Italie

Le gouvernement de l'*Italie* déclare que les EMN contribuent au développement économique et social, à la satisfaction des besoins essentiels et à la création d'emplois, conformément à la législation nationale, aux conventions de l'OIT et aux clauses des contrats d'emploi. Malgré les politiques adoptées en vue de promouvoir les investissements étrangers en Italie, en particulier dans les régions moins développées où le taux de chômage est élevé, le volume de l'IED est tombé de 3 700 millions de dollars en 1997 à 2 611 millions de dollars en 1998. Le gouvernement note par ailleurs qu'en décembre 1999 une EMN (le nom est cité) active dans le secteur secondaire a annoncé subitement sa volonté de fermer son unité de production de Cisterna di Latina, dans la province de Latina, ce qui a eu des conséquences pour ses 560 salariés. Une autre EMN (dont le nom est cité) à Brindisi (région des Pouilles) a mis un terme à ses activités à l'issue de consultations avec des représentants régionaux du ministère du Travail, des associations professionnelles et des syndicats. Ces consultations ont abouti à la réintégration des travailleurs actifs et à la mise à la retraite de tous les travailleurs remplissant les conditions requises. Au cours de la période considérée, on n'a observé aucun cas de concentration et d'abus du pouvoir économique par les EMN qui soit



contraire aux intérêts des travailleurs, et aucune mesure spécifique n'a été adoptée pour servir les buts de la Déclaration sur les EMN.

Dans leur réponse conjointe, les organisations de travailleurs de l'Italie, à savoir la *Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL)*, la *Confédération générale italienne du travail (CGIL)* et l'*Union des travailleurs italiens (UIL)*, indiquent que les EMN italiennes et étrangères font partie intégrante de l'économie nationale. Les EMN peuvent contribuer au développement social dans la mesure où elles contribuent à l'activité productive et au développement économique et où elles respectent les conventions fondamentales de l'OIT, les accords sociaux nationaux et les contrats d'emploi. Au cours de la période considérée, la CISL, la CGIL et l'UIL n'ont pas eu connaissance de cas de concentration du pouvoir économique ou d'abus contraire aux intérêts des travailleurs. Elles ne pensent pas que des mesures ou des propositions politiques ayant trait à la Déclaration sur les EMN aient été présentées.

## Japon

Le gouvernement du Japon signale que les entreprises japonaises continuent à s'implanter dans d'autres pays et qu'il a mis en œuvre diverses mesures visant à aider ces entreprises à exercer sans heurts leurs activités commerciales à l'étranger. Le gouvernement indique qu'en 1989 le Conseil de la structure industrielle a publié une proposition intitulée «Mesures (en 10 points) attendues des entreprises dans le cadre du développement de leurs activités à l'étranger», qui mentionne notamment que les entreprises japonaises établies dans d'autres pays devraient respecter les organisations syndicales et établir des relations professionnelles de qualité. Le gouvernement note qu'il a communiqué cette proposition aux organisations professionnelles nationales auxquelles appartiennent les entreprises concernées. En 1992, les «dix points» de la proposition ont été revus en partie et une disposition a été ajoutée en ce qui concerne la sécurité. De plus, l'Institut japonais du travail (JIL) a diffusé un manuel pratique relatif consacré, région par région, à des questions relatives au travail à l'étranger et organise, depuis 1990, des séminaires au Japon sur la situation du travail à l'étranger. Des séminaires ont également porté sur l'intégration du marché de l'Union européenne. Un des séminaires récents du JIL portait sur la création d'activités industrielles en Chine et faisait appel à des scientifiques et à des membres du personnel administratif d'entreprises japonaises déjà actives dans ce pays. Le JIL a organisé dernièrement des séminaires à Tokyo, Osaka, Fukuoka et ailleurs sur des thèmes tels que la gestion des entreprises et des ressources humaines et les relations professionnelles en Chine. En outre, le gouvernement signale que, depuis 1996, le JIL a organisé 13 séminaires destinés aux responsables des ressources humaines et des relations professionnelles d'entreprises japonaises, notamment dans des pays asiatiques, aux États-Unis, dans l'Union européenne et en Amérique latine; ces séminaires traitent de sujets allant de la gestion de l'emploi aux relations professionnelles. En 1999, le gouvernement japonais a commandé une étude dans 23 pays, dans le cadre de laquelle des informations ont été recueillies auprès des travailleurs, des employeurs et des instituts de recherche sur une série de problèmes économiques et du travail découlant des changements rapides intervenus dans le contexte politique, économique et social à l'étranger. Le gouvernement signale qu'en 1998 il a mené une enquête relative aux véritables conditions de vie et de travail des travailleurs japonais dans les unités d'exploitation situées à l'étranger. Les résultats de cette enquête sont publics; l'enquête de 1999, portant sur le même sujet, est actuellement en cours et les résultats seront publiés en 2000.

La *Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)* déclare que les filiales d'entreprises étrangères n'ont pas d'impact important sur l'économie, les secteurs industriels, l'emploi ou les relations professionnelles au Japon dans la mesure où elles n'emploient qu'un petit nombre de travailleurs. Dans le cadre de la mondialisation et de l'exacerbation de la concurrence, les activités des EMN (politiques du personnel et de

l'emploi) peuvent avoir une certaine incidence sur les relations professionnelles au Japon. La JTUC-RENGO signale qu'il existe quelque 2 000 entreprises à participation étrangère majoritaire qui occupent au total 250 000 travailleurs et dont le chiffre d'affaires représente 20 000 milliards de yen. La JTUC-RENGO souligne que la population active au Japon compte plus de 56 millions de personnes et que les entreprises étrangères n'ont donc pas une importance significative. La JTUC-RENGO note en outre que l'IED sert de plus en plus à racheter des entreprises japonaises et à lancer de nouvelles entreprises, en particulier dans les secteurs des finances, des assurances, des valeurs, de l'automobile, du crédit-bail et du commerce de détail, et que l'emploi lié à l'IED dépassera probablement 500 000 unités dans quelques années, ce qui pourrait avoir des conséquences sur les pratiques en matière d'emploi et de salaires.

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* signale que la présence des EMN comporte de nombreux avantages, notamment en termes de création de possibilités d'emploi, d'amélioration du niveau de vie et de la qualité de vie des travailleurs, de formation des travailleurs jordaniens à des nouveaux domaines de travail et aux technologies nouvelles et d'amélioration des systèmes de gestion du travail. Les EMN n'ont pas adopté d'orientations ou organisé d'activités qui auraient été à l'origine de véritables litiges ou d'atteintes aux lois. Plusieurs lois ayant trait aux activités des EMN ont été adoptées depuis 1996, notamment la loi n° 8/1996 sur le travail, la loi n° 20/1998 sur les douanes, la loi n° 22/1997 sur les entreprises, la loi n° 39/1997 sur l'incitation à l'investissement, la loi n° 23/1997 sur les effets financiers et la loi n° 4/1998 sur la production nationale. Toutes ces lois ont été adoptées à l'issue de consultations intensives avec l'ensemble des parties intéressées. Le gouvernement fait observer que la loi sur le travail a été adoptée par le Parlement après plusieurs années de négociations avec les partenaires sociaux.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* convient que les EMN ont créé des possibilités d'emploi et amélioré le niveau de vie en Jordanie. Dans le secteur bancaire, certains investisseurs privés ont licencié des travailleurs pour réduire les dépenses, ce qui a débouché sur un conflit social qui fut réglé par la suite. Les lois adoptées récemment poursuivent les objectifs suivants: la loi sur les douanes vise à simplifier les procédures douanières pour les importateurs et les exportateurs; la loi sur les entreprises permet à quiconque, ressortissant jordanien ou étranger, de constituer une société en Jordanie au moyen d'une procédure simplifiée; la loi sur l'incitation à l'investissement encourage toute partie intéressée à investir dans n'importe quel secteur, avec ou sans partenaire jordanien; la loi sur les effets financiers facilite les transactions sur actions ou obligations jordaniennes, sans considération de nationalité; la loi sur la production nationale ajuste les lois sur le dumping aux mesures et aux politiques définies par l'OMC.

## Kenya

Le gouvernement du *Kenya* indique que la plupart des EMN et des investisseurs locaux ont réagi aux initiatives et aux incitations mises en place par le gouvernement pour encourager l'investissement dans divers secteurs économiques. Les EMN ont «indubitablement» contribué au développement économique et social du pays en réinvestissant leurs bénéfices dans l'économie, ce qui a relevé le PIB, et en créant des possibilités d'emploi, ce qui a permis d'élever le niveau de vie. Toutefois, les EMN ont tendance à dominer les activités dans la plupart des secteurs économiques, dans la mesure où les investisseurs locaux manquent de capitaux pour investir dans des activités d'envergure. Initialement, les EMN concentraient leurs activités dans le secteur secondaire mais, au fil des années, elles ont étendu leurs activités aux secteurs de la floriculture, de l'agriculture, des industries extractives et des services. Elles ont aussi contribué énormément au transfert de technologies dans la mesure où elles ont investi fortement dans

le secteur manufacturier. La façon dont les EMN ont organisé leurs activités n'a pas donné lieu à une concentration du pouvoir économique. Depuis l'adoption de divers programmes d'ajustement structurel, la législation du travail est en cours de révision, afin d'être adaptée à la nouvelle situation économique. Tous les partenaires sociaux sont représentés à égalité au sein du Conseil consultatif tripartite du ministère du Travail, qui est chargé de cette tâche. Les recommandations formulées par le président indépendant de ce conseil sont actuellement étudiées par les autorités compétentes, avant d'être incorporées à la législation.

## Koweït

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites du *Koweït* signalent que les EMN actives dans le pays sont très peu nombreuses et que leurs activités n'ont pas d'effet sur le développement ou la création d'emplois. Les activités des EMN sont régies par un certain nombre de règles et de règlements et ne sont donc pas contraires aux objectifs nationaux. Les partenaires sociaux participent au processus d'adoption des lois et de mise en œuvre des projets.

## Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* signale que, ces derniers temps, la Lettonie a attiré un volume important d'IED grâce à son ouverture, à la croissance dynamique de son économie, à son régime d'économie de marché, à son infrastructure moderne, à sa main-d'œuvre bon marché et qualifiée et à des taux d'imposition sur le revenu relativement faibles. L'IED est passé de 936 millions de dollars en 1996 à 1 685 millions de dollars au premier semestre de 1999. Les investissements en capital fixe sont passés de 675 millions de dollars en 1996 à 1 138 millions de dollars au premier semestre de 1999. La LBAS signale que, ces dernières années, un volume croissant d'IED est imputable aux EMN déjà actives en Lettonie; ces réinvestissements sont passés de 10 pour cent en 1996 à 20 pour cent en 1998. La LBAS relève qu'attirer l'IED est un objectif économique prioritaire du gouvernement de la Lettonie, qui a mis en place un Conseil des investisseurs étrangers, chargé de promouvoir le dialogue institutionnel entre le gouvernement et les principaux investisseurs étrangers. La LBAS cite 15 entreprises (dont le nom est donné) qui sont membres du conseil et indique que les directeurs des chambres de commerce des États-Unis, du Royaume-Uni et de la Suède, ainsi que les directeurs des associations patronales germano-lettonnes font également partie de ce conseil. Les questions qui ont été examinées en 1999 dans le cadre de ce dialogue entre le gouvernement et les investisseurs étrangers, notamment la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, l'amélioration du système éducatif, les politiques et l'administration fiscales, sont aussi des questions qui présentent un intérêt pour les organisations syndicales. Les activités des EMN n'ont pas, à ce jour, donné lieu à une concentration du pouvoir économique, compte tenu de leur «caractère fragmentaire», et notamment de la participation des EMN à divers secteurs et du faible pourcentage de capital fixe qu'elles représentent. La législation nationale fixe le cadre dans lequel les EMN doivent exercer leurs activités. En cas de privatisation, leurs activités sont également régies par des règlements en matière de privatisation, qui peuvent prévoir, par exemple, qu'un certain nombre de salariés ne peuvent être licenciés pendant une durée déterminée après le changement de propriétaire.

## Liban

Le gouvernement du *Liban* signale que les EMN actives dans le pays sont tenues de respecter la législation commerciale et le Code du travail. Le Code du travail s'applique explicitement aux entreprises étrangères, en vertu de son article 8. Toutes les entreprises doivent employer un certain nombre de Libanais et se conformer aux lois régissant l'emploi des étrangers. En règle générale, les EMN contribuent de façon positive au

développement économique et social du pays et à la création d'emplois. Le gouvernement signale qu'il a pris des mesures pour encourager l'IED, notamment en réduisant l'impôt sur le revenu et les droits de douane sur les importations. Il offre les services suivants par le biais de son Institut général pour la promotion des investissements: des renseignements détaillés et fiables sur le climat d'investissement, notamment sur les incitations et les opportunités mises à la disposition de l'investisseur privé; la coordination des programmes publics et privés visant à développer certains secteurs importants comme la production, le tourisme, l'agriculture et les soins de santé; l'aide à la création d'entreprises par les investisseurs; l'offre d'une aide substantielle pour la mise en œuvre des projets; la mise en place d'un «guichet unique» pour l'obtention, par les investisseurs, de l'ensemble des autorisations, licences et autres documents nécessaires.

## Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* indique ne pas avoir eu connaissance d'abus commis par des EMN. Dans certains cas, lorsque des entreprises étrangères rachètent des entreprises publiques ayant une position dominante dans tel ou tel secteur, des groupes de travail, comprenant des représentants de l'Etat et des autorités locales, collaborent avec les investisseurs pour examiner les questions de développement sectoriel, d'investissement et d'emploi. Des groupes ont récemment été établis pour le secteur du sucre et celui de la production laitière. Des infractions à la législation du travail, qui lie toutes les entreprises, y compris les EMN, sont commises tant par des EMN que par des entreprises nationales (le nom de deux coentreprises est cité). Le Conseil tripartite de la Lituanie, qui reçoit des propositions émanant des commissions permanentes chargées des relations professionnelles et des salaires, établit des projets de loi. En 1999, ces commissions permanentes ont examiné des problèmes relatifs à des conditions de travail contraires aux règles applicables, au paiement des salaires ou à des retards dans le paiement des salaires et à la réduction du temps de travail, et ont présenté leurs conclusions au conseil tripartite.

La *Confédération des industriels lituaniens (LPK)* indique que la concentration du pouvoir économique entre les mains des EMN crée une tension entre les partenaires sociaux, une réaction négative du public et des fractures sociales (rejet de concessions, augmentation des tarifs pour les services, etc.). La LPK ajoute qu'elle n'a pas connaissance de l'existence de consultations entre les partenaires sociaux concernant l'établissement d'EMN en Lituanie et cite l'exemple d'une initiative de réforme de la loi au cours d'un processus de privatisation, dont les partenaires sociaux n'ont pas été informés et à laquelle ils n'ont pas pris part.

La *Centrale des syndicats lituaniens (CSL)* ajoute que la concentration du pouvoir économique entre les mains des EMN a provoqué des augmentations non contrôlées du prix des biens et des services et une augmentation du taux de chômage. Elle déclare par ailleurs qu'aucune concertation avec les organisations syndicales n'a précédé l'adoption des lois sur les EMN.

L'*Unification des syndicats lituaniens (LPSS)* relève que l'IED a augmenté régulièrement au cours des cinq dernières années, en raison en particulier de la privatisation (le nom de 15 sociétés ayant investi ou s'étant implantées dans le pays est cité), et que les EMN jouent un rôle important dans le développement économique du pays. Elles puisent dans la main-d'œuvre qualifiée mais bon marché, sans chercher à augmenter les salaires.

## Madagascar

L'*Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM)* signale que trois régimes sont appliqués pour régir les investissements: le droit commun, le Code des investissements et le Code des zones industrielles franches. Suite à un changement de

politique gouvernementale en 1996-97, le Code des investissements a été abrogé en vue de promouvoir l'IED et de créer un secteur des exportations dynamique. En tant qu'instrument destiné à attirer l'investissement étranger, le code des zones franches permet l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre locale grâce à la formation, le transfert de technologies nouvelles et la création d'emplois, compte tenu du fait que les entreprises locales ne sont pas en mesure d'absorber l'offre de main-d'œuvre locale. La pratique révèle toutefois que les principes de la législation sont souvent transgressés, ce qui débouche sur des pratiques contraires aux droits fondamentaux des travailleurs. On assiste à une évolution progressive vers la concentration économique des EMN, Madagascar étant fortement dépendante des importations (40 à 53 pour cent des intrants); de plus, 75 pour cent des intrants utilisés par les EMN sont d'origine étrangère. Cette situation met les directions en position de force lorsqu'elles négocient les salaires et les conditions de travail. L'USAM indique en outre qu'aucune loi, politique ou mesure ayant trait aux activités des EMN n'a été adoptée par le gouvernement au cours de la période considérée.

## Malaisie

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites de la *Malaisie* indiquent que les EMN ont contribué favorablement à la promotion du bien-être économique et social et ont créé des possibilités d'emploi, élevant ainsi le niveau de vie. Les EMN ont toutefois, dans certains cas, mis brutalement fin à leurs activités, réduisant ainsi brutalement des milliers de travailleurs au chômage et plongeant le pays dans l'inquiétude. Le gouvernement et la Fédération des employeurs de Malaisie (MEF) conviennent que les EMN n'ont pas, par l'organisation de leurs activités, créé de concentration du pouvoir économique, et les employeurs ajoutent que l'économie est largement diversifiée et n'est pas concentrée entre les mains des EMN. Toutefois, le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) estime que les EMN occupent une position dominante dans le secteur de l'électronique et jouent un rôle majeur dans d'autres secteurs de l'économie. Les partenaires tripartites signalent qu'aucune loi spécifique ne concerne les EMN et que toutes les entreprises sont traitées sur un pied d'égalité.

## Malte

L'*Union générale des travailleurs (GWU)* signale qu'il existe quatre grandes EMN à Malte, qui opèrent dans les secteurs de la banque, de l'électronique et des jouets (le nom de ces EMN est cité). L'EMN qui opère dans le secteur de l'électronique représente quelque 55 pour cent du total des recettes d'exportation du pays et ses activités ont un impact considérable sur l'emploi. L'économie nationale est dès lors «dangereusement dépendante» des activités de cette entreprise. L'union relève, à titre d'exemple, que Malte a ratifié, en 1965, la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, mais a dénoncé cette ratification en 1991 sous l'influence de certaines EMN (dont le nom est cité), malgré les objections soulevées par les syndicats. Les EMN du secteur de l'électronique et du secteur bancaire (dont le nom est cité) sont les premiers employeurs du secteur privé à Malte. D'après l'union, les normes d'emploi de l'EMN du secteur de l'électronique (dont le nom est cité) sont bonnes et l'entreprise est en mesure d'avoir une influence sur les normes nationales en matière de conditions de travail. La façon dont les EMN ont organisé leurs activités a donné lieu à une concentration du pouvoir économique, à des abus et s'est révélée contraire aux objectifs nationaux et aux intérêts des travailleurs. Aucune loi, politique ou mesure ayant trait aux EMN n'a été adoptée par le gouvernement au cours de la période considérée.

## Maroc

La *Confédération démocratique du travail (CDT)* signale que les activités des EMN au Maroc assurent des emplois relativement stables et des niveaux de salaires plus élevés que dans les entreprises nationales et, partant, moins de conflits sociaux que dans les

entreprises locales. La confédération signale que, malgré ces apports positifs, les craintes de délocalisation des EMN et des licenciements qui en découlent restent vives. La confédération indique que la politique générale du gouvernement marocain est d'assurer un contexte favorable pour attirer l'IED et qu'il encourage actuellement l'investissement en vue de créer des possibilités d'emploi eu égard, en particulier, à l'augmentation récente des taux de chômage. Il existe une certaine concentration économique dans certains secteurs, notamment les détergents, les boissons gazeuses et les sous-produits laitiers. Bien que cette concentration puisse déboucher sur «certains excès pour le consommateur», la confédération n'a pas relevé d'atteinte aux droits des travailleurs. Aucune loi relative aux activités des EMN n'a été promulguée depuis 1996 en vue de promouvoir les buts de la Déclaration sur les EMN.

## Maurice

Le gouvernement de *Maurice* déclare que les EMN du pays ont contribué de manière très positive au bien-être économique et social, à l'amélioration des niveaux de vie, à la création de possibilités d'emploi et à l'exercice des droits fondamentaux de l'homme. La façon dont les EMN organisent leurs activités n'a pas donné lieu à une concentration du pouvoir économique. En janvier 2000, le gouvernement a adopté le règlement relatif aux mesures d'incitation au développement (dispositif du «siège régional»), visant à encourager les EMN à utiliser le pays comme base de leurs activités dans la région.

## Mexique

Le gouvernement du *Mexique* signale que les EMN ont joué un rôle positif dans l'amélioration des conditions de travail et des niveaux de vie et que le taux annuel moyen de croissance des salaires effectifs par travailleur a été de 1,8 pour cent entre 1996 et 1999. Le salaire moyen est plus de neuf fois supérieur au salaire minimum. Le gouvernement signale que l'emploi a augmenté, en moyenne, de 14,2 pour cent par an au cours de cette période. Il indique que les EMN respectent la législation nationale du travail. Le droit mexicain comporte des mécanismes destinés à prévenir la concentration du pouvoir économique entre les mains des EMN sans porter atteinte à l'efficacité des entreprises. Les EMN sont légalement tenues, en vertu du règlement pour la promotion et la régularisation de l'investissement au Mexique, de communiquer les informations relatives à leurs nouveaux investissements et à leurs nouvelles activités au plus tard 60 jours ouvrables après qu'elles y ont procédé. Le gouvernement déclare n'avoir pas connaissance d'activités d'EMN qui se seraient révélées contraires aux orientations nationales, puisque ces entreprises doivent exercer leurs activités en respectant le droit national, et en particulier la loi sur l'investissement étranger. Lorsqu'une telle situation se présente, le Conseil directeur de conciliation et d'arbitrage (JFCA) est la juridiction industrielle instituée en vertu de la législation fédérale du travail pour examiner et trancher les conflits du travail à caractère fédéral qui peuvent surgir entre travailleurs et employeurs sur le plan des relations professionnelles. Le JFCA applique, dans tout litige qui concerne les entreprises nationales ou multinationales, la législation fédérale du travail, les conventions collectives, la loi sur les contrats et les autres instruments législatifs qui ont trait aux conditions de travail et aux relations professionnelles. La loi sur les EMN, qui a été adoptée avant le début de la période qui fait l'objet de la présente enquête, est conforme au but et à l'esprit de la Déclaration sur les EMN.

La *Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)* indique que les conditions et règles établies ayant trait aux EMN n'ont pas changé, puisque l'objectif est la création d'emplois et la croissance économique. Elle confirme que des progrès ont été accomplis en matière de création d'emplois au Mexique mais relève que le processus de restructuration industrielle découlant de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), conclu avec les Etats-Unis et le Canada, a entraîné des problèmes en matière d'offre de main-d'œuvre.

## République de Moldova

Le gouvernement de la *République de Moldova* signale qu'il a essayé de promouvoir la mise en place de conditions optimales pour l'IED et les activités d'exportation, afin de résoudre la situation actuelle de l'économie nationale, en accélérant les réformes structurelles, en aidant les chefs d'entreprises, en améliorant la gestion des entreprises, en créant de nouveaux emplois et en soutenant le transfert de technologies. Malheureusement, jusqu'ici, les résultats n'ont pas été aussi favorables qu'escompté et la création de plusieurs EMN n'a pas contribué à améliorer la situation du marché de l'emploi. Le gouvernement note toutefois qu'il existe des perspectives de voir les EMN contribuer largement, à l'avenir, au rétablissement économique et à la baisse du taux de chômage. Les EMN n'occupent pas une position dominante dans le capital et les activités de l'économie nationale, et la manière dont elles sont organisées n'a pas débouché sur une quelconque concentration du pouvoir économique. Il y a eu un effort constant pour améliorer le cadre législatif qui concerne les différents domaines économiques et sociaux, conformément aux principes internationaux de droits de l'homme. En conséquence, une série d'instruments législatifs dans le domaine du travail et de la sécurité sociale a été élaborée au cours de la période considérée. Le 19 juillet 1996, la loi n° 985-XIII sur la restructuration des entreprises a été adoptée. Celle-ci crée les conditions favorables pour la création d'EMN et d'entreprises locales sous des formes nouvelles de propriété. Un certain nombre d'instruments législatifs ont également été adoptés concernant la création de zones économiques spéciales en vue d'attirer l'investissement étranger. Il s'agit de la loi n° 1527-XIII du 19 février 1998 sur la création du parc industriel de «Valcanes»; de la loi n° 1529 du 19 février 1998 sur la création du parc industriel de «Tarcalia»; et de la loi n° 1565 du 26 février 1998 sur la création du parc d'entreprises d'«Otaci». La négociation et les conventions collectives jouent un rôle important dans la protection sociale et la promotion du dialogue social. En outre, le gouvernement a approuvé une proposition visant à instaurer un système de dialogue social, en adoptant la décision n° 356 du 26 avril 1999, qui prévoit le principe de la négociation volontaire entre les partenaires sociaux. La proposition de loi sur les organisations syndicales et celle sur l'organisation des employeurs sont à l'examen au Parlement et devraient être adoptées, ce qui renforcera le dialogue social. Il est prévu d'adopter à bref délai les propositions de loi relatives à la création de l'Agence nationale de placement et de formation professionnelle ainsi que du Fonds du chômage. La loi n° 332-XIV du 26 mars 1999 est en place. Son but est de créer un climat favorable pour le développement des activités entrepreneuriales. Une fois cette loi adoptée, le nombre d'activités nécessitant l'autorisation du gouvernement sera fortement réduit. Parmi les mesures fondamentales prises pour rénover l'économie, on peut citer les mesures visant à restructurer et à réformer les entreprises prévues dans la décision n° 340 du 26 avril 1999. Les entreprises industrielles vont devoir changer leurs politiques de ventes, réduire leurs coûts de production, convertir leurs dettes à court terme en engagements à long terme, etc. De plus, la décision n° 1038 d'octobre 1999 sur l'approbation des modifications et la mise en œuvre de certaines décisions facilite la procédure d'immatriculation des entreprises. Toutes ces lois et propositions de lois ont été rédigées avec la participation des organisations d'employeurs et des syndicats.

## Mozambique

L'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)* indique que l'expérience des EMN a été bonne jusqu'ici, dans la mesure où celles-ci contribuent à renforcer, à maintenir et à étendre l'infrastructure sociale et économique. L'OTM-CS estime que la façon dont les EMN ont organisé leurs activités a donné lieu à une concentration du pouvoir économique et que certaines EMN, non contentes de porter atteinte aux droits et aux intérêts des travailleurs, encouragent la vente de produits alimentaires dont la date de péremption est dépassée ou qui ne sont pas appropriés. Par rapport aux autres «entreprises étrangères de la même catégorie», les EMN rémunèrent mal

la main-d'œuvre locale. Une mesure de réglementation, à laquelle les syndicats ont contribué, a été mise en application en ce qui concerne les zones franches industrielles.

## Myanmar

Le gouvernement du *Myanmar* signale que le pays n'a qu'une expérience limitée des EMN. La façon dont celles-ci ont organisé leurs activités n'a pas donné lieu à une concentration du pouvoir économique.

## Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* indique que, si les EMN ne sont pas nombreuses au Népal, elles ont créé des possibilités d'emploi et amélioré le niveau de vie de leurs salariés, qui sont bien rémunérés par rapport à ceux qui travaillent dans d'autres entreprises. Les EMN ne participent toutefois pas à la protection sociale et «aucune contribution à l'exercice des droits fondamentaux de l'homme n'a été observée». La concentration du pouvoir économique est un aboutissement naturel des activités des EMN. Elles bénéficient d'un avantage comparatif par rapport aux chefs d'entreprise locaux et sont en mesure de payer des salaires plus élevés. Les EMN ont beaucoup d'influence sur l'administration du pays. Il existe des conflits entre les EMN et les travailleurs, mais on n'a observé ni litige ni opposition graves. Les contrats de courte durée et le travail occasionnel sont très répandus et, dès lors, les activités syndicales sont réduites dans les EMN. Aucune législation nouvelle n'a été adoptée au cours de la période considérée; seule la révision de la loi sur les entreprises, destinée à attirer l'IED et qui n'a donné lieu à aucune consultation des partenaires sociaux, mérite d'être mentionnée.

## Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* signale que, dans son pays, l'expérience des EMN a été importante. Les EMN œuvrent en coopération constante avec le gouvernement et avec les partenaires sociaux, offrent des sources permanentes de travail, appliquent des politiques sociales favorables aux travailleurs et favorisent la stabilité sociale. Les EMN respectent la législation du travail, la législation fiscale et les autres lois imposées par le pays, en harmonie avec les orientations du gouvernement. Le gouvernement signale que plusieurs initiatives en matière de réforme législative ont été prises au cours de la période considérée. Elles ont fait l'objet de larges consultations avec les partenaires sociaux. Le Code du travail a été adopté sous la forme de la loi n° 185, du 30 octobre 1996, et a été publié au *Journal officiel*, année C, n° 205 (30 octobre 1996). Une décision ministérielle a été adoptée le 23 janvier 1998 concernant le travail dans les zones franches de la République du Nicaragua. Cette décision reconnaît que le droit national du travail est applicable aux zones franches. Elle dispose qu'«il convient de faciliter les relations de travail harmonieuses entre les travailleurs et les employeurs qui exercent leurs activités dans lesdites zones au moyen de cadres normatifs fondés sur les principes de l'équité et de la justice sociale, afin d'assurer qu'il ne sera pas porté atteinte aux droits fondamentaux de l'homme, que des mesures discriminatoires ne soient pas appliquées et que les conditions générales de travail telles que fixées par la loi soient respectées...». De plus, un accord a été conclu entre les entreprises des zones franches et le ministère du Travail en vue de garantir le respect des conventions internationales interdisant l'exploitation des mineurs qui ont été ratifiées par le Nicaragua. Cet accord conforte la politique interdisant l'embauche de personnes de moins de 18 ans dans les entreprises des zones franches. En outre, l'Assemblée nationale de la République du Nicaragua a adopté, le 16 novembre 1999, le décret n° 24-20 modifiant le décret n° 46-91 ou décret relatif aux zones industrielles franches d'exportation. Ce décret prévoit notamment que, pour bénéficier d'un allègement fiscal, l'entreprise située dans une zone franche doit garder un nombre raisonnable de travailleurs, qu'elle doit maintenir le niveau de salaires et de prestations sociales qu'elle a proposé dans sa demande d'admission en zone franche et que tous les



contrats d'emploi doivent respecter ces conditions. Le décret impose aussi aux entreprises des zones franches d'adopter des politiques favorisant le développement global du travailleur, créant des conditions propices au bien-être au travail et respectant une série de critères en ce qui concerne les salaires et le paiement des heures supplémentaires, les prestations sociales, la formation, la sécurité et la santé, l'interdiction de recrutement des jeunes âgés de moins de 14 ans, la liberté d'association et la communication d'informations aux travailleurs (y compris les codes de conduite) (article 25). En outre, le décret impose aux entreprises dans les zones franches de prendre une série de mesures de sécurité et de protection et, notamment, d'informer les travailleurs des risques et des dangers; de prévoir un équipement de protection, du matériel de premiers soins, une formation, des installations sanitaires suffisantes et de l'eau potable; de procéder à une enquête et de prendre les mesures correctrices appropriées en cas d'accident; et de mettre en place un comité de sécurité et d'hygiène du travail pour les zones franches (article 26).

## Norvège

Le gouvernement de la *Norvège* signale que les activités des EMN ne se sont pas révélées contraires aux orientations nationales et que la situation des EMN au regard du droit est identique à celle des entreprises nationales. La législation existante est conforme aux principes de la Déclaration sur les EMN, de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'adopter des règles spécialement liées aux activités des EMN. Divers instruments législatifs nouveaux ont visé à améliorer ou à garantir la coopération entre employeurs et travailleurs. Les règles transposant la directive de la Communauté européenne concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen sont entrées en vigueur en Norvège en 1996. Le gouvernement ajoute qu'en novembre 1995 la Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie et la Confédération des syndicats de Norvège ont conclu une convention collective concernant les comités d'entreprise européens. En outre, une commission comprenant des représentants des partenaires sociaux a établi un rapport sur les droits des salariés employés par des groupes d'entreprises, qu'ils soient nationaux ou multinationaux.

## Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* signale que, à la suite de l'élection d'un nouveau gouvernement à la fin de 1999, certaines politiques nationales et certaines lois visées par le présent rapport sont en cours de réévaluation. Dans certains cas, ce réexamen a abouti à la décision d'abroger certaines dispositions législatives, y compris la loi sur les contrats d'emploi. D'après le gouvernement, la Nouvelle-Zélande a, d'une manière générale, accueilli favorablement et encouragé l'investissement étranger, quel que soit le pays d'origine. Toutefois, certains contrôles sont maintenus, tant pour veiller à décourager l'investissement non souhaité (en particulier sur des terrains de plus de 5 hectares) que pour des questions de statistiques. Le gouvernement reconnaît la contribution qu'apportent les EMN à l'économie par l'afflux de capitaux, la concurrence et l'efficacité accrues, l'encouragement aux exportations, les apports de connaissances, de compétences et de technologies, et la création d'emplois directs et indirects. Les activités des EMN n'ont donné lieu ni à une concentration notable de «position dominante» ni à des abus et ne se sont pas révélées contraires aux orientations nationales ou aux intérêts des travailleurs, dans la mesure où les EMN sont tenues de se conformer aux dispositions légales en vigueur en Nouvelle-Zélande. Aucune loi, politique, mesure ou initiative n'a été mise en œuvre au cours de la période couverte par l'enquête.

La *Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande* indique, dans les observations qu'elle communique sur le rapport du gouvernement, qu'elle souscrit à l'avis du gouvernement et ajoute que, d'après une étude importante réalisée par la Chambre de commerce américaine en Nouvelle-Zélande, les EMN apportent avec elles un vaste éventail de pratiques de gestion et un accès plus large aux réseaux mondiaux. La question

de l'IED reste controversée au sein de «certains partis politiques» mais «la plupart des économistes s'accordent pour souligner les avantages des EMN pour le pays d'accueil».

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* souligne, dans les observations qu'il communique sur le rapport du gouvernement, qu'il est impossible de donner une évaluation exhaustive des effets des EMN sur le bien-être économique et social et que les EMN ont utilisé la législation existante sur les relations professionnelles, qui n'est pas conforme aux normes internationales du travail, avec les mêmes conséquences «de décollectivisation» que les entreprises locales. Leurs activités ont entraîné une concentration de pouvoir, en particulier dans les secteurs bancaire et des télécommunications, et les abus qui ont pu être commis sont analogues à ceux qui ont été commis dans les entreprises locales en vertu de la loi de 1991 sur les contrats d'emploi, qui doit être abrogée. Le NZCTU fait observer que les élections nationales qui se sont tenues en novembre 1999 ont porté une nouvelle coalition gouvernementale au pouvoir. Cette coalition a annoncé un programme qui prévoit notamment des changements en termes de politique économique, de politique commerciale et de relations professionnelles. Le gouvernement s'est engagé à ratifier les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT. Le NZCTU est largement consulté en qualité de partenaire social pour la mise en œuvre de ces politiques. Il fait observer que les politiques mises en œuvre de 1996 à 1999 appartiennent désormais à l'histoire.

#### Oman

La *Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI)* signale que les EMN jouent un rôle majeur sur la scène économique et sociale en créant des possibilités d'emplois et en améliorant les niveaux de vie, notamment grâce aux taxes prélevées sur leurs activités, dont le produit est ensuite affecté à d'autres secteurs sociaux, tels que la santé et l'éducation. Aucune difficulté n'a été constatée en termes de concentration ou d'abus de pouvoir économique, étant donné qu'aucune organisation de travailleurs n'est autorisée en Oman et que toutes les EMN doivent se conformer aux orientations nationales. Aucune mesure nouvelle ayant trait aux EMN et visant à servir les buts de la Déclaration sur les EMN n'a été prise au cours de la période considérée.

#### Ouganda

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites de l'*Ouganda* signalent que les EMN actives en Ouganda ont généralement favorisé l'exercice des droits de l'homme (les noms d'EMN sont cités). Il n'existe pas de concentration de pouvoir économique dans l'organisation des EMN, même s'il n'a pas toujours été facile d'exercer le droit d'organiser des syndicats, alors que la législation nationale, y compris la Constitution, reconnaît la liberté syndicale. Aucune loi ou politique nouvelle ayant trait aux EMN n'a été adoptée au cours de la période considérée.

#### Pakistan

Le gouvernement du *Pakistan* indique dans sa réponse que les EMN contribuent au bien-être économique et social du pays, à la promotion des activités industrielles, à l'amélioration des niveaux de vie et à la création de nouvelles possibilités d'emploi dans le pays. La façon dont les EMN organisent leurs activités n'a pas donné lieu à une concentration du pouvoir économique. Aucune loi, politique ou mesure nouvelle ayant trait aux activités des EMN n'a été adoptée au cours de la période considérée.

La *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan (NLF)* n'a constaté aucun progrès en ce qui concerne l'expérience que le pays a eue des EMN et indique qu'aucune loi n'a été adoptée en la matière au cours de la période considérée.

D'après la *Fédération du travail du Pakistan (PLF)*, les seules contributions que font les EMN sont les contributions obligatoires, qui sont officiellement destinées à la protection sociale des travailleurs mais qui ne sont jamais utilisées à cette fin. Il ne fait pas de doute que les activités des EMN ont «entraîné une concentration du pouvoir économique» là où elles ont leur siège ainsi que, indirectement, dans les mains des gouvernements des pays développés où elles ont implanté leur siège. La PLF déclare qu'aucune loi nouvelle n'a été adoptée pour promouvoir les buts de la Déclaration sur les EMN.

## Panama

Le gouvernement du *Panama* déclare qu'au cours de la période considérée les politiques de développement en vigueur, identifiées dans un document publié sous le titre «Politiques publiques pour un développement intégré: le développement social associé à l'efficacité économique», ont attiré l'IED, ont renforcé la productivité et les exportations de biens et de services, ont développé l'emploi, ont augmenté le PIB, ont réduit la pauvreté et ont permis une répartition plus équitable des revenus. Bien que les politiques définies pour la période considérée ne comprenaient pas explicitement de stratégies visant à attirer les EMN, par leur conception, elles visaient à régler la question de la restructuration des entreprises publiques dans des secteurs déterminés, en recourant à la privatisation et à l'octroi de droits d'exploitation en vue d'améliorer les services, de réduire les coûts et de renforcer la compétitivité de l'économie. La politique sociale avait pour objectif de créer, sur le marché du travail, les conditions propices à l'augmentation du niveau de l'emploi, à rendre la législation du travail plus attirante pour les investisseurs étrangers et à accroître la productivité. Afin d'atteindre ces objectifs, le gouvernement a entrepris une réforme de la législation du travail, afin d'assurer une plus grande flexibilité dans le recrutement de la main-d'œuvre, permettant ainsi aux entreprises de diminuer leurs coûts de main-d'œuvre. En vertu des nouvelles lois, des tribunaux spéciaux ont été institués pour l'administration de certaines dispositions du droit du travail, qui relevait précédemment du ministère du Travail et de la Mise en valeur des ressources humaines (MITRAL), ce qui a réduit l'intervention de l'Etat. Le gouvernement signale que, dans le cadre du programme de privatisation défini par les pouvoirs publics, les activités des EMN ont débouché – du moins dans un premier temps – sur un renforcement de la productivité, une amélioration de l'efficacité et une diminution des coûts dans plusieurs secteurs privatisés, notamment les télécommunications et l'électricité, les activités et la gestion portuaires, et l'infrastructure des transports; il faudra attendre un peu pour évaluer d'autres résultats de la privatisation. Globalement, l'évaluation de la contribution des EMN au développement national au cours de la période considérée s'avère positive en ce qui concerne le bien-être économique et social, la création de possibilités d'emploi (développement de l'infrastructure), les améliorations de productivité suite à l'introduction de technologies de pointe et la contribution aux efforts nationaux visant à relever le niveau de vie de la population. Quant à la concentration du pouvoir économique entre les mains des EMN, le gouvernement indique que la politique économique générale au cours de la période considérée était fondée, pour les entreprises nationales et multinationales, sur les principes de la libre concurrence et de l'efficacité. Les réglementations existantes ont été maintenues et un nouveau mécanisme a été mis en place, afin d'empêcher la création de monopoles, la conclusion d'ententes et la concentration de pouvoir. Dans le cadre de la privatisation, des droits d'exploitation limités dans le temps ont été concédés, afin d'empêcher la constitution de monopoles. Les lois, politiques et mesures adoptées par le gouvernement au cours de la période considérée étaient de nature générale et concernaient toutes les entreprises et pas uniquement les EMN.

L'organisation de travailleurs *Convergence syndicale* déclare que les réformes de la législation du travail de 1995 et 1996 et la promulgation de lois spéciales sur les zones franches d'exportation, qui avaient pour objet d'attirer l'investissement étranger et les

EMN, ont abouti à une déréglementation et à un assouplissement des normes sociales, qui ont eux-mêmes entraîné des pertes d'emploi, une augmentation des coûts, une diminution des salaires et une précarisation des conditions de travail. Il convient de noter en particulier le processus de privatisation des entreprises d'Etat, dans le cadre duquel des EMN ont été directement associées à des activités stratégiques de développement économique. Loin de renforcer le bien-être social et économique ou de créer de nouveaux emplois, la privatisation a entraîné de nombreuses pertes d'emplois et une augmentation des prix, qui a elle-même entraîné une augmentation du coût de la vie, sans pour autant que les salaires soient augmentés. Cette situation a donné lieu à une série de conflits par rapport aux objectifs des politiques sociales nationales, à une aggravation inquiétante de la pauvreté dans le pays et, dans certains secteurs, à une absence totale d'affiliation syndicale. Aucune mesure ni initiative ayant trait aux activités des EMN n'ont été prises pour servir les buts de la Déclaration sur les EMN, alors que des mesures ont été prises pour attirer l'investissement étranger, parmi lesquelles: la loi n° 19 de 1996 portant approbation de l'Accord multilatéral sur les garanties d'investissement, le décret-loi n° 7 de 1997 portant création du Conseil économique national, la loi n° 54 de 1998 garantissant la sécurité juridique des investissements et la loi n° 31 de 1999 portant modification des instruments précédents.

#### Pays-Bas

Le gouvernement des *Pays-Bas* indique qu'il est important de garder à l'esprit que, d'une façon générale, les EMN sont traitées de la même façon que les entreprises nationales en vertu du droit néerlandais. Les renseignements fournis dans les réponses aux enquêtes précédentes restent valables.

#### Pérou

Le gouvernement du *Pérou* déclare que les EMN jouent un rôle important dans l'économie péruvienne et que l'expérience du Pérou a été positive en la matière. Il indique que la privatisation des entreprises publiques a entraîné une augmentation de l'investissement étranger, une diminution des prix et, dans l'ensemble, une amélioration des niveaux de vie. Il en a résulté une augmentation de la productivité mais pas de l'emploi. Le gouvernement cite l'exemple des avantages découlant de la création d'emplois directs et indirects grâce aux activités d'une EMN dans le secteur des télécommunications (le nom est cité) et grâce à la privatisation des stations d'essence. La présence des EMN n'est pas synonyme de concentration du pouvoir économique, et les lois favorisant l'investissement et la privatisation des entreprises publiques existaient déjà avant 1996 (des citations sont données). En outre, des organismes appropriés de contrôle et de réglementation ont été créés ces dernières années, notamment la COPRI (Commission pour la promotion de l'investissement privé), l'OSINERG (Agence de contrôle de l'investissement dans le secteur de l'énergie), l'OSIPTEL (Agence de contrôle de l'investissement privé dans le secteur des télécommunications), la SUNASS (Administration nationale des services sanitaires) et l'INDECOPI (Institut national pour la protection de la propriété intellectuelle).

La *Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)* signale que l'installation d'EMN au Pérou a eu un effet négatif: bien que des technologies nouvelles aient été introduites, le coût social a été élevé en raison des licenciements qui ont eu lieu (des EMN sont citées à titre d'exemple; l'une d'elles est la même que celle citée comme créatrice d'emplois indirects par le gouvernement). L'accent est mis sur la sous-traitance dans les EMN, qui a entraîné une précarisation des salaires et des conditions de travail. Les travailleurs ne peuvent plus s'affilier à un syndicat et n'ont donc plus accès à la négociation collective. La CGTP indique par ailleurs que «la politique du travail mise en place par le gouvernement laisse le champ libre à ces entreprises, de sorte que l'Etat lui-

même peut être considéré comme le principal transgresseur des normes internationales». Les lois promulguées depuis 1996 ont entraîné une augmentation des atteintes aux droits des travailleurs et, s'agissant de la Déclaration sur les EMN, elles confirment ce que pense la confédération, à savoir que le gouvernement applique une politique verticale; les travailleurs ne sont jamais consultés pour l'élaboration de la politique de l'emploi, que ce soit au niveau macroéconomique ou au niveau microéconomique.

## Philippines

Le gouvernement des *Philippines*, qui transmet sa réponse par le biais d'un certain nombre d'organismes publics, déclare, par l'intermédiaire de l'Institut pour les études sur le travail (ILS) du ministère philippin du Travail et de l'Emploi, que le pays abrite 238 EMN actives dans les secteurs suivants: extraction minière, distribution d'énergie et d'eau, construction, commerce de gros et de détail, hôtellerie, transports, stockage, communications, services financiers, secteur immobilier et commerce. Les investissements étrangers complètent les efforts déployés au niveau national en matière de création d'emplois et de transfert de technologie. Selon leur pays d'origine et l'évolution de leurs stratégies régionales dans le cadre de la mondialisation, les activités des EMN peuvent avoir des effets positifs ou négatifs sur le plan de la promotion du bien-être économique et social, du niveau de vie, de la satisfaction des besoins essentiels, de la création d'emplois et du respect des droits fondamentaux de l'homme. L'Institut pour les études sur le travail (ILS) déclare que les chiffres obtenus par le gouvernement attestent la faiblesse de l'incidence des EMN sur l'emploi: ils montrent que ces entreprises occupaient environ 1 pour cent de l'ensemble de la population active du pays en 1997 (les chiffres de l'Office des statistiques du travail et de l'emploi sont cités et un tableau est joint). En outre, les restructurations récentes visant à rationaliser et à réduire les activités ont amené des EMN à se délocaliser: neuf multinationales (les noms sont cités) ont transféré leurs activités et deux EMN (les noms sont cités) ont décidé de déplacer leurs activités ailleurs au début de 1999, ce qui aura des conséquences pour plus de 150 travailleurs. L'ILS cite des déclarations émanant d'un cercle de réflexion privé, le Cercle de renseignements économiques (EIU), selon lesquelles la mondialisation et la nécessité qui en découle de garantir la compétitivité sont les deux principaux facteurs qui expliquent la décision prise par les EMN de restructurer leurs activités régionales. L'ILS renvoie en outre à une étude de l'EIU, citée dans l'article, qui dresse la liste des sources de préoccupation des directions des EMN: il s'agit, dans l'ordre des priorités, de l'infrastructure inefficace, de la bureaucratie, du cadre social rigide et du «système judiciaire capricieux». Les effets des activités des EMN sur l'emploi dans le pays peuvent également être mis en évidence en recourant aux chiffres de l'investissement étranger, qui montrent un recul en 1999 par rapport à 1998. La Direction des zones économiques des Philippines (PEZA), qui relève du ministère du Commerce et de l'Industrie, déclare qu'une des stratégies efficaces pour relancer l'économie du pays consiste à inviter les EMN à établir leurs unités de production dans le pays et à se livrer à l'exportation à partir des zones économiques. La PEZA signale que le volume annuel des investissements dans les zones économiques a décuplé entre 1994 et 1998, l'IED représentant 92,5 pour cent des investissements de «localisation» (exportations, services, équipement et infrastructures) et 15,3 pour cent des activités de développement des zones économiques, réalisées principalement par le biais de coentreprises avec des partenaires nationaux (les pays d'où provient l'IED sont cités, ainsi que les pourcentages). En tout, 110 zones économiques sont enregistrées auprès de la PEZA; 56 sont déjà en activité et les autres à divers stades de développement. S'agissant de la question de l'organisation des activités des EMN et de la concentration du pouvoir économique qui en résulte, la PEZA signale n'avoir observé aucun cas d'abus ou de conflit depuis quatre ans et demi. L'ILS signale que les avantages et les inconvénients découlant de la présence des EMN et de l'IED ont été évoqués dans le cadre de consultations tripartites organisées en 1997. La Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) a souligné certains avantages tandis que les organisations de travailleurs (Congrès philippin

des syndicats – TUCP – et Fédération des travailleurs libres – FFW) ont évoqué des allégations de violation de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des conventions de l'OIT, des lois et règlements nationaux et des «normes ordinaires de décence et d'équité» par les EMN. La FFW aurait également indiqué que les EMN ne créent pas suffisamment de possibilités d'emploi et que les emplois dans les EMN sont peu qualifiés et présentent un caractère temporaire ou occasionnel.

## Pologne

Le gouvernement de la *Pologne* signale que les entreprises étrangères jouent un rôle non négligeable dans l'économie nationale. A la mi-1999, le volume de l'IED en Pologne atteignait plus de 35,5 milliards de dollars. Les statistiques de l'Institut de recherche sur le commerce extérieur illustrent le rôle important que jouent les EMN dans l'économie nationale: en 1997, les EMN représentaient 12,8 pour cent de l'ensemble des entités économiques enregistrées et 12,5 pour cent du volume total de l'emploi; les EMN détenaient 15,3 des actifs immobilisés et 27,7 pour cent des éléments d'actif productifs de revenu; les investissements des EMN représentaient 40,2 pour cent du total des investissements en Pologne; les EMN s'arrogeaient 43 pour cent des exportations polonaises et 49,9 pour cent des importations (des tableaux sont joints). Le gouvernement note l'apparition d'une concentration de capitaux étrangers dans le pays, les dix premiers investisseurs s'attribuant 30 pour cent de l'investissement en capital, d'après les chiffres de l'Agence polonaise des investissements étrangers. Soixante-six sociétés investissaient chacune l'équivalent de plus de 100 millions de dollars, dont cinq plus d'un milliard de dollars, les cinq suivantes plus de 500 millions de dollars, et 22 entre 200 et 500 millions de dollars. Le gouvernement n'a toutefois pas connaissance d'EMN qui utilisent leur position dominante de manière abusive ou en contradiction avec les orientations nationales. Il n'empêche qu'il existe certains problèmes, notamment l'absence de coopération entre les EMN et la structure nationale de recherche-développement, et la pratique des EMN consistant à recourir à de la main-d'œuvre bon marché dans d'autres pays plutôt qu'à des fournisseurs nationaux, tout en continuant à considérer la Pologne comme le marché primaire pour leurs produits.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* signale que l'expérience polonaise en matière d'EMN a été positive et qu'elle pourrait contribuer à promouvoir les normes définies par l'Union européenne et à construire la «société civile». Il existe des cas de non-respect de la législation du travail en vigueur, notamment dans les supermarchés, mais l'expérience des EMN est plus positive dans les secteurs de la production et des services, et notamment dans l'hôtellerie. La législation n'a pas été modifiée pour tenir compte des activités des EMN, mais le processus de mise en conformité de la législation nationale avec le droit européen est en cours. L'OPZZ relève que la législation nationale est jugée favorable aux EMN.

Le *Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* signale que les expériences vécues par les travailleurs varient d'une EMN à l'autre. Il y a des exemples d'EMN qui créent des emplois, améliorent le niveau de vie et les conditions de travail, garantissent de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité, et respectent les droits de l'homme et les droits syndicaux. NSZZ «Solidarność» indique qu'il y a également eu des expériences négatives, certaines EMN étant uniquement intéressées par le profit au détriment des salaires et des conditions de travail du personnel. NSZZ Solidarność relève l'image négative de certaines EMN qui, bien qu'elles soient connues pour respecter les droits des travailleurs et les droits syndicaux dans d'autres pays, ont, en réalité, fait obstacle à la constitution de syndicats en Pologne, particulièrement dans les supermarchés. Les EMN ont la force et la taille nécessaires pour éliminer les entreprises polonaises du marché. Lorsque le taux de chômage est élevé, les EMN fixent arbitrairement les salaires et les conditions de travail, en particulier en profitant de la main-d'œuvre peu qualifiée qui,

souvent, effectue des heures supplémentaires sans rémunération appropriée et est facilement remplacée. Le syndicat estime, comme le gouvernement, que les EMN se fournissent souvent auprès des coopératives d'autres pays et ne considèrent la Pologne que comme un marché pour leurs produits. Malgré certaines tentatives, il n'y a pas eu de consultation entre le gouvernement et les syndicats. NSZZ «Solidarność» note le rôle positif joué par l'OIT dans les tentatives d'établissement d'un dialogue structuré entre le gouvernement, les organisations patronales et les organisations de travailleurs.

## Portugal

Le gouvernement du *Portugal* déclare que la question est bien trop vaste pour qu'il soit possible d'y répondre de façon tranchée mais estime que les EMN ont contribué à la création d'emplois. Suite aux accords d'investissement conclus avec l'Etat, certaines EMN ont contribué au développement des régions frappées par la restructuration industrielle. Les accords d'investissement obligent les EMN à former les travailleurs aux derniers progrès techniques et à leur utilisation, ce qui est propice à l'amélioration de l'emploi. Le gouvernement déclare que l'économie mondiale est organisée en fonction des besoins des conglomérats. Les statistiques nationales concernant la consolidation des EMN font toutefois défaut. Pour 1996, 1997 et 1998, on dispose de données (jointes à la réponse) en ce qui concerne les investissements et les désinvestissements étrangers. L'investissement étranger concerne au Portugal 6 194 entreprises, dont 142 ont un capital social de plus d'un million d'escudos (1 dollar = 200 escudos). D'après le gouvernement, les entreprises dont le capital social est supérieur à un million d'escudos correspondent aux critères définis dans la Déclaration sur les EMN. Selon une étude officielle effectuée en 1999 dans les 500 plus grosses entreprises, 162 comptaient des participations étrangères dominantes (représentant 18 nationalités différentes) (un tableau comprenant ces données est joint). Depuis 1996, aucune politique ou loi ayant trait aux EMN n'a été adoptée. Les multinationales sont soumises à la législation ordinaire du travail, ainsi qu'aux conventions collectives du secteur auquel elles appartiennent. A titre exceptionnel, une loi afin de charger la Direction centrale des entreprises multinationales de dimension communautaire (DCEMDC) de la consultation et de l'information des travailleurs. Il s'agit de la loi n° 40/99 du 9 juin, qui a transposé dans la législation nationale la Directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont été consultées lors du processus d'élaboration de cette loi. Le gouvernement renvoie en outre à une résolution adoptée en 1999 par l'Assemblée de la République en ce qui concerne les transferts d'entreprises. Voir sous l'intitulé «Sécurité de l'emploi».

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* indique qu'il ne fait aucun doute que les entreprises étrangères jouent un rôle de premier plan dans l'internationalisation croissante de l'économie portugaise. Leur part dans les exportations portugaises a fortement augmenté, tant en raison des exportations directes des filiales qu'en raison des relations de sous-traitance établies avec des fabricants nationaux (l'exemple d'une coentreprise dans le secteur automobile est cité). Le soutien des pouvoirs publics a joué un rôle essentiel pour l'investissement étranger dans un pays que l'on pourrait qualifier de périphérique en termes de réseau de distribution. Les EMN, attirées par les accords d'investissement avec le Portugal et par le fait que ce pays est membre de l'Union européenne, jouent un rôle important dans la création d'emplois et ont contribué au développement local et régional dans les zones en déclin économique qui constituaient des poches de chômage. Ce fut particulièrement le cas dans une région (citée) où le départ des industries traditionnelles avait entraîné une augmentation massive du chômage structurel. L'arrivée des EMN a non seulement entraîné une croissance de l'emploi mais a aussi évité de nouveaux licenciements collectifs, ainsi que la fermeture, ou la menace de fermeture, d'entreprises qui ont été rachetées par des EMN. Il y a toutefois eu des cas de non-exécution des contrats d'investissement qui ont provoqué des situations de chômage irréversible de longue durée,

et donc de graves problèmes sociaux (l'exemple, datant de 1998, d'une entreprise du secteur de l'automobile est cité). L'UGT ajoute que, dans certains secteurs, des EMN pénètrent sur le territoire national, par le biais d'accords de franchise et d'autres types de contrats, et importent des modèles d'organisation du travail qui contribuent de manière nettement défavorable à ce que l'on a appelé «la crise de l'exercice effectif du droit au travail». L'UGT estime en outre que la mondialisation de l'économie a débouché sur la concentration économique. Cette évolution entraîne nécessairement des atteintes aux intérêts des travailleurs sur le plan de la qualité de l'emploi et du renforcement de la démocratie dans le processus décisionnel au sein de l'entreprise. En outre, ces entreprises exercent indirectement une emprise économique sur un grand nombre de petites entreprises qui dépendent d'elles. Le syndicat indique que le gouvernement s'est ingénié à ignorer la Déclaration sur les EMN. Toutefois, l'Assemblée de la République a adopté une résolution relative aux transferts d'entreprises (mentionnée également par le gouvernement). Cette résolution, adoptée le 11 mars 1999 sur base d'un projet de PCP, n'est pas contraignante mais est une simple déclaration de principes, valeurs et préoccupations destinée à guider l'Assemblée de la République dans toute initiative qu'elle pourrait prendre et dans sa relation avec d'autres organes souverains en ce qui concerne l'IED et les délocalisations. Toutefois, la résolution ne mentionne ni l'OIT ni la Déclaration sur les EMN. Pour plus de détails, voir sous l'intitulé «Sécurité de l'emploi».

### République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* signale que, dans le cadre des politiques de développement définies par le gouvernement de la République démocratique du Congo, les EMN ont efficacement contribué à la création de richesses et d'emplois et au développement tangible du pays. Certaines ont construit des centres de santé et des écoles et entretiennent l'infrastructure routière au bénéfice de l'ensemble de la population. Dans certains secteurs économiques, notamment la distribution des produits pétroliers, les activités des EMN ont donné lieu à une concentration du pouvoir économique. Toutefois, les secteurs stratégiques étant contrôlés par l'Etat, aucun abus n'a été observé par rapport aux orientations nationales ou aux intérêts des travailleurs. Depuis 1996, le gouvernement n'a promulgué aucune loi ni mesure spécifique ayant trait aux activités des EMN.

L'*Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)* indique que, à cause de la crise et des guerres qui se sont récemment produites en République démocratique du Congo, le gouvernement n'a pas défini de politique de développement. Il a exprimé l'intention de le faire mais les conditions de vie et de travail se sont détériorées et ces intentions sont restées lettre morte. Jusqu'en 1990, les EMN ont considérablement contribué à la création de richesse et d'emplois et à l'amélioration du niveau de vie dans les zones urbaines et rurales mais elles ont ensuite suspendu ou cessé leurs activités économiques et sociales dans le pays. Dans les secteurs brassicole et pétrolier, la façon dont les EMN ont organisé leurs activités a donné lieu à une concentration du pouvoir économique. Aucune information fiable ne corrobore l'existence d'abus ou de mesures contraires aux orientations nationales. Toutefois, des pratiques opérées à la suite de la concentration du pouvoir économique, telles que le recrutement de personnel temporaire pour une durée indéterminée ou des manœuvres visant à opérer des licenciements collectifs, se sont révélées contraires aux intérêts des travailleurs. L'UNTC signale dans sa réponse qu'aucune loi ou politique pertinente n'a été adoptée au cours de la période considérée.

### Roumanie

Le gouvernement de la *Roumanie* signale que les investissements internationaux directs contribuent fortement à la croissance économique, à l'emploi, au transfert des technologies et aux ajustements structurels. Toutefois, et malgré les facteurs de production concurrentiels qu'offre la Roumanie, tels qu'une main-d'œuvre qualifiée, un marché local



de qualité et des matières premières, le volume et la qualité de l'investissement étranger sont loin de permettre au capital étranger de jouer le rôle de catalyseur et de stimulant qu'il pourrait jouer dans le processus international de passage à une économie de marché. En outre, bien que les activités des EMN n'aient pas réellement entraîné une concentration du pouvoir économique, le gouvernement estime que le comportement des investisseurs étrangers dénote une préférence affirmée pour les régions présentant le niveau le plus élevé de développement et pouvant offrir des avantages concurrentiels. Cette disparité régionale dans l'investissement étranger a renforcé les écarts entre les régions. La législation a été réformée après 1996 en vue de stimuler les investissements étrangers et d'accorder certaines facilités aux investisseurs étrangers (décret d'urgence n° 92 de 1997 et loi n° 241 de 1998 approuvant le décret d'urgence n° 92 de 1997). Un effort permanent a été accompli en vue d'aligner la protection sociale et du travail sur les buts de la Déclaration sur les EMN. Dans ce contexte, une série de règlements a été établie afin de renforcer la mise en œuvre des buts de ladite Déclaration. Le gouvernement, reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans la définition de la politique économique et sociale, a accordé une importance particulière à l'institutionnalisation du dialogue social par la création du Conseil économique indépendant (loi n° 109 de 1997), un organe tripartite indépendant. Le gouvernement a adopté par ailleurs des lois destinées à promouvoir l'emploi et la formation professionnelle: la loi n° 145 de 1998 établit l'Agence nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, un organe tripartite indépendant d'intérêt public qui assure la coordination des activités liées à l'emploi et à la formation, et la loi n° 132 de 1999 établit le Conseil national de la formation professionnelle des adultes, une autorité administrative tripartite autonome dotée d'un statut juridique et d'un rôle consultatif. Le gouvernement a créé par ailleurs l'Inspection du travail au sein de l'administration publique centrale en vue de contrôler l'application des lois sur les relations professionnelles, la santé et la sécurité au travail (loi n° 108 de 1999). Une autre loi a été adoptée concernant certaines mesures de protection pour les travailleurs (loi n° 130 de 1999).

## Royaume-Uni

Le gouvernement du *Royaume-Uni* indique que, dans l'ensemble, sa réponse est semblable à celle qu'il a donnée aux précédentes enquêtes, dont la sixième enquête menée en 1995. Le Royaume-Uni ne fait, en termes d'investissements, pas de discrimination ni de distinction entre les entreprises multinationales et les autres entreprises. De ce fait, aucune loi, politique, mesure ou initiative ne concerne les activités des seules EMN. Les données ne sont donc pas rassemblées d'une manière permettant au gouvernement de répondre pleinement et de manière détaillée aux questions posées dans le questionnaire.

## Rwanda

Le gouvernement du *Rwanda* indique que, pour répondre à cette partie du questionnaire, il serait nécessaire de procéder à des études préalables au sujet des EMN et que, à sa connaissance, aucune étude de ce type n'a été réalisée.

La *Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* souscrit à l'avis du gouvernement en ce qui concerne l'absence d'études sur l'apport des EMN. Les EMN qui exercent leurs activités dans le secteur pétrolier et dans celui des boissons (les entreprises sont citées) ont créé des monopoles de fait et abusé de cette position pour augmenter les prix de leurs produits. Ceci a entraîné «une hausse spectaculaire» des prix du transport des passagers et des marchandises, suivie d'une augmentation des prix des produits et des services, et a fini par porter atteinte au pouvoir d'achat des travailleurs. La CESTRAR déclare que, pendant la période considérée, le gouvernement n'a adopté aucune loi, mesure politique ou initiative ayant trait aux EMN.

## Saint-Vincent-et-les Grenadines

Les partenaires tripartites de *Saint-Vincent-et-les Grenadines* rapportent que trois EMN sont actives dans les secteurs manufacturier, bancaire et des télécommunications et que leur contribution au produit intérieur brut est inférieure à 10 pour cent. Les EMN jouent toutefois un rôle non négligeable sur le plan du transfert des technologies, des échanges, de l'emploi et de la mise en valeur des ressources humaines dans le pays. Pour le seul secteur des télécommunications, la contribution des EMN dans le domaine des échanges internationaux, des ressources financières et de la sécurité nationale a été particulièrement importante. Les activités des EMN de ce secteur ont donné lieu à une concentration du pouvoir économique, mais la situation n'a pas entraîné de conflit déclaré avec les orientations nationales ou les intérêts des travailleurs. Aucune loi, politique ou mesure nouvelle n'a été adoptée depuis 1996 en ce qui concerne les EMN.

## Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* indique que les EMN contribuent au renforcement du produit intérieur brut et à la croissance de l'emploi. Plusieurs EMN, en majorité d'origine française, sont actives au Sénégal. Le Sénégal a souscrit à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), en particulier en ratifiant les sept conventions de base de l'OIT; par la suite, il a accueilli en 1999 un atelier visant à promouvoir cette Déclaration et s'efforce de créer un cadre approprié afin de veiller à ce que le développement des entreprises soit conforme aux aspirations légitimes des travailleurs. Les entreprises exercent leurs activités à l'intérieur d'un cadre de lois, de règlements et de conventions collectives qui prennent en compte les orientations économiques et sociales définies par l'Etat, les conventions internationales ratifiées par le Sénégal et les effets de la mondialisation de l'économie. Dans le domaine du droit du travail, les autorités veillent à ce que les intérêts des travailleurs soient toujours sauvegardés dans le processus de développement. Le gouvernement relève que, depuis 1996, il n'y a pas eu de politique sociale spécifique en ce qui concerne les activités des EMN. En 1997, toutefois, les autorités sénégalaises ont adopté des lois nouvelles sur le travail sous la forme d'un texte de consensus qui est le résultat de concertations tripartites fructueuses.

## Singapour

Le gouvernement de *Singapour* indique que, compte tenu du fait que Singapour ne dispose que de maigres ressources, il a adopté un système d'économie ouverte encourageant les EMN à s'implanter dans le pays au moyen de divers systèmes d'incitation. Les EMN ont joué un rôle déterminant dans le développement économique de Singapour et dans les transferts de technologie. Elles ont contribué dans une large mesure à la croissance du PIB et à la création d'emplois, ce qui a entraîné une amélioration des niveaux de vie. Dans le secteur manufacturier, Singapour a attiré en 1999 des investissements en capital fixe pour un montant de 8 milliards de dollars de Singapour, dont les investissements étrangers (c'est-à-dire les EMN) constituaient 77,5 pour cent. Dans le secteur des services manufacturiers, les dépenses totales des entreprises s'élevaient à 1,6 milliard de dollars de Singapour en 1999, dont les EMN représentaient 77,6 pour cent. Lorsqu'ils seront entièrement réalisés, ces investissements produiront 7,7 milliards de dollars de Singapour de valeur ajoutée, dont 5,9 milliards pour le secteur manufacturier et 1,8 milliard pour les services. Au total, 20 900 emplois environ devraient être créés. Le gouvernement signale en outre que la façon dont les EMN ont organisé leurs activités n'a pas donné lieu à une concentration du pouvoir économique. Le gouvernement singapourien indique qu'il a travaillé étroitement avec les EMN pour créer un environnement propice aux affaires, afin que les EMN puissent prospérer à Singapour, et qu'il les a associées à la revalorisation des industries locales par le biais du Programme de revalorisation des

industries locales, ainsi qu'à la formation de la main-d'œuvre à l'aide de dispositifs tels que les programmes de formation et de stage, le programme de développement des capacités dans le secteur des services, les programmes pour la main-d'œuvre spécialisée, le programme de formation à l'étranger et le programme de perfectionnement des compétences. Pour des renseignements plus détaillés sur la formation, voir ci-après la section sur la «formation». La crise économique qui a frappé l'Asie en 1997 prouve la solidité des relations tripartites entre les employeurs, les syndicats et le gouvernement à Singapour. A l'issue de nombreuses séances de consultation, le gouvernement singapourien a pu mettre en œuvre sans heurts des mesures de compression des coûts visant à accroître la compétitivité du pays. Parmi les recommandations adoptées au niveau tripartite au lendemain de la crise économique de 1997, le Comité pour la compétitivité de Singapour a proposé de réduire de 15 pour cent le niveau général des coûts salariaux par rapport à celui de 1997, afin de ramener le coût unitaire relatif de la main-d'œuvre au niveau de 1994 et d'améliorer notablement la compétitivité du pays sur le marché international. Le comité a recommandé que cette réduction de 15 pour cent soit en partie obtenue en réduisant de 10 pour cent (c'est-à-dire de 20 à 10 pour cent) le taux de cotisation des employeurs à la Caisse centrale de prévoyance. Le Conseil national des salaires a approuvé la proposition du comité et a recommandé que les salaires soient réduits de 5 à 8 pour cent par rapport aux niveaux de 1997.

## Slovaquie

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites de la *Slovaquie* signalent que le volume de l'investissement étranger est faible et que les EMN n'exercent que depuis peu de temps leurs activités dans le pays. Toutefois, les EMN peuvent avoir contribué partiellement à une baisse du taux de chômage pendant cette période. On ne dispose pas de renseignements sur des cas de concentration du pouvoir économique de la part des EMN, qui pourraient entraîner un abus ou se révéler contraires aux orientations nationales ou aux intérêts des travailleurs. Le gouvernement a adopté, dans le cadre d'une concertation tripartite, des mesures telles que des allègements fiscaux, un reclassement des travailleurs et d'autres incitations visant à attirer l'investissement étranger. La Confédération des syndicats de la République slovaque souligne qu'elle ne cesse d'exiger des employeurs qu'ils respectent les principes contenus dans la Déclaration sur les EMN.

## Slovénie

Le gouvernement de la *Slovénie* signale que les EMN slovènes (par opposition aux entreprises étrangères) jouent un rôle important dans l'économie, en particulier en termes d'exportations, de bénéfices et de chiffre d'affaires. C'est le cas, en particulier, dans le secteur manufacturier, où les EMN slovènes représentaient 24,4 pour cent du chiffre d'affaires net, près de 25 pour cent des bénéfices d'exploitation et 33 pour cent des exportations en 1998 (chiffres joints). Les données indiquent que les EMN du secteur des entreprises ont connu une croissance constante sur le plan des exportations (une augmentation de 8,5 pour cent), du chiffre d'affaires (5,2 pour cent) et des fonds propres (4,5 pour cent) entre 1994 et 1998 (données jointes). Les EMN bénéficient de perspectives plus prometteuses en matière d'exportations et de chiffre d'affaires que les entreprises nationales, en particulier dans le cas des entreprises dont les actionnaires majoritaires sont des partenaires étrangers stratégiques – soit les trois quarts de l'ensemble des EMN en Slovénie, selon le gouvernement. Le gouvernement indique qu'en règle générale la façon dont les EMN organisent leurs activités n'a pas donné lieu à une concentration du pouvoir économique. Si les données montrent que, dans certains secteurs, on trouve un pourcentage plus élevé d'EMN sur le marché slovène, cela est dû au caractère dudit marché – qui est de taille extrêmement réduite – plutôt qu'à l'organisation des EMN (tableaux joints). Le gouvernement reconnaît qu'il existe un certain nombre d'obstacles à l'accroissement de l'IED en Slovénie: le caractère incomplet du cadre juridique régissant les activités des

entreprises; le manque de locaux et de terrains disponibles pour les entreprises, en particulier du secteur de la production; le fait que les entreprises privatisées n'aient pas entamé de restructuration globale, ce qui réduit les possibilités de conclure des partenariats stratégiques avec des entreprises étrangères; la nature ambiguë de l'attitude de la Slovénie en ce qui concerne l'IED et, jusqu'à récemment, le caractère «plutôt passif» et peu structuré sur le plan institutionnel de la politique relative à l'IED, ainsi que l'absence de mécanismes d'incitation en la matière. En 1999, les autorités slovènes ont adopté des mesures destinées à lever ces obstacles, parmi lesquelles on peut citer l'adoption d'une loi sur le change des devises, l'adoption de mesures visant à ramener le portefeuille d'investissement étranger pour lequel un compte de garantie est requis de moins de 50 pour cent à moins de 10 pour cent de la part des fonds propres étrangers de l'entreprise et le renforcement du rôle de l'Office pour la promotion du commerce et de l'investissement de la République de Slovénie. Le gouvernement note que ces mesures ont été insuffisantes puisque l'IED a reculé en 1999. Il est peu probable qu'un changement interviendra si l'on n'ouvre pas largement la voie à la privatisation des actifs publics au profit des investisseurs étrangers, si l'on ne met pas en œuvre une politique plus active de promotion de l'IED et si le gouvernement et l'administration publique ne sont pas résolument déterminés à accélérer l'IED et la création d'entreprises en général. Le gouvernement note que deux mesures ont été prises dans ce sens. Premièrement, le Service-conseil pour l'investissement étranger de la Banque mondiale a analysé les «obstacles administratifs auxquels sont confrontés les investisseurs en Slovénie», dans le but d'organiser des séminaires destinés à définir un plan d'action concret. Deuxièmement, le gouvernement a adopté un programme de promotion de l'IED. Son principal objectif est de faire passer l'IED de 1 pour cent à 3 pour cent du PIB au cours des quatre prochaines années. Le programme a deux buts: exploiter au maximum les atouts de la Slovénie (situation géographique, bonne infrastructure de communications et de transports, secteur industriel relativement développé et avancé sur le plan technologique, main-d'œuvre bien formée, ouverture de l'économie et stabilité politique et économique), afin de surmonter les principales faiblesses de la politique actuelle en matière de promotion de l'IED (à savoir l'accès aux terrains à bâtir, les incitations financières aux investisseurs innovants et la mobilité réduite de la main-d'œuvre).

## Sri Lanka

Le gouvernement de *Sri Lanka* signale que des EMN sont en activité dans le pays depuis près d'un siècle et demi. Il s'agissait initialement de sociétés opérant dans le secteur des plantations et d'entreprises fournissant des services d'appui aux plantations. L'adoption, en 1977, de politiques d'ouverture du marché a été un tournant décisif qui a entraîné une activité accrue des EMN dans le pays. Les EMN ont «à coup sûr contribué de manière importante» à la promotion du bien-être économique et social, à l'amélioration du niveau de vie, à la satisfaction des besoins essentiels, à la création de possibilités d'emploi et à l'exercice des droits fondamentaux de l'homme. Dès le début de leurs activités, les EMN ont considérablement contribué au renforcement du PIB et à la création de possibilités d'emplois tant directs qu'indirects. Les EMN, à l'exception de celles dont la base financière n'est pas saine ou dont la gestion financière laisse à désirer, proposent un ensemble concurrentiel de conditions d'emploi et contribuent ainsi à l'amélioration du niveau de vie de leurs salariés. Il n'existe pas de cas de concentration du pouvoir économique entre les mains des EMN qui seraient contraires aux orientations du gouvernement et aux intérêts des travailleurs. Depuis 1996, aucune loi ou politique spécifique ayant trait aux EMN n'a été adoptée.

*La Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* déclare que les EMN ont joué un rôle positif en ce qui concerne le bien-être socio-économique global et souscrit aux remarques du gouvernement concernant la concentration du pouvoir économique et les mesures spécifiques relatives aux EMN.

Le *Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC)* confirme que les EMN ont contribué de façon positive au développement économique du pays. Il note toutefois que les activités des EMN ont débouché sur la constitution de monopoles et sur une escalade des prix de certains produits locaux, notamment le gaz de pétrole liquéfié (GPL). Il confirme ce qu'indique le gouvernement au sujet de l'absence de mesure spécifique ayant trait aux EMN depuis 1996.

Le *Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika (LJEWU)* indique que le thème des EMN sort de son champ d'action en tant que syndicat des travailleurs des plantations mais formule des observations. D'après le syndicat, malgré la guerre en cours dans le nord du pays, Sri Lanka a réussi à attirer l'IED. Toutefois, diverses enquêtes montrent que les travailleurs des EMN ne sont pas traités «de manière équitable» par leurs employeurs. Le principal avantage découlant de l'IED réside dans la création d'emplois mais, en dépit des profits considérables réalisés par ces entreprises, aucun progrès économique significatif n'a élevé le niveau de vie des travailleurs.

## Suède

Les partenaires tripartites de la *Suède* indiquent que les EMN sont soumises aux mêmes règles et accords que les entreprises locales et que, dès lors, les conditions ne sont pas différentes dans les EMN. La participation d'actionnaires étrangers présente des avantages: possibilités accrues d'expansion, accès plus facile aux capitaux, productivité accrue, compétences et idées nouvelles et renforcement de la concurrence. Les fermetures brutales d'entreprises saines et la délocalisation de la production ou des activités de développement à l'étranger sont rares. D'après une étude de l'OCDE et une étude suédoise, la mondialisation des entreprises de transformation a des effets positifs sur la productivité. Les effets sur l'emploi ne sont pas clairs même si, lorsque les entreprises augmentent leur valeur ajoutée, cela a un effet favorable sur l'emploi. Selon des statistiques établies par le Conseil national du développement industriel et technique (NUTEK), les entreprises internationales du secteur manufacturier ont augmenté leur part de la valeur ajoutée industrielle dans les années quatre-vingt-dix. Celle-ci représentait, en 1996, 74 pour cent de l'ensemble de la valeur ajoutée dans le secteur. Cette évolution semble indiquer que les EMN, en Suède, sont en train de renforcer à long terme les conditions de la croissance et de l'emploi. D'après plusieurs études suédoises, les effets de l'investissement extérieur des EMN sur le pays d'origine ont été plutôt positifs en ce qui concerne l'investissement en Suède, les exportations à partir de la Suède et l'emploi local (tableaux et études joints). Bien que le NUTEK ne se soit pas penché sur les contradictions éventuelles avec les orientations nationales et les intérêts des travailleurs, les conséquences futures des grandes fusions opérées récemment entre des entreprises suédoises et des entreprises étrangères ont suscité des préoccupations, en particulier en ce qui concerne le risque de délocalisation de certaines activités à l'étranger. Etant membre de l'Union européenne, la Suède a mis en œuvre la Directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen et la Directive 97/74/CE étendant la directive précitée au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, respectivement en 1996 et en 1999.

## Suisse

Le gouvernement de la *Suisse* renvoie aux réponses de l'Union patronale suisse (UPS) et de l'Union syndicale suisse (USS/SGB).

L'*Union patronale suisse (UPS)* indique que l'économie a traversé une période de stagnation jusqu'en 1997, année du retour de la croissance (chiffres du PIB joints). Le taux de chômage a régressé depuis 1997 et s'est stabilisé à 2,5 pour cent en décembre 1999 (chiffres du Secrétariat d'Etat aux affaires économiques joints). L'union, qui est l'association centrale des employeurs, observe que les filiales des EMN dans le pays n'ont

pas constitué une association distincte. Elles peuvent s'affilier aux associations sectorielles ou régionales d'employeurs et devenir ainsi membres à part entière de l'Union patronale suisse. En général, les fusions, de par leur nature même, entraînent une concentration du pouvoir économique, ce qui peut aboutir à des suppressions d'emplois. En Suisse, toutefois, le bilan des créations d'emplois nouveaux au niveau national est positif ces dernières années. Il n'a pas été nécessaire, pendant la période considérée, d'adopter des lois ou mesures spécifiques aux EMN. La Déclaration sur les EMN est, en pratique, reconnue sans réserve. La révision partielle de la législation du travail a été acceptée par référendum en décembre 1998 et les ordonnances n<sup>os</sup> 1 et 2 sont en cours d'examen. Ces dispositions instaurent l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne le travail de nuit dans l'industrie, le congé compensatoire de 10 pour cent pour ce type de travail, la flexibilité accrue et la simplification des procédures administratives, en particulier pour le travail en soirée.

L'*Union syndicale suisse (USS/SGB)* déclare qu'il ne faut attendre aucun effet positif particulier de la Déclaration sur les EMN, puisque celle-ci n'est pas contraignante. Aucune disposition légale n'a été promulguée en Suisse sur la base de la Déclaration et son importance est donc toute relative. Elle ne peut contribuer à résoudre la question pratique de l'amélioration des contrats entre employeurs et travailleurs. La ratification de la convention n<sup>o</sup> 98 actuellement en cours ne résulte pas de la Déclaration sur les EMN mais de la «Déclaration (contraignante) de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail». C'est l'adoption de cette déclaration par la Conférence internationale du Travail puis son approbation par le gouvernement suisse qui ont incité ce dernier à ratifier la convention n<sup>o</sup> 98. La Déclaration sur les EMN concerne les filiales d'EMN suisses dans d'autres pays, ainsi que les EMN étrangères ayant des filiales en Suisse. Dans les deux cas, la flexibilité de la délocalisation et des réductions d'emploi des EMN sont les mêmes.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* indique que les EMN peuvent contribuer de façon considérable à la promotion du bien-être économique et social et à l'amélioration des niveaux de vie «à condition de verser des salaires raisonnables aux travailleurs». De même, la prise en charge de certains services sociaux, tels que les hôpitaux et la distribution de l'eau, par les EMN est susceptible de satisfaire des besoins essentiels. Grâce à leurs investissements, les EMN peuvent créer des emplois mais «l'exercice des droits fondamentaux de l'homme suscite de grandes interrogations». Les EMN qui exercent leurs activités dans les zones franches industrielles de Zanzibar ne sont pas disposées à permettre aux travailleurs de s'organiser en syndicats. En outre, certaines EMN ignorent la législation du travail et les normes internationales du travail et commencent à «contourner l'application des lois existantes» en matière de salaires, de prestations sociales et de conditions de santé et de sécurité au travail. La concentration du pouvoir économique par les EMN ne constitue pas un problème si celles-ci contribuent au développement économique et créent des emplois; c'est en revanche un problème si elles utilisent ce pouvoir pour ne pas respecter les droits de l'homme ou les droits syndicaux. Les syndicats ne sont pas consultés au sujet des lois et des politiques relatives aux EMN mais, s'ils l'étaient, ils n'accepteraient pas de cautionner certaines limitations ou suspensions de dispositions de la législation du travail (voir la réponse à la question 24 c)).

## Togo

Le gouvernement du *Togo* signale que, en dépit des effets dommageables de la crise sociale, économique et politique au Togo sur le développement des activités dans l'économie intérieure au cours dix dernières années, les EMN ont apporté leur contribution en créant des emplois, en formant du personnel qualifié, en versant des salaires raisonnables et en s'efforçant d'améliorer le niveau de vie et de satisfaire les besoins

essentiels. Les éventuels abus découlant de la concentration du pouvoir dans le cadre de l'organisation des EMN n'ont pas été flagrants par rapport aux orientations nationales et à l'intérêt des travailleurs locaux. Le gouvernement n'a pas, au cours de la période considérée, adopté de mesure, politique et loi spécifique concernant les EMN, hormis un cadre institutionnel destiné à promouvoir l'emploi.

Le *Conseil national du patronat (CNP)* note que la plupart des EMN, qui sont souvent des entreprises à capital public et privé, sont en liquidation, en location ou en vente. Si des réformes majeures étaient adoptées, elles pourraient contribuer de manière non négligeable au bien-être économique et social, à l'amélioration du niveau de vie et à la création d'emplois. Il signale que les abus découlant éventuellement de la concentration du pouvoir économique ne sont pas flagrants mais qu'il est essentiel que les partenaires sociaux fassent preuve d'une «volonté politique réelle» et soient sensibilisés au respect des intérêts des deux parties. Il note en outre que le gouvernement a créé un cadre institutionnel favorable en vue d'attirer les investisseurs, notamment par des lois fiscales et des lois sur l'investissement, mais que les employeurs n'ont pas été impliqués dans l'élaboration de ces textes.

La *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* estime que les EMN ont contribué au développement social du pays en créant de l'emploi productif, en formant et en employant du personnel qualifié, en payant des salaires fixes et en contribuant à l'amélioration des niveaux de vie et à la satisfaction des besoins essentiels. Pour la CSTT, le pouvoir économique des EMN est très important mais il n'a pas donné lieu à des abus. D'après la confédération, le gouvernement n'a pas adopté de loi ou de mesure particulière ayant trait aux activités des EMN.

Le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* estime que l'expérience que le pays a des EMN est négative et cite les exemples d'une EMN (le nom et le pays d'origine sont cités) qui a licencié des délégués du personnel et des responsables syndicaux sans tenir compte de la législation applicable et d'entreprises situées dans la zone de libre-échange qui exercent leurs activités sans aucune transparence. Le GSA estime que la situation de concentration de pouvoir économique aux mains des EMN dans la zone de libre-échange est quasiment «incontrôlable». Il déclare qu'il n'a pas connaissance de l'existence de lois ayant trait aux activités des EMN.

## Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* signale que les EMN contribuent à l'amélioration du niveau de vie de trois façons différentes: en adoptant des techniques modernes qui ouvrent l'accès aux ressources naturelles du pays, en assurant l'emploi et la formation à de nouvelles compétences et en augmentant les recettes fiscales et donc le revenu national. Les EMN ont un pouvoir économique important dans la mesure où elles contribuent au revenu national à hauteur de 75 pour cent, mais cette situation n'a pas porté atteinte à la «souveraineté» du pays.

## Turquie

Le gouvernement de la *Turquie* déclare que les EMN contribuent considérablement à la promotion du bien-être économique et social, à la satisfaction des besoins essentiels, à la création de possibilités d'emploi, à l'exercice des droits fondamentaux de l'homme et au revenu national. Il n'existe pas de statistiques exhaustives concernant l'IED dans son ensemble ou la contribution de l'IED au bien-être économique et social du pays. Le gouvernement joint plusieurs tableaux de statistiques établis par la Chambre d'industrie d'Istanbul (ISO); le nombre d'EMN enregistrées en 1999 s'élevait à 4 950 et ces entreprises représenteraient 25 pour cent des 500 premières entreprises du pays. Les tableaux comparent les exportations des EMN et la valeur ajoutée créée par ces entreprises

et celles des entreprises nationales pour 1997 et 1998 et confirment le point de vue du gouvernement, à savoir qu'à terme les EMN contribuent de manière non négligeable à la balance des paiements et qu'elles contribuent aussi directement aux investissements de capitaux dans le pays. Le gouvernement joint à sa réponse des données sur les entrées et les sorties d'IED par an en Turquie (de 1981 à 1999) et sur les IED autorisés, par secteur et par pays d'origine, pour les années 1993-1999. Le gouvernement signale que les emplois directs et indirects créés par les EMN représentent au total un million de postes environ. Contrairement aux entreprises nationales frappées par la crise des années 1997 et 1998, les EMN ont poursuivi leur expansion dans le pays, ce qui a eu une incidence favorable sur la création d'emplois. Une autre caractéristique importante révélée par les statistiques est le fait que la valeur relative de l'emploi et du niveau du chiffre d'affaires est plus élevée pour les EMN que pour les entreprises nationales. Il est vrai que l'augmentation de la productivité et l'utilisation intensive du capital et des techniques par les EMN engendrent une atmosphère constructive dans le pays mais elles ont cependant un effet négatif sur l'emploi. Les EMN ont aussi contribué à améliorer les techniques utilisées, ce qui se traduit directement dans la consommation, l'emploi et l'environnement et a une incidence sur la protection sociale. Etant donné que la législation nationale s'applique pleinement à toutes les entreprises sans distinction, les activités des EMN en Turquie ne sont pas susceptibles d'entraîner une concentration du pouvoir économique, qui pourrait aboutir à des abus ou se révéler contraire aux orientations nationales et aux intérêts des travailleurs. Bien qu'aucune loi nouvelle directement en rapport avec la Déclaration sur les EMN n'ait été adoptée au cours de la période considérée, le gouvernement cite une modification de la Constitution, entrée en vigueur lors de l'adoption de la loi n° 4446 de 1999, aux termes de laquelle les litiges résultant d'accords de concession de services publics doivent être tranchés par voie d'arbitrage national ou international.

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* signale que les EMN contribuent considérablement 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, conformément aux orientations et aux politiques nationales. En outre, les EMN exercent leurs activités en respectant leurs responsabilités sociales et servent de guide aux entreprises nationales en matière d'amélioration des conditions de vie et du niveau de vie. Les EMN participent au développement de l'emploi productif fondé sur l'utilisation de techniques modernes. Les EMN qui exercent leurs activités dans le pays ne profitent en aucune manière de leur puissance économique pour aller à l'encontre des orientations nationales ou des intérêts des travailleurs. La plupart des EMN sont membres d'organisations nationales d'employeurs, ont toujours respecté la législation du travail et les autres lois nationales, ainsi que le système de négociation collective et ont servi d'exemples pour la mise en œuvre de politiques des salaires positives dans divers secteurs. En ce qui concerne les lois adoptées au cours de la période considérée, la confédération indique qu'une modification de la Constitution qui concerne les EMN a pris effet par l'adoption de la loi n° 4666 du 14 août 1999, qui prévoit un arbitrage national et international dans les conflits résultant d'accords et de contrats de concession de services publics.

La *Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie (TÜRK-İS)* convient, d'une manière générale, que les EMN sont importantes dans les relations économiques internationales et dans les pays d'accueil, parce qu'elles favorisent la croissance économique, créent des emplois et élèvent le niveau de vie. Cependant, en Turquie, en raison du fait qu'elles abusent de leur pouvoir économique, les activités des EMN ont eu des conséquences négatives sur les orientations nationales et sur les intérêts de la classe ouvrière. Quant aux lois et politiques nouvelles adoptées au cours de la période considérée, la confédération se déclare opposée à l'accord concernant l'arbitrage, que le gouvernement envisage actuellement de conclure, parce qu'il entraînera la nullité de la législation nationale actuellement applicable aux EMN.



## Ukraine

Le gouvernement de l'*Ukraine* signale que ce pays compte 2 061 EMN dont 298 seulement se livrent à la production de biens, les autres exerçant leurs activités dans les secteurs du commerce national et international. Les EMN n'ont fait l'objet d'aucune étude mais, en pratique, leurs activités ont contribué à améliorer le bien-être économique et social, à élever le niveau de vie, à satisfaire les besoins essentiels, à créer des possibilités d'emploi et à garantir l'exercice des droits fondamentaux de l'homme. En juillet 1999, le Conseil suprême de l'Ukraine a adopté la loi pour le respect d'un «minimum vital», utilisé pour calculer le salaire minimum et d'autres prestations sociales. Cette loi a servi de base législative pour la réforme des lois et règlements définissant les normes sociales et régissant la protection sociale de la population. Le gouvernement note que les EMN profitent parfois des failles de la législation nationale pour éviter de payer des impôts. Les activités des EMN n'ont pas donné lieu à des abus ou à des conflits. Depuis 1996, le gouvernement n'a promulgué aucune loi nouvelle ayant trait aux EMN et visant à servir les buts de la Déclaration sur les EMN. Les lois et autres règlements exécutoires ne sont adoptés qu'après concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

La *Confédération des employeurs d'Ukraine*, en consultation avec la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)*, exprime des points de vue similaires à ceux du gouvernement et ajoute qu'en principe il «est clair» que la concentration du pouvoir économique entre les mains des EMN mène à des abus consistant, par exemple, à profiter des «imperfections de la législation» pour éviter le paiement d'impôts.

## Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* répond que, dans l'ensemble, les EMN contribuent de façon positive à la promotion du bien-être économique et social, à la satisfaction des besoins essentiels, à la création de possibilités d'emploi et à l'exercice des droits fondamentaux de l'homme. La façon dont leurs activités sont organisées ne donne pas lieu à une concentration du pouvoir économique. Aucune législation nouvelle n'a été adoptée au cours de la période considérée, mais une nouvelle Constitution est en voie d'élaboration et elle pourrait comporter des dispositions liées à la Déclaration sur les EMN.

## Viet Nam

La *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)* signale que les EMN jouent un rôle extrêmement important dans l'économie nationale par l'utilisation efficace des ressources en capital, de la technologie et de la main-d'œuvre et par la création de possibilités d'emploi. Elles ont contribué à la croissance économique et au bien-être social, à l'amélioration du niveau de vie et au renforcement des compétences des travailleurs. Parfois, les EMN ont, par l'organisation de leurs activités, créé une concentration du pouvoir économique entraînant certains abus et se révélant contraire aux orientations nationales et aux intérêts des travailleurs. Les principales causes de ces difficultés résident dans la faiblesse des salaires et de la rémunération des heures supplémentaires, l'augmentation du nombre de postes, le manque de protection médicale et d'assurance sociale, l'absence de conditions de travail et de traitement favorables pour les travailleuses, et la méconnaissance des lois et des conventions de base nationales chez les employeurs et les travailleurs. Le gouvernement a adopté certaines initiatives nouvelles qui concernent les EMN (pas de détails précis).

## Zambie

La *Fédération des employeurs de Zambie (ZFE)* signale que les EMN contribuent à la croissance économique du pays par la création d'emplois et l'aide qu'elles offrent en matière de logement, de santé et d'infrastructure médicale partout où elles exercent leurs activités. Ces contributions entraînent dans tout le pays une amélioration du niveau de vie et de la satisfaction des besoins essentiels des travailleurs. L'effet démultiplicateur des investissements des EMN a une incidence sur la quasi-totalité des secteurs de l'économie. Prenant conscience de ces effets, le gouvernement a décidé d'attirer l'IED sans nécessairement transiger sur les normes minimums acceptables en matière de relations professionnelles. Les EMN détiennent effectivement un certain «niveau de pouvoir économique» en Zambie: la manière dont elles s'organisent entraîne à terme une concentration de pouvoir, en particulier dans les pays en développement. Toutefois, une régulation soigneuse par des organismes publics spécialisés tels que la Commission zambienne de la concurrence et le Bureau du commissaire au travail garantit que les EMN n'abusent pas de leur pouvoir économique en faisant subir aux travailleurs des pratiques inacceptables. De plus, pour répondre aux investisseurs locaux qui se plaignaient que la loi sur l'investissement favorisait les investisseurs étrangers, celle-ci fut modifiée en 1996 par le biais d'un processus de consultation, afin d'offrir les mêmes incitations aux investisseurs locaux.

## Zimbabwe

Le gouvernement du *Zimbabwe* signale que les EMN ont contribué dans une certaine mesure à la promotion des activités économiques, ce qui a permis une diversification de l'économie et, en particulier, de l'assise industrielle, mais qu'elles sont peu impliquées dans l'amélioration du bien-être social. Les EMN ont aussi contribué à améliorer le niveau de vie par la création d'emplois même si, ces derniers temps, elles utilisent des méthodes de production à fort coefficient de capital et n'occupent que peu de personnel. La manière dont les EMN organisent leurs activités a entraîné une concentration du pouvoir économique; trois grandes EMN au Zimbabwe contrôlent chacune plus de quatre secteurs; une de ces entreprises est active dans les secteurs de l'agriculture, de l'extraction minière et du commerce. Bien que des réglementations spécifiques régissent chaque secteur dans le pays, les EMN appliquent généralement les règlements d'un secteur à tous les secteurs qu'elles contrôlent, ce qui est contraire aux orientations nationales. Depuis 1996, aucune mesure n'a été adoptée par le gouvernement pour promouvoir les buts de la Déclaration sur les EMN.

## Politique générale (paragraphe 8 à 12)

8. Toutes les parties que la présente Déclaration concerne devraient respecter les droits souverains des Etats, observer les législations et réglementations nationales, tenir dûment compte des pratiques locales et se conformer aux normes internationales pertinentes. Elles devraient respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme et les pactes internationaux correspondants que l'Assemblée générale des Nations Unies a adoptés, de même que la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et ses principes en vertu desquels la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu. Elles devraient également tenir les engagements pris librement par elles, en conformité de la législation nationale et des obligations internationales acceptées.

9. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87, 98, 111 et 122 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique

nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n<sup>os</sup> 111, 119 et 122<sup>2</sup>. Sans préjudice de l'obligation incombant aux gouvernements de faire observer les conventions ratifiées par eux, dans les pays où les conventions et recommandations citées au présent paragraphe ne sont pas observées, toutes les parties devraient s'en inspirer dans leur politique sociale.

10. Les entreprises multinationales devraient tenir pleinement compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent. Leurs activités devraient s'harmoniser avec les priorités du développement, ainsi qu'avec les structures et les objectifs sociaux du pays où elles s'exercent. A cet effet, des consultations devraient avoir lieu entre les entreprises multinationales, le gouvernement et, le cas échéant, les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs intéressés.

11. Les principes formulés dans la présente Déclaration ne visent pas à instaurer ou à faire subsister des différences de traitement entre entreprises multinationales et entreprises nationales. Ils traduisent de bonnes pratiques pour toutes les entreprises. Chaque fois que les principes de la présente Déclaration sont applicables tant aux entreprises multinationales qu'aux entreprises nationales, on devrait attendre des unes et des autres la même conduite en général et les mêmes pratiques sociales en particulier.

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

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.*

<sup>2</sup> Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963; recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

## Afrique du Sud

L'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)* déclare que les EMN prennent pleinement en compte les orientations générales et les priorités de développement établies du pays, du fait qu'elles sont membres de plusieurs organisations d'entreprises et qu'elles sont représentées dans la négociation tripartite et l'organe de discussion officiel, à savoir au Conseil national de l'économie, du développement et du travail (NEDLAC) dans le cadre de l'Organisation des employeurs sud-africains, et à l'Organe consultatif du conseil des entreprises, constitué de grands dirigeants d'entreprise, d'hommes politiques et de fonctionnaires. Outre les contacts réguliers entre le ministère des Affaires étrangères et leurs pays d'origine, les EMN sont représentées au Conseil de l'investissement international créé en 2000 par le président Mbeki pour encourager les investissements en Afrique du Sud.

La *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* déclare qu'en règle générale les EMN appuient les orientations et les priorités de développement dans les pays où elles sont actives, notamment en créant des emplois, en améliorant l'économie du pays, en attirant l'IED et en contribuant au remboursement de la dette nationale. Tout en apportant leur concours à la réalisation de ces priorités, quelques EMN ne tiennent pas compte des droits des travailleurs et les soumettent à des conditions de travail abominables. La plupart des pays ne sont pas disposés à formuler des objections car ils estiment que, d'une manière générale, les avantages l'emportent sur les coûts au niveau individuel. Des consultations concernant ces objectifs et ces priorités peuvent être engagées avec les partenaires sociaux dans le cadre du Conseil national de l'économie, du développement et du travail (NEDLAC), ou simplement entre les EMN et le gouvernement, auquel cas certaines conditions peuvent être fixées à l'établissement d'EMN dans le pays. Une décision véritablement démocratique ne sera certainement prise que si ces discussions ont lieu au NEDLAC ou devant une autre instance appropriée. Lors des consultations entre le gouvernement du pays d'accueil et celui du pays d'origine, les gouvernements font en général des concessions pour promouvoir les bonnes pratiques sociales pour autant qu'elles n'aillent pas à l'encontre de la législation du pays. Par exemple, un accord conclu entre le gouvernement de l'Afrique du Sud et l'Union européenne a permis de résoudre des discordances concernant l'emploi des termes «grappa» et «ouzo».

## Allemagne

La *Confédération allemande des syndicats (DGB)* a transmis la réponse de l'Union allemande des postiers, un syndicat sectoriel, qui indique qu'aucune consultation n'a été mise en place avec les EMN dans le secteur de la poste et des télécommunications.

## Angola

Le gouvernement de l'*Angola* joint en annexe la réponse de la Chambre de commerce et d'industrie de l'Angola, qui donne des renseignements provenant d'une EMN exerçant ses activités dans le secteur pétrochimique (nom cité), indiquant que les liens établis avec les EMN du secteur pétrolier ne s'écartent pas des orientations générales ou des objectifs fixés.

La *Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola* signale qu'elle ne possède aucun renseignement sur les activités des EMN actives dans le pays mais déclare qu'elle ne ferait pas objection aux EMN qui s'opposent aux priorités et aux politiques de développement de l'actuel gouvernement auxquelles elle est elle-même opposée. Elle se demande dans quelle mesure les EMN pourraient à la fois respecter les engagements de la Déclaration sur les EMN et les orientations générales et les priorités de développement du pays, puisque celles-ci ne sont pas conformes à la Déclaration sur les EMN. Elle affirme en

outre que les multinationales qui se sont exprimées positivement au sujet de leurs activités dans le pays font preuve d'autosatisfaction et sont corrompues, et que les évolutions positives se sont produites «par hasard». Les organisations de travailleurs ne sont pas informées des rapports que le gouvernement adresse à l'OIT.

### Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda* répond que les EMN doivent tenir pleinement compte des orientations générales et des priorités du développement dans le pays, qui font l'objet, en tant que de besoin, de concertations entre le gouvernement et les EMN. Les concertations avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs ne sont pas la norme, et il n'y en a eu aucune jusqu'ici entre le pays d'accueil et le pays d'origine, mais les bonnes pratiques sociales sont encouragées.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* souscrit aux points de vue exprimés par le gouvernement.

### Argentine

Le gouvernement de l'*Argentine* déclare que, d'une manière générale, les EMN ont pris en compte les principes de la politique nationale et ont respecté les lois nationales et les conventions internationales apparentées concernant les droits de l'homme, dont bon nombre sont transposées dans le droit national et ont rang de règles constitutionnelles. Le gouvernement note en outre que le pays a ratifié toutes les conventions internationales du travail qui protègent les droits fondamentaux. Les concertations entre les pouvoirs publics, les EMN et les organisations d'employeurs et de travailleurs sont une tradition dans le pays et sont organisées chaque fois que nécessaire.

### Australie

Le gouvernement de l'*Australie* exige de tous les investisseurs étrangers, y compris les EMN, qu'ils respectent toutes les conditions imposées par les pouvoirs publics, y compris les dispositions d'aménagement du territoire relatives aux zones urbaines. Le non-respect peut entraîner des sanctions en vertu de la loi de 1975 sur les acquisitions et les prises de contrôle étrangères (FATA). Des consultations régulières sont organisées entre le ministère fédéral de l'Emploi, des Relations sur le lieu de travail et des Petites entreprises et un «certain nombre d'EMN dans certains secteurs déterminés». Les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs sont aussi invitées à formuler leurs réactions aux objectifs de la politique gouvernementale. L'Etat de la Nouvelle-Galles du Sud ignore si des consultations ont eu lieu au niveau de l'Etat entre les EMN et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il n'en voit pas l'utilité dès lors que les EMN fonctionnent de la même manière que les entreprises locales et sont soumises aux mêmes lois.

Le *Conseil australien des syndicats (ACTU)* convient qu'en règle générale les EMN respectent les lois et les orientations du gouvernement mais déclare qu'il n'y a pas de consultations entre le gouvernement, les EMN et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, pas plus que de concertation entre les pays d'accueil et d'origine en vue de promouvoir les bonnes pratiques sociales.

### Autriche

Le gouvernement de l'*Autriche* indique que les activités des EMN sont régies par les mêmes règles et règlements que les autres entreprises et que, dès lors, elles tiennent compte des orientations générales et des priorités du pays en matière de développement.

La *Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB)* a transmis les réponses des syndicats des secteurs de la métallurgie, des mines et de l'énergie (GMBE), de la construction et du bois d'œuvre (GBH), et de l'agriculture, de l'alimentation et des branches connexes (ANG), qui sont les organisations sectorielles ayant soumis leurs réponses pour leurs secteurs respectifs. GMBE, GBH et ANG ont déclaré que, dans la majorité des cas, les EMN prennent en compte les orientations et les priorités en matière de développement, et des concertations entre partenaires sociaux ont lieu. GMBE déclare que les consultations entre les gouvernements du pays d'origine et du pays d'accueil sont rares, et les deux autres syndicats ignorent tout de cette question.

#### Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* déclare que les EMN prennent en compte les orientations générales établies et les priorités sur le plan du développement. Des organismes publics veillent à la stricte application des codes en matière de construction et d'environnement. En outre, les investisseurs éventuels font l'objet d'une enquête qui vise à déterminer leur légitimité et leur solidité financière. Des consultations sur les orientations générales et les priorités de développement sont organisées entre le gouvernement, les EMN et les syndicats. Des consultations entre les gouvernements du pays d'origine et du pays d'accueil sont d'ordinaire assez rares, sauf lorsque des projets sont conjoints.

#### Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* signale que toutes les entreprises actives dans le pays adhèrent «rigoureusement» aux orientations générales et aux priorités en matière de développement.

#### Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* présente ses vues qui sont conformes à celles fournies par la Fédération des employeurs du Bangladesh et énoncées ci-après.

La *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)* indique que les EMN tiennent compte, dans l'exercice de leurs activités, des orientations générales et des priorités de développement du pays. Des consultations ont lieu entre le gouvernement et les EMN et, selon les nécessités, avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs. La fédération relève qu'elle est consultée toutes les fois que le gouvernement se propose de définir des lois ou des politiques; les vues des EMN sont prises en considération lors d'une telle consultation. Par exemple, un certain nombre de consultations ont eu lieu avec la BEF dans le cadre de l'élaboration et de l'examen d'un code du travail, et les opinions des EMN ont été étudiées.

La *Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)* estime que, s'il n'est pas manifeste que les EMN tiennent pleinement compte des orientations générales et des priorités de développement du pays – lesquelles font quelque peu défaut –, les activités des EMN sont quelquefois conformes aux priorités de développement et aux orientations du gouvernement; toutefois, la Déclaration sur les EMN n'est pas comprise de la même manière par les parties concernées. Bien que le niveau des consultations entre le gouvernement et les EMN soit «extrêmement faible», il arrive qu'elles soient engagées, encore que, en tout état de cause, il n'y ait eu aucun cas de consultation à cet égard avec les organisations de travailleurs. La BWF estime que les consultations entre les gouvernements du pays d'origine et du pays d'accueil visent principalement à servir les intérêts des EMN.

## Barbade

Le gouvernement de la *Barbade* déclare que les activités des EMN ne sont pas contraires à l'orientation générale du développement du pays. Les EMN, dans la réalisation de leurs objectifs de maximalisation du profit, sont normalement conscientes des orientations et des priorités de développement de la Barbade. Les EMN sont tenues, pour établir leurs activités dans le pays, de consulter un certain nombre d'organismes gouvernementaux en ce qui concerne les coutumes, les pratiques et les prescriptions légales sur le plan local. Certaines EMN négocient des conventions collectives avec les syndicats et certaines se sont affiliées aux organisations d'employeurs. Le gouvernement ne sait pas si les gouvernements du pays d'accueil et du pays d'origine se concertent pour promouvoir les bonnes pratiques conformément au paragraphe 12 de la Déclaration.

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* répond que les EMN tiennent compte des orientations générales et des priorités du pays en matière de développement. Ces orientations et ces priorités sont reprises dans le Protocole pour la mise en œuvre d'un partenariat social, qui a été approuvé par les organisations auxquelles les EMN sont généralement affiliées. Conformément au Protocole III conclu pour la période avril 1998 à mars 2000, qui régit le processus des relations professionnelles à la Barbade, des consultations sont régulièrement organisées entre le gouvernement, les EMN et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* répond par la négative à l'ensemble des trois questions.

## Belgique

Le gouvernement de la *Belgique* déclare que les EMN ne prennent en compte les circonstances du pays que si celles-ci correspondent à leurs propres intérêts; si ce n'est pas le cas, elles transfèrent leurs activités ailleurs, comme ce fut le cas pour une EMN du secteur de l'habillement (citée nommément). Bien que les autorités locales et les partenaires économiques et sociaux fassent bon accueil aux nouvelles EMN et facilitent leur installation dans les limites des règles de l'Union européenne en matière de concurrence, le risque de désinvestissement est toujours présent.

## Brésil

Le gouvernement du *Brésil* déclare qu'aucune politique publique spécifique n'a été définie en ce qui concerne les questions d'emploi par rapport aux EMN. Cependant, en ce qui concerne la santé et la sécurité, après l'institution de la Commission permanente tripartite conjointe (CTPP), les priorités d'orientation ont été longuement examinées de manière à pouvoir formuler un objectif commun d'intérêt conjoint. Les EMN ont tenté d'importer de leurs pays d'origine des politiques qui y ont fait leurs preuves et, depuis la création de la CTPP, ces approches ont été ajoutées aux orientations générales en vigueur.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* déclare qu'aucune politique publique spécifique n'a été définie en ce qui concerne les EMN.

La *Confédération générale des travailleurs (CGT)* déclare qu'elle n'a pas connaissance de la position des EMN à l'égard des orientations générales et des priorités de développement du pays.

## Bulgarie

D'après le gouvernement de la *Bulgarie*, les EMN prennent pleinement en compte les orientations générales et les priorités de développement du pays sur le plan de la promotion

de la vitalité des entreprises et de la compétitivité des outils de production. En outre, elles luttent contre les effets défavorables sur l'environnement et améliorent les possibilités d'emploi. Des consultations sur les questions ci-dessus ont lieu dans le cadre des réunions avec la Commission consultative pour l'investissement étranger et le financement, à laquelle l'Association bulgare du commerce international a soumis des analyses et des recommandations concernant les investissements étrangers. Parmi les exemples concrets de consultations entre les gouvernements du pays d'accueil et du pays d'origine, on trouve l'accord de médiation sur l'emploi temporaire des travailleurs bulgares du secteur de l'horeca en Allemagne et l'accord européen sur les véhicules utilisés pour les transports routiers internationaux.

#### Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* signale que, dans leur ensemble, les EMN tiennent compte des orientations générales et des priorités de développement définies par le gouvernement. Toutefois, le souhait de maximaliser les profits amène certaines EMN à prendre des mesures impopulaires en matière d'organisation du travail en supprimant certaines libertés ou certaines facilités accordées aux travailleurs. Ces suppressions entraînent des conflits sociaux et contraignent l'Etat à intervenir pour maintenir la loi et l'ordre. Le gouvernement consulte les organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet des orientations générales et des priorités en matière de développement par le biais du comité de concertation public/privé. Les employeurs reprochent au gouvernement de leur transmettre trop tard les demandes de dossiers ou de ne pas laisser assez de temps au CNPB pour y répondre de manière exhaustive.

#### Cameroun

L'*Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)* indique qu'elle n'est pas en mesure de formuler des remarques au sujet des cas de respect, par les EMN, des orientations générales et des priorités en matière de développement, n'ayant jamais été consultée par le gouvernement à ce sujet, particulièrement en ce qui concerne les résultats des privatisations.

#### Canada

Le *Conseil canadien des employeurs (CCE)* déclare que les EMN sont régies par les prescriptions législatives et réglementaires nationales et/ou provinciales et s'y conforment, notamment en ce qui concerne les objectifs d'action des divers niveaux de gouvernement, tels qu'ils apparaissent dans des instruments comme la législation sur les conflits de travail. Des consultations ont lieu en permanence entre les pouvoirs publics et les employeurs par le biais de divers groupes sectoriels, ainsi que des consultations ad hoc portant sur des questions diverses. Les EMN prennent part à ces discussions sur pied d'égalité et y jouent souvent un rôle déterminant vu les ressources dont elles disposent.

#### Cap-Vert

Le gouvernement du *Cap-Vert* joint une liste des entreprises (dont les noms sont cités) classées en tant qu'EMN opérant dans le pays et signale que les EMN agissent en conformité avec les priorités nationales en matière de développement. La législation en vigueur prévoit que les entreprises sous contrôle étranger doivent demander l'approbation du gouvernement pour pouvoir investir au Cap-Vert. Le gouvernement signale que la loi sur l'investissement étranger et le décret d'application donnent des lignes directrices pour l'IED. Dans certains cas, les accords de coopération bilatéraux entre les pays d'origine et d'accueil offrent des indications.



## Chypre

Comme dans ses rapports antérieurs, le gouvernement de *Chypre* répond que les activités des EMN sont en harmonie avec les orientations générales et les objectifs de développement du pays et qu'il n'y a eu aucun problème à cet égard. En ce qui concerne les consultations organisées entre le gouvernement et les EMN, le gouvernement renvoie à sa réponse à la question 8 («Egalité de chances et de traitement»). Il ne connaît pas de cas, entre les gouvernements du pays d'accueil et du pays d'origine, de consultations visant à promouvoir les bonnes pratiques sociales conformément au paragraphe 12 de la Déclaration sur les EMN.

La *Fédération panchypriote du travail* signale qu'en règle générale les EMN tiennent compte des orientations et des priorités de développement du pays, définies conjointement avec les partenaires sociaux. La fédération ne connaît pas de cas de consultations relatives aux orientations générales qui auraient eu lieu entre les EMN et le gouvernement ou avec les employeurs, et indique que les travailleurs ne participent pas à ce type de consultations. De même, il ne connaît pas de cas de consultations entre les gouvernements du pays d'accueil et du pays d'origine dans le but de promouvoir les bonnes pratiques sociales.

## Colombie

Le gouvernement de la *Colombie* signale que les EMN, comme toutes les entreprises nationales, sont tenues de respecter la Constitution, les lois et les règlements du pays ainsi que les traités internationaux et la Constitution de l'OIT, de même que ses principes, selon lesquels la liberté d'association et la liberté d'expression doivent être garanties. Il existe, dans le cadre législatif du pays, une loi (n° 278 de 1996) qui prévoit la création de la Commission nationale pour la coordination de la politique du travail et des salaires, au sein de laquelle sont examinés les problèmes qui ont trait au travail. Les employeurs, y compris les EMN et les entreprises locales, ainsi que les travailleurs participent ensemble aux travaux de la commission mais, autant que l'on sache, la commission ne traite pas les questions portant exclusivement sur les EMN. Il ne semble pas y avoir de consultations entre le gouvernement et les EMN.

La *Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT)* transmet la réponse de l'Association colombienne du personnel auxiliaire de bord qui affirme qu'une EMN (dont le nom est cité) ne tient pas compte des orientations du pays en matière de développement étant donné qu'elle restreint les possibilités d'emploi offertes au personnel local et qu'elle ne réinvestit pas ses bénéfices en Colombie. La CUT estime en outre que rien n'a été fait dans le pays pour intégrer les EMN dans le contexte du marché du travail ou pour assurer la conformité avec les règles qui leur sont applicables, vu que cette EMN restreint les possibilités d'emploi des travailleurs locaux et ne réinvestit pas ses bénéfices dans le pays. Elle n'a connaissance d'aucune démarche correspondante eu égard à des consultations avec les EMN.

## République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* signale qu'il revoit actuellement les réglementations spécifiques qui régissent l'entrée des EMN dans le pays afin de garantir que celles-ci soient alignées sur les orientations économiques existantes. La Commission tripartite a été instituée en janvier 1998 en vue de garantir que les travailleurs et les employeurs participent régulièrement au processus décisionnel sur les orientations générales et le calendrier des réformes. Il n'y a pas eu de cas de consultation entre les gouvernements d'accueil et d'origine en vue de promouvoir les bonnes pratiques sociales.

## Costa Rica

Le gouvernement du *Costa Rica* signale que, bien que la législation régissant les activités des entreprises dans les zones franches – loi n° 7210 sur le régime des zones franches, règlement d'application de la loi générale sur les douanes, section VII, décret d'application n° 23053-TSS et décret d'application n° 25003-COMEX – ne mentionne pas explicitement l'obligation d'appliquer des politiques ou des mesures spécifiques dans le domaine du travail, il est entendu que les entreprises exerçant leurs activités dans ces zones (dont 80 pour cent sont entièrement sous contrôle étranger) doivent, à cet égard, remplir les mêmes exigences et les mêmes obligations que les entreprises nationales, telles que définies dans le Code du travail et les lois connexes.

## Côte d'Ivoire

Le gouvernement signale que la *Côte d'Ivoire* a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et qu'elle respecte donc les principes définis dans ces conventions. De plus, l'harmonisation des activités des EMN avec les politiques de développement économique et social s'effectue en concertation avec l'ensemble des organismes publics concernés.

## Croatie

La *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)* estime que le gouvernement s'est intéressé exclusivement aux facteurs macroéconomiques sans accorder assez d'attention à certains secteurs industriels. La confédération estime que le gouvernement devrait prendre une décision désignant les secteurs industriels qui peuvent être concurrentiels et fournir une aide pour le développement de ces secteurs. D'autres devront fonctionner selon les principes du marché. Aucune consultation n'a eu lieu jusqu'ici entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs mais des consultations seront «indubitablement» engagées. Aucune n'a eu lieu non plus entre le gouvernement du pays d'accueil et celui du pays d'origine, la seule exception concernant une réunion conjointe relative à une autre EMN (nom et origine cités) qui détenait également une participation dans l'EMN (qui fait l'objet du rapport). Ont participé à cette réunion les représentants du gouvernement, les représentants des gouvernements des pays d'origine (délégués par les diverses ambassades), les représentants des EMN concernées et les représentants des travailleurs. Cette EMN s'est malheureusement déclarée en faillite après la consultation (ce qui n'a pas encore eu lieu). La Confédération des syndicats indépendants de Croatie déclare qu'elle se propose de contacter les mêmes représentants en vue d'organiser une nouvelle réunion et d'appeler l'attention sur la situation.

## Danemark

Les partenaires tripartites du *Danemark* signalent que les EMN exercent leurs activités dans les mêmes conditions que toute autre entreprise au Danemark. Les entreprises étrangères entament généralement leurs activités dans le pays en se conformant aux conventions collectives conclues dans leur secteur d'activités et en s'affiliant à une organisation d'employeurs. Il n'existe pas de consultations sur les orientations générales et sur les priorités en matière de développement entre les EMN, les groupes d'employeurs et les organisations de travailleurs, ni entre les gouvernements du pays d'origine et du pays d'accueil.

## République dominicaine

La *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)* déclare qu'à sa connaissance rien n'indique que les entreprises transnationales ou multinationales respectent les lois, règlements ou dispositions du pays; si cela avait été le cas, il n'y aurait pas eu les problèmes en matière d'environnement et les litiges qui se sont produits au sujet de la constitution de syndicats dans les zones franches d'exportation. La CNTD indique qu'il n'y a pas eu de consultations concernant les orientations générales et les priorités de développement entre les EMN, les pouvoirs publics et les organisations correspondantes d'employeurs et de travailleurs, ni entre les pays d'origine et d'accueil.

## Egypte

La *Fédération des industries égyptiennes (FIE)* transmet les réponses de deux EMN opérant en Egypte. Une EMN active depuis la fin des années quatre-vingt dans le secteur de l'alimentation en Egypte (nommément citée) a développé le marché de l'alimentation du pays en mettant en valeur la nutrition en tant que priorité absolue. En installant des usines dans de nouvelles villes, cette EMN a créé des possibilités d'emploi au niveau local et a contribué au développement des villes en question. Cette EMN signale par ailleurs que des consultations sur les orientations générales et les priorités de développement sont parfois organisées entre le gouvernement et les EMN et plus particulièrement dans les domaines de l'emploi et des services publics. En outre, il existe des cas de consultations visant à promouvoir les bonnes pratiques sociales, notamment le projet de métro et l'opéra au Caire. Une EMN du secteur pétrolier (dont le nom est cité) indique que des consultations ont lieu régulièrement avec l'organisme représentatif des travailleurs (conseil du personnel).

## El Salvador

Le gouvernement d'*El Salvador* signale qu'il autorise les EMN à opérer dans le pays pour autant qu'elles respectent les lois et les règlements nationaux et prennent en compte les normes internationales applicables. Il relève que le pays a ratifié, notamment, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et les conventions n<sup>os</sup> 111 et 122 de l'OIT. Il applique par ailleurs les principes qui sont à la base des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT par une politique nationale conforme à l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution de l'OIT, même si ces conventions n'ont pas encore été ratifiées. Quant aux consultations entre les EMN, le gouvernement et les partenaires sociaux sur les orientations générales et les priorités de développement du pays, le gouvernement cite l'institution récente du Conseil suprême du travail qui répond à la nécessité d'institutionnaliser le dialogue tripartite et de promouvoir la coopération économique et sociale entre les autorités et les partenaires sociaux; la mise en place de cette institution a coïncidé avec la ratification de la convention n<sup>o</sup> 144 de l'OIT. Il n'y a pas eu à ce jour de consultations entre les gouvernements des pays d'origine et le gouvernement salvadorien en vue de promouvoir les pratiques sociales correctes conformément au paragraphe 12 de la Déclaration sur les EMN, puisque le comportement de ces entreprises est conforme au cadre législatif de la Constitution et des lois du travail. Le gouvernement d'El Salvador souhaite néanmoins organiser périodiquement ce type de consultations en vue de garantir le respect effectif de ces dispositions.

## Equateur

S'agissant de la prise en compte de la Déclaration sur les EMN par les EMN pour ce qui est des priorités de développement des pays dans lesquels elles déploient leurs activités, le gouvernement de l'*Equateur* indique que le pays prend ses décisions dans le respect des droits de l'homme et exige au minimum ce même respect des entreprises qui souhaitent exercer leurs activités en Equateur. Le gouvernement déclare que les

consultations avec les EMN des secteurs concernés au sujet des orientations générales et des priorités de développement sont organisées, le cas échéant, par les Chambres d'industrie respectives. Il ne possède pas d'informations concernant des consultations récentes.

#### Erythrée

Le gouvernement de l'*Erythrée* indique que, conformément à sa proclamation n° 8/91 sur le travail, il n'existe pas de distinction entre les entreprises nationales et les EMN en ce qui concerne l'emploi.

#### Espagne

Le gouvernement de l'*Espagne* signale que la politique sociale ne réglemente pas précisément les EMN et les travailleurs des EMN bénéficient d'une égalité de traitement en vertu de la loi.

La *Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE)* indique que les objectifs économiques et sociaux du gouvernement sont sensibles et sont pris en compte par les EMN, qui expriment leur avis par le biais des organisations patronales aux niveaux sectoriel et national et au travers de la CEOE, l'organisation faïtière.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* signale que, lorsqu'elles décident de s'établir en Espagne, les EMN accordent plus d'importance à la situation politique, économique et sociale du pays qu'aux orientations générales ou aux priorités de développement du pays. Les EMN choisissent leur lieu d'implantation en fonction de critères commerciaux et, dans de nombreux cas, elles recherchent les avantages fiscaux et les aides économiques des autorités. Les syndicats ne participent à aucun moment aux négociations entre le gouvernement et les EMN concernant les conditions d'installation. Ils ne sont pas informés de l'état d'avancement et des conclusions de ces négociations. L'UGT déclare qu'elle ignore s'il existe des contacts entre le gouvernement espagnol et les gouvernements des pays d'origine mais elle croit que ces contacts ont bien lieu lorsque le montant de l'investissement le justifie. L'installation des filiales d'EMN en Espagne s'est parfois faite par l'acquisition d'entreprises existantes en proie à des difficultés économiques. Ces acquisitions vont généralement de pair avec des plans de restructuration majeurs qui prévoient d'importantes pertes d'emplois; en général, les négociations entre les syndicats et les EMN concernent les plans de faisabilité et n'interviennent qu'après la création de l'entreprise. Dans le secteur automobile, la communication avec les représentants des travailleurs est toutefois permanente.

#### Estonie

Les partenaires tripartites de l'*Estonie* indiquent que les partenaires sociaux ont participé à l'élaboration du programme Politique publique estonienne pour 1999-2003, approuvé par le gouvernement en décembre 1999. Les problèmes résultant de la législation du travail ont été résolus par la consultation, et les investisseurs étrangers potentiels sont régulièrement informés des conditions en matière d'exportation et des circonstances nouvelles dans les domaines économiques et des affaires. Les EMN ne sont pas intervenues dans les orientations nationales et n'ont pas agi en contradiction avec celles-ci.

#### France

D'après la *Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC)*, les EMN établies en France respectent la législation mais ne prennent pas en compte les priorités en matière de développement et les orientations générales du pays. La CFE-CGC doute que tel soit le rôle des EMN et que l'on puisse les contraindre à le faire; de plus, elle se demande quels

sont les mesures et les instruments de contrôle dont disposent les gouvernements pour assurer ce respect. Il n'y a pas de consultations tripartites entre le gouvernement et les EMN concernant les orientations générales et les priorités de développement, ni entre les pays d'accueil et d'origine en vue de promouvoir les bonnes pratiques sociales.

## Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* signale que les filiales des EMN sont des entreprises de droit gabonais. L'accord d'installation conclu entre la filiale et le gouvernement prend en compte les intérêts «bien compris» des deux parties.

## Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana* déclare que les EMN prennent en compte les orientations générales et les priorités de développement établies du Ghana parce que l'OIT les presse de le faire. Selon les nécessités, des consultations sont organisées entre le gouvernement et les EMN ainsi qu'entre les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs. Il y a eu des consultations entre les gouvernements des pays d'accueil et d'origine en vue de promouvoir les bonnes pratiques sociales dans le cadre des lois, règlements et pratiques du pays sur le plan social et du travail ainsi que des normes internationales.

## Grèce

La *Fédération des industries grecques* signale qu'en général les EMN tiennent compte des orientations et des priorités de développement définies par le gouvernement en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

## Guatemala

Le gouvernement du *Guatemala* indique qu'en règle générale les EMN respectent les orientations générales et les priorités de développement établies du pays. Les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs sont consultées sur les sujets figurant dans les rapports transmis au BIT, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT. Il n'y a pas eu de cas de consultations entre les gouvernements des pays d'origine et le gouvernement guatémaltèque en vue de promouvoir les bonnes pratiques sociales.

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* estime que les EMN ne tiennent pas pleinement compte des orientations générales et des priorités de développement déjà établies vu qu'il n'y a aucune coordination entre l'action des EMN et celle du gouvernement. Il considère en outre qu'au Guatemala les consultations sont organisées ponctuellement et en fonction des problèmes touchant les entreprises. Dans le cas particulier des manufactures sous douane (maquiladoras), des consultations ont été engagées avec le gouvernement d'un pays d'origine (nom cité), encore que l'adaptation de leurs politiques aux lois et pratiques nationales ait en fait résulté des efforts déployés par le syndicat pour les regrouper au niveau local.

## Guyana

Le gouvernement du *Guyana* note que les EMN ne prennent généralement pas en compte les orientations et les priorités de développement existantes du pays. Des consultations ont lieu entre le gouvernement et les EMN et, le cas échéant, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en ce qui concerne les orientations générales et les priorités de développement, mais elles ne sont pas toujours approfondies. Avant l'installation de PME dans le pays, le gouvernement du Guyana se consulte avec le

gouvernement du pays d'origine sur les problèmes qui, au niveau national, touchent aux lois, aux orientations et à la composition de la main-d'œuvre.

## Hongrie

Conformément au rapport présenté par les partenaires tripartites de la *Hongrie*, le gouvernement déclare que les EMN sont devenues des membres officiels du Conseil économique, un groupe de politique économique au microniveau, créé en avril 1999 dans le cadre du système institutionnel de dialogue social. Par ailleurs, une conférence tripartite a été organisée en 1997, consacrée aux relations professionnelles et aux conditions de travail dans les EMN dans le cadre de la coopération entre les ministères français et hongrois du Travail. La Confédération des industriels hongrois, un des partenaires tripartites, signale que, d'après la plupart des réponses qu'elle a reçues des entreprises, les EMN prennent leurs décisions en se fondant sur le développement technologique ou institutionnel et ne prennent en compte les objectifs du gouvernement en matière d'orientation et de développement que pour autant qu'ils soient conformes à la réalité du marché et s'accompagnent des incitations appropriées. Les EMN s'adaptent avec souplesse à l'évolution des circonstances politiques et aux préférences politiques et financières en matière de développement, en particulier si cet ajustement entraîne une aide ou des facilités financières. Les employeurs notent que les entreprises américaines ont manifesté de l'intérêt pour la région Est de la Hongrie. Des discussions ont bien lieu dans diverses enceintes entre le gouvernement et les EMN, et la plupart des EMN, qui font l'objet d'une enquête approfondie avant leur implantation dans le pays, appliquent tout l'éventail des pratiques du pays d'accueil en matière de politique sociale. La Confédération nationale des syndicats hongrois, la Fédération nationale des syndicats autonomes et la Fédération nationale des conseils de travailleurs, partenaires tripartites, signalent que la majorité des EMN tient compte des objectifs politiques et de développement; les EMN qui font exception n'ont pas d'objectifs à long terme en Hongrie. Les syndicats indiquent qu'ils n'ont pas connaissance de consultations entre le gouvernement et les EMN ou entre les pays d'accueil et d'origine des EMN.

## Inde

Le gouvernement de l'*Inde* déclare que les activités des EMN sont généralement conformes aux orientations nationales et aux priorités du pays en matière de développement.

## Indonésie

Le gouvernement de l'*Indonésie* déclare que l'Assemblée du peuple adopte les orientations générales et les priorités de développement, y compris pour ce qui concerne les EMN. Les nouvelles EMN doivent obtenir l'approbation du ministre de l'Investissement, qui se fonde sur ces critères.

## Irlande

Le *Congrès irlandais des syndicats* signale qu'en règle générale les EMN contribuent aux orientations générales et aux objectifs de développement, qui sont appliqués dans le contexte d'une approche de partenariat social. Un certain nombre d'EMN sont affiliées à la Confédération irlandaise des entreprises et des employeurs (IBEC): elles sont dès lors effectivement parties aux accords tripartites et organisent leurs relations sur le lieu de travail en conséquence. Le congrès irlandais n'a pas connaissance de cas où des consultations ont eu lieu entre le gouvernement du pays d'accueil et celui du pays d'origine mais déclare que des consultations publiques n'ont été engagées que lorsque des EMN devaient interrompre ou réduire leurs activités.

## Italie

Le gouvernement de l'*Italie* déclare que, en vue de définir les objectifs du pays, des consultations ont été organisées systématiquement aux niveaux sectoriel et national, auxquelles ont été conviés les associations patronales, les organisations de travailleurs et les pouvoirs locaux. Les EMN sont consultées indirectement si elles sont représentées par les associations d'employeurs et/ou sectorielles.

Dans leur réponse conjointe, les organisations de travailleurs – la *Confédération italienne des syndicats libres (CISL)*, la *Confédération générale italienne du travail (CGIL)* et l'*Union des travailleurs italiens (UIL)* – indiquent que les règles en matière de politiques des revenus, jugées indispensables pour un développement économique et social harmonieux, sont fixées dans le cadre de consultations entre le gouvernement et les partenaires sociaux, notamment les EMN.

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* déclare que, si les EMN ont certes pour priorité leurs intérêts propres, ceux-ci sont conformes aux objectifs poursuivis par le gouvernement: création d'emplois nouveaux, renforcement de la productivité et amélioration des revenus des travailleurs. La consultation est systématiquement utilisée pour résoudre les problèmes qui surgissent et assurer l'équilibre entre les priorités du gouvernement et celles des EMN. Des consultations entre les gouvernements du pays d'origine et du pays d'accueil précèdent les premiers investissements par des non-ressortissants. Par exemple, des consultations ont été organisées entre le gouvernement jordanien et un membre de l'UE (nom du pays cité) avant l'investissement de ce pays dans le domaine des communications.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* déclare que les EMN prennent en compte les orientations générales et les priorités de développement établies, telles que la création d'emplois et l'équilibre des échanges par l'investissement dans l'industrie, le tourisme et les services. Des consultations ont lieu le cas échéant entre les gouvernements et les EMN et avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs mais «elles ne sont pas suffisantes», affirme la Chambre. Il y a eu concertation entre les pays d'accueil et d'origine en vue de promouvoir les bonnes pratiques sociales.

## Kenya

Le gouvernement du *Kenya* déclare que les EMN sont censées respecter sans exception les lois et règlements nationaux, s'identifier aux orientations générales et s'efforcer autant que possible de contribuer à la réalisation des priorités de développement du pays. Des consultations relatives aux orientations générales et aux priorités de développement ont lieu entre le gouvernement et les EMN et, au besoin, entre les organisations d'employeurs et de travailleurs. Dans le cadre des consultations entre le gouvernement, la Fédération des employeurs du Kenya (FKE) et l'Organisation centrale des syndicats (COTU), les EMN participent systématiquement au processus de planification établissant les priorités en matière d'objectifs sociaux et de développement. En outre, les points de vue des EMN sont normalement pris en considération lorsque le gouvernement adopte des instruments législatifs qui les concernent.

## Koweït

Le gouvernement du *Koweït* signale qu'il n'y a pas eu de consultation tripartite au sujet des EMN mais confirme qu'elle aura lieu si cela s'avère nécessaire.

## Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* signale que les syndicats ne participent pas aux consultations entre le gouvernement et le Conseil des investisseurs étrangers concernant les orientations générales et les priorités en matière de développement.

## Liban

Le gouvernement du *Liban* signale que le Conseil économique et social libanais, mis en place récemment, pourrait lancer des négociations entre les EMN et le gouvernement concernant les objectifs généraux d'action et les priorités de développement. Le conseil favorisera le dialogue, la coopération et la coordination entre ses membres, qui regroupent des représentants des employeurs, des professions libérales, des syndicats, des associations coopératives, des entreprises sociales et des confédérations d'organisations féminines.

## Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* indique que les EMN exercent leurs activités en harmonie avec les priorités de développement et les objectifs sociaux du pays.

La *Confédération des industriels lituaniens (LPK)* ajoute que, si leurs activités ne sont pas compatibles avec les lois lituaniennes, elles doivent quitter le pays, ou les lois doivent être modifiées.

La *Centrale des syndicats lituaniens (CSL)* note que toutes les EMN n'ajustent pas leurs priorités de développement ou leurs objectifs sociaux en fonction de la législation en place en Lituanie. Parfois, les autorités modifient des lois pour favoriser des EMN (l'entreprise est citée à titre d'exemple).

L'*Union des syndicats lituaniens (LPSS)* insiste sur le fait que les «investisseurs importants» de capital étranger sont invités à assister à des réunions avec des fonctionnaires supérieurs du gouvernement mais ne participent pas directement au Conseil tripartite national ou à d'autres organes tripartites.

## Madagascar

L'*Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM)* indique qu'il n'y a pas eu de consultations sur les orientations générales et les priorités de développement entre le gouvernement et les EMN ou entre les organisations d'employeurs et de travailleurs. Les entreprises obtiennent l'approbation du gouvernement, qui est accordée par décret, après avoir introduit une demande au «Bureau du Guichet unique». Cette approbation établit qu'il a été satisfait au critère principal, à savoir que 95 pour cent au moins de la production sont exportés. Quelques entreprises seulement ont reçu cette approbation, comme celles qui opèrent dans des zones franches et certaines entreprises des secteurs tertiaire et manufacturier. A la connaissance du syndicat, il n'existe pas de consultations entre le pays d'accueil et le pays d'origine des EMN, sauf lorsqu'elles ont lieu au sein des «réunions de la commission conjointe» avec la France, qui sont rares et irrégulières; la dernière remonte à dix ans.

## Malaisie

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites de la *Malaisie* déclarent que les EMN aspirent à prendre pleinement en compte les orientations établies et les priorités de développement, tandis que le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) ajoute que les EMN devraient davantage s'efforcer d'atteindre les objectifs sociaux. D'après le



gouvernement et la Fédération des employeurs de Malaisie, des consultations concernant les orientations générales et les priorités de développement sont régulièrement organisées entre les EMN et le gouvernement ainsi qu'avec les partenaires sociaux si nécessaire. Le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) signale toutefois qu'il n'y a pas de consultations directes entre les EMN et les organisations de travailleurs. Les partenaires tripartites déclarent que des discussions ont lieu entre les gouvernements du pays d'accueil et des pays d'origine en vue de trouver les moyens d'atteindre les objectifs de développement économique et social. Le Congrès des syndicats de Malaisie note que ces discussions portent rarement sur les bonnes pratiques sociales.

## Malte

L'*Union générale des travailleurs de Malte* signale que les EMN ne sont pas tenues de prendre pleinement en compte les orientations générales ou les priorités de développement du pays. En règle générale, les seules consultations organisées sont des consultations informelles entre le gouvernement et les EMN. Il n'y a pas eu, à ce jour, de consultations entre les gouvernements d'accueil et d'origine concernant les EMN.

## Maroc

La *Confédération démocratique du travail du Maroc* indique que les EMN sont guidées par leurs propres priorités plutôt que par les politiques de développement des pays d'accueil. Aucune consultation n'a été organisée avec les organisations de travailleurs au sujet des orientations générales ou des priorités de développement, et la confédération ne pense pas qu'il y en ait eu avec le gouvernement ou les employeurs. D'après les informations dont elle dispose, il n'y a pas eu de consultations entre les gouvernements des pays d'origine et d'accueil (tout en notant que cette question relève de la compétence des gouvernements).

## Maurice

Le gouvernement de *Maurice* indique que les EMN exercent leurs activités en conformité avec les objectifs et les priorités de développement du pays et dans le cadre de la législation nationale du travail et des affaires sociales. Le gouvernement organise des consultations sur les orientations générales et sur les priorités de développement avec les EMN et, si nécessaire, avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. Il n'y a pas eu de consultations entre les gouvernements des pays d'origine et d'accueil.

## Mexique

Le gouvernement du *Mexique* signale que les EMN qui investissent dans le pays conviennent de respecter les lois relatives aux orientations nationales dans les domaines économique et du développement. Il coordonne les consultations visant à harmoniser les stratégies des EMN avec les orientations nationales. Le Système national de planification démocratique assure la promotion de la participation de tous les secteurs sociaux à l'établissement des priorités nationales. Le gouvernement signale que des consultations ont eu lieu regroupant les organisations d'employeurs, de travailleurs et d'agriculteurs, les institutions d'enseignement supérieur, professionnelles et de recherche, le grand public et les EMN en vue d'élaborer des recommandations concernant le plan national de développement pour 1995-2000.

La *Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)* indique que les activités des EMN dans les pays en développement, y compris au Mexique, ont réclamé des ajustements qui limitent l'accès aux infrastructures de base de l'aide sociale pour une large couche de la population et, en particulier, pour les groupes à faible revenu. Elle suggère de s'attaquer

à certains problèmes spécifiques au niveau national plutôt que dans une perspective à l'échelle mondiale.

#### République de Moldova

Le gouvernement de la *République de Moldova* déclare que les partenaires sociaux procèdent à des consultations dans le but de stimuler l'investissement étranger et national, d'accélérer les réformes de l'économie de marché en créant un secteur secondaire moderne et en garantissant une protection sociale correcte pour tous les citoyens. Ces objectifs se retrouvent dans les conventions collectives qui sont conclues au niveau national. Les intérêts des EMN sont représentés par la Confédération nationale des employeurs, tandis que ceux des travailleurs sont représentés par la Fédération générale des syndicats.

#### Mozambique

L'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)* signale que les EMN participent à la création de réseaux d'écoles, d'établissements de soins de santé, de logements, d'installations sportives et d'infrastructures routières. Les syndicats ne participent ni à la définition ni à l'organisation des orientations générales. L'OTM-CS ne sait pas si des consultations ont eu lieu entre le gouvernement et les gouvernements des pays d'origine.

#### Myanmar

Le gouvernement du *Myanmar* répond que l'expérience en matière d'EMN a été «satisfaisante» à la lumière des orientations générales et des priorités de développement.

#### Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* signale que les EMN ont une influence non négligeable sur l'administration du pays et, dès lors, «ne sont pas toujours en discordance avec les orientations générales et les stratégies de développement». Il n'y a pas de concertations avec les organisations de travailleurs et il n'y a pas eu, à la connaissance de la Fédération générale, de consultations entre les gouvernements des pays d'accueil et d'origine concernant la législation sociale et du travail.

#### Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* déclare que les EMN s'intègrent pleinement dans les orientations économiques nationales. La consultation tripartite est un élément de la politique sociale et du travail qu'encourage le gouvernement.

#### Norvège

Le gouvernement de la *Norvège* signale que, d'une manière générale, il n'y a pas eu de conflit entre les activités des EMN et les orientations nationales et qu'il se concerta avec les organisations d'employeurs et de travailleurs sur les questions qui les concernent, notamment celles qui touchent aux relations employeur/travailleur. Il n'y a d'ordinaire pas de consultations avec des entreprises; par rapport à d'autres pays, le pourcentage des entreprises et des salariés qui sont membres d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs est assez élevé. Le gouvernement indique que, par le biais de l'OIT et du Conseil de l'Europe, il s'efforce d'entretenir de très bonnes relations avec d'autres pays et qu'il n'y a pas eu de problèmes particuliers concernant les EMN qui justifient des discussions avec d'autres gouvernements. La Norvège a ratifié les conventions n<sup>os</sup> 11, 87, 98 et 122, et un des principes sous-jacents du droit norvégien est de garantir aux

travailleurs, tant individuellement que collectivement, la participation aux décisions de l'entreprise. En cas de modification des activités, notamment de licenciements collectifs ou de changement de propriété, la loi sur la protection des travailleurs et le milieu de travail impose aux employeurs la consultation directe des représentants élus des travailleurs en vue de parvenir à un accord. Les entreprises qui comptent au moins 50 travailleurs sont tenues de créer des comités du milieu de travail au sein desquels les employeurs et les travailleurs sont représentés en nombre égal. Ces comités peuvent obliger l'employeur à apporter des modifications concrètes au milieu de travail en vue de rendre celui-ci conforme à la loi sur la protection des travailleurs et le milieu de travail, si cela est nécessaire pour la protection de la vie et de la santé des travailleurs. La loi impose à l'employeur d'apporter ces changements de telle manière qu'ils permettent au travailleur de conserver un travail convenable. Le travailleur et le représentant élu des travailleurs doivent être consultés avant tout transfert d'un travailleur vers un autre poste. Le gouvernement déclare que les lois régissant les sociétés anonymes imposent la participation des travailleurs aux décisions relatives aux relations professionnelles. Par exemple, lorsqu'une société anonyme occupe plus de 30 personnes, deux tiers des travailleurs ont le droit d'élire un membre et un observateur au comité.

## Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* signale que les EMN doivent se conformer aux obligations légales au même titre que les entités indigènes et que, dès lors, elles doivent prendre en compte les orientations générales du gouvernement et les priorités pertinentes en matière de développement. Des consultations formelles au sujet des orientations et des priorités de développement ne sont pas requises, mais les organisations concernées peuvent soulever et examiner avec le gouvernement les questions qui les préoccupent et présenter à certaines commissions des remarques concernant la législation proposée. Il n'y a pas eu de consultation entre les gouvernements des pays d'accueil et d'origine.

La *Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande (NZEF)* indique, dans ses commentaires sur le rapport du gouvernement, qu'elle partage les points de vue du gouvernement concernant les questions d'orientation générale.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)*, formulant dans son rapport des observations sur le rapport du gouvernement concernant cette enquête, déclare qu'aucune consultation tripartite utile n'a eu lieu au cours de la période considérée, vu que les orientations du précédent gouvernement ne comportaient pas de prévisions concernant le développement économique ou les consultations tripartites sur les politiques et les objectifs.

## Oman

La *Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI)* déclare que les règles et les lois fondamentales d'Oman visent l'intérêt général et ne sont pas adaptées pour convenir aux EMN. Le gouvernement offre certaines incitations mais, si les activités d'une EMN ne sont pas jugées importantes par rapport aux priorités de développement, l'autorisation d'exploitation ne sera pas accordée.

## Ouganda

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites de l'*Ouganda* signalent qu'en règle générale les EMN ont été «très coopérantes» et qu'elles ont tenu compte des orientations générales et des priorités de développement du pays, y compris le respect des règles fiscales et salariales. Certaines EMN ne respectent toutefois pas la législation nationale du travail, en particulier le droit des travailleurs d'être représentés par des

syndicats et de participer à des négociations constructives en vue d'aboutir à un accord sur les conditions d'emploi. Des consultations ont eu lieu mais elles n'ont guère eu d'effet en raison du manque d'acceptation de la législation du travail dans certaines EMN, en particulier dans le domaine de la représentation syndicale, et de l'absence de conseil consultatif du travail. Des consultations ont également eu lieu entre les gouvernements d'accueil et d'origine au sujet des activités des EMN.

## Pakistan

Le gouvernement du *Pakistan* relève que, d'une manière générale, les EMN tiennent compte des orientations et des priorités de développement établies. Des consultations sont organisées entre le gouvernement et les EMN au sujet des objectifs et des priorités de développement du pays. Le gouvernement du Pakistan et les gouvernements des pays d'origine se consultent mutuellement, si nécessaire, sur les questions bilatérales.

La *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan (NLF)* signale que les EMN prennent en compte les orientations générales et les priorités du pays en matière de développement. Il n'y a pas de consultations avec les organisations de travailleurs à ce sujet.

D'après la *Fédération du travail du Pakistan (PLF)*, les EMN ne tiennent pas compte des objectifs et des priorités de développement du pays. Les travailleurs ne participent jamais aux consultations entre le gouvernement et les EMN sur les orientations générales et les priorités de développement. Il n'existe pas de cas de consultations organisées entre les gouvernements des pays d'accueil et d'origine.

## Panama

Le gouvernement du *Panama* indique que les EMN ne prennent pas pleinement en compte les orientations générales et les priorités de développement établies du pays et qu'il n'y a pas eu de consultations avec les EMN ou entre pays d'origine et pays d'accueil.

L'organisation de travailleurs *Convergence syndicale* signale que, même si les EMN sont en principe tenues de se conformer à certaines orientations générales et priorités de développement, elles ne le font pas en raison de l'absence de détermination et de volonté du gouvernement, et il existe une incompatibilité entre les objectifs poursuivis par les sociétés et par l'Etat. L'organisation partage les avis du gouvernement en ce qui concerne les questions 4 b) et 4 c).

## Pays-Bas

Le gouvernement des *Pays-Bas* déclare que les informations contenues dans les réponses aux enquêtes précédentes restent d'application.

## Pérou

Le gouvernement du *Pérou* indique que les EMN tiennent compte dans une large mesure des orientations générales et des priorités de développement du pays, même si la situation varie selon le secteur économique et l'entreprise. Il n'y a cependant pas de consultations entre le gouvernement et les EMN ni entre les gouvernements des pays d'origine et les autorités nationales dans le but de promouvoir les pratiques sociales, conformément au paragraphe 12 de la Déclaration sur les EMN.

A cet égard, la *Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)* déclare ne pas avoir connaissance qu'une entreprise dans cette catégorie ait établi une forme quelconque de dialogue, car les activités des entreprises sont sans rapport avec les

orientations nationales en matière de développement. Certaines de ces EMN (dont le nom est cité) pillent les ressources naturelles avec l'approbation du gouvernement.

## Philippines

D'après l'Institut pour les études relatives au travail (ILS), du ministère du Travail et de l'Emploi du gouvernement des *Philippines*, des consultations relatives aux orientations générales et aux priorités de développement ont normalement lieu entre le gouvernement et les EMN ainsi qu'avec les partenaires sociaux au cours de la période qui précède et qui suit l'investissement. Les consultations avec les EMN déjà en activité dans le pays sont généralement organisées à l'initiative de divers organes du gouvernement ou suite à une initiative interagences. Des consultations sont aussi facilitées par des réunions régulières de la Confédération des employeurs des Philippines ou des diverses chambres de commerce.

## Pologne

Le gouvernement de la *Pologne* signale que les EMN respectent les principes économiques généraux fondés sur les priorités nationales en matière de développement mais qu'il n'y a pas eu, à cet égard, de consultations spécifiques avec les EMN. Le gouvernement n'a pas connaissance de consultations entre les pays d'accueil et d'origine. Toutefois, des directeurs du ministère de l'Economie rencontrent régulièrement des représentants des entreprises étrangères lors de réunions, de conférences et de séminaires consacrés aux problèmes d'investissement; ces manifestations sont l'occasion de consultations formelles et informelles.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* affirme qu'il n'y a pas eu de formulation des priorités générales d'orientation et des priorités de développement. L'OPZZ note par ailleurs qu'il n'y a pas eu de consultations avec les organisations de travailleurs et n'a pas connaissance de consultations entre les gouvernements des pays d'accueil et d'origine.

Le *Syndicat indépendant et autonome «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* déclare qu'il ne connaît pas d'exemple de consultations entre les EMN et les syndicats au sujet des orientations générales et des priorités qui concernent le développement de la Pologne. Les syndicats n'ont pas d'influence sur la politique du gouvernement en matière d'EMN, même s'ils sont soucieux de la mise en œuvre de la Déclaration sur les EMN.

## Portugal

Le gouvernement du *Portugal* déclare que la possibilité ou l'impossibilité d'acheminer l'investissement étranger vers les régions moins développées dépend de la solidité de l'infrastructure existante ainsi que des avantages accordés au titre des accords d'investissement. Les flux d'investissement étranger en 1996, 1997 et 1998 ont été principalement dirigés vers les régions côtières les moins développées, en particulier autour de Lisbonne. Le gouvernement consulte le Conseil économique et social, qui regroupe les partenaires sociaux les plus représentatifs, au sujet des lignes directrices et des priorités devant figurer dans les plans de développement social et économique.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* signale qu'il semble que la tendance soit que les EMN influencent les orientations générales du développement et les priorités locales et régionales dans ce domaine. Cette tendance touche à chaque fois les PME qui se situent dans leur domaine d'activité, en particulier celles qui ont avec elles une relation de sous-traitance. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont désigné les priorités nationales suivantes: créer de l'emploi dans des domaines dans lesquels le chômage sévit, et assurer ainsi le développement économique local des régions en difficulté. Toutefois, si

l'on peut citer l'établissement de certaines EMN comme exemples spécifiques, il est généralement exact de dire que cet objectif vital n'a pas été largement atteint. Généralement, les organisations de travailleurs sont consultées a posteriori, lors des tensions sociales, non pas en tant que mesure préventive mais bien pour tenter de détourner les préjudices qu'une décision défavorable, généralement prise au départ, a entraîné pour les travailleurs. L'Union générale des travailleurs signale qu'elle ne connaît pas de cas où les gouvernements d'accueil et d'origine ont consulté les organisations de travailleurs et d'employeurs afin de promouvoir les bonnes pratiques sociales conformément au paragraphe 12 de la Déclaration sur les EMN.

### République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* signale que les EMN prennent pleinement en compte les orientations et les priorités en matière de développement de la République démocratique du Congo. En effet, la plupart des EMN concluent avec le gouvernement des accords concernant leurs activités. Aucune consultation n'a eu lieu à ce jour entre le gouvernement et les EMN au sujet des orientations générales et des priorités de développement. La FEC répond par la négative à la question 4 c).

L'*Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)* signale que, s'il s'agit des accords conclus entre le gouvernement et les EMN, il est possible que les EMN prennent pleinement en compte les orientations générales et les priorités de développement du pays. D'une manière générale, l'UNTC affirme que les travailleurs n'en sont guère informés. Il n'existe pas de consultations avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs concernant les orientations générales. De même, aucune consultation n'a été organisée entre les gouvernements du pays d'origine et du pays d'accueil.

### Roumanie

Le gouvernement de la *Roumanie* signale que certaines mesures prises par les EMN qui sont centrées sur ce qui paraît être les priorités internes de développement visent, en réalité, à consolider la position des entreprises sur le marché roumain. Des consultations ont lieu entre le gouvernement et les EMN et, le cas échéant, avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs.

### Rwanda

Le gouvernement du *Rwanda* indique que des études préalables portant sur les EMN sont nécessaires pour répondre à cette section et, à sa connaissance, il n'y en a eu aucune.

La *Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* déclare qu'elle ne dispose pas d'informations concernant la position des EMN en ce qui concerne les orientations générales et les priorités de développement du Rwanda. Il n'y a pas de consultations sur ces questions entre les EMN et le gouvernement ou d'autres organisations concernées, ni entre les gouvernements d'accueil et d'origine.

### Saint-Vincent-et-les Grenadines

Les partenaires tripartites de *Saint-Vincent-et-les Grenadines* notent que les EMN ne prennent pas pleinement en compte les orientations générales et les priorités de développement du pays. Certaines consultations ont été organisées entre le gouvernement et les EMN, mais pas avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il n'y a pas eu de consultations entre les gouvernements d'accueil et d'origine.

## Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* signale qu'il a ratifié les conventions de base sur les principes de la liberté d'association, de la négociation collective et de la non-discrimination. La consultation tripartite est une constante de la politique sociale du gouvernement. Des consultations tripartites ont lieu régulièrement au plus haut niveau de l'Etat, sous la direction du Président de la République. Le Premier ministre préside également trois fois par an des réunions de ce type. Il existe des organes prévus pour les consultations tripartites, notamment la Commission consultative nationale pour la santé et la sécurité sociale et le Comité technique consultatif pour l'étude des questions de santé et de sécurité. Toutefois, il n'existe pas de consultation concernant les bonnes pratiques sociales entre le gouvernement du Sénégal et ceux des pays où les EMN ont leur siège principal.

## Singapour

Le gouvernement de *Singapour* indique que les EMN participent activement au perfectionnement des travailleurs et à la revalorisation des industries locales dans le cadre du Programme de formation et de stage et du Programme de revalorisation des industries locales. Des consultations sur les orientations générales et les priorités du développement ont lieu entre le gouvernement et les EMN et, le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs.

## Slovaquie

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites de la *Slovaquie* indiquent que les orientations et les priorités du pays en matière de développement sont examinées selon une procédure tripartite. Le ministère du Travail organise des consultations sur des questions qui intéressent les EMN.

## Slovénie

Le gouvernement de la *Slovénie* signale que les EMN prennent en compte les directives de politique générale et les priorités de développement établies. Ces objectifs et ces priorités font l'objet de consultations entre la FITAS (sous l'égide de la Chambre de commerce et d'industrie de Slovénie), de l'Office de promotion du commerce et de l'investissement (TIPO) et du Conseil économique et social, mais il n'y a pas de consultations entre les gouvernements des pays d'accueil et d'origine.

## Sri Lanka

Le gouvernement de *Sri Lanka* signale que les EMN, qui doivent obtenir l'approbation du ministère des Finances et d'autres autorités concernées pour déployer leurs activités dans le pays, ont jusqu'ici agi en harmonie avec les orientations nationales. Il n'existe pas de consultations institutionnalisées au sens de la Déclaration sur les EMN entre le gouvernement et les EMN, ou avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs. Toutefois, toute EMN qui souhaite établir des filiales dans le pays a accès aux informations requises. Le gouvernement organise régulièrement des missions dans les pays d'origine pour attirer de nouvelles EMN. Avant son établissement, un mémorandum déclaratif d'intention (MOI) est signé qui énonce les obligations des parties concernées; de tels MOI contiennent certaines politiques du gouvernement.

La *Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* partage les avis du gouvernement et souligne que les EMN ont conclu des mémorandums déclaratifs d'intention avec le gouvernement lorsqu'elles reprenaient des entreprises publiques dans le cadre du processus

de privatisation. Il n'existe pas de système de consultations, mais les activités des EMN sont conformes aux orientations nationales.

Le *Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC)* note que l'autorisation d'implantation des EMN par le ministère des Finances et ses services est un préalable à l'organisation de consultations avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs. Tout en confirmant les indications du gouvernement au sujet des mémorandums déclaratifs d'intention, il ajoute que ces MOI contiennent certaines orientations sociales du gouvernement.

Le *Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika* estime que, bien que le pays ait ratifié la convention n° 87 (liberté d'association et protection du droit syndical) et la convention n° 98 (droit d'organisation et de négociation collective), les dispositions de la loi n'ont pas été mises en œuvre. Dans le secteur public, les syndicats sont interdits sauf pour certaines catégories de travailleurs. Ces restrictions sont énoncées dans l'ordonnance sur les organisations syndicales. Cette ordonnance ainsi que la loi sur les conflits du travail ont fait récemment l'objet de modifications qui améliorent les protections pour les travailleurs.

## Suisse

Le gouvernement de la *Suisse* renvoie au rapport sur la mise en œuvre des conventions n° 87 et 111. La Suisse a ratifié, le 18 mars 1999, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. L'OIT a enregistré cette ratification le 17 août 1999. Le gouvernement renvoie également aux commentaires de l'Union patronale suisse et de l'Union syndicale suisse.

L'*Union patronale suisse (UPS)* fait observer que la question touche essentiellement les pays en développement et indique que les conventions n° 87, 98 et 111 sont ratifiées depuis plusieurs années. La liberté d'expression et d'association est garantie en droit et en fait. Ces principes sont observés sans réserve par les entreprises suisses et les EMN étrangères établies en Suisse.

L'*Union syndicale suisse (USS/SGB)* déclare qu'il n'existe pas de dispositions nationales dont les EMN sont exemptes. Il n'existe pas, à sa connaissance, de consultations coordonnées entre les gouvernements ou entre le gouvernement et les EMN. L'échange d'informations et les consultations avec les organisations de travailleurs ont lieu, le cas échéant, entre les différentes entreprises et leurs représentants du personnel au niveau de l'unité de production et, si nécessaire, avec les différentes organisations syndicales. Le droit d'organiser des consultations en cas de transferts d'entreprises ou de licenciements de masse est prévu par la loi sur la consultation (adoptée suite aux liens plus étroits établis avec l'Union européenne) ou sur la base des conventions collectives correspondantes.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de la Tanzanie (OTTU/TFTU)* signale que les organisations de travailleurs ne participent pas aux consultations concernant les orientations générales et les priorités de développement qui intéressent les EMN.

## Togo

Le gouvernement du *Togo* déclare que les EMN ne sont pas dispensées de respecter le droit et la pratique nationaux et internationaux et qu'elles prennent pleinement en compte les orientations générales et les priorités de développement du pays. Des consultations sont organisées entre le gouvernement et les représentants des employeurs (y compris des EMN) et des travailleurs en vue d'améliorer les priorités et les programmes de développement pour le secteur privé.



En ce qui concerne la nécessité, pour les EMN, de tenir compte des orientations et des priorités de développement du pays, le *Conseil national du patronat (CNP)* affirme qu'en théorie les EMN les respectent mais que déterminer des priorités de développement ou donner son point de vue sur celles qui sont définies par le gouvernement ne relève pas de leur champ d'activité. Il déclare que des consultations entre les EMN et le gouvernement ont pu avoir lieu mais que le CNP n'y a pas participé.

Les observations de la *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* sont similaires à celles du gouvernement et la CSTT ajoute que l'on trouve un exemple de consultation tripartite dans le programme de développement du secteur privé. La CSTT indique que des consultations ont lieu entre les gouvernements du pays d'accueil et du pays d'origine et que les cadres supérieurs des EMN visitent leurs filiales dans les pays d'accueil où ils sont reçus personnellement par les autorités publiques.

Le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* répond que la crise générale dans le pays crée une situation des plus confuses.

### Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* indique que les EMN prennent en considération les orientations et les priorités de développement confirmées, en particulier en ce qui concerne le contexte immédiat dans lequel elles exercent leurs activités. L'ECA relève par ailleurs que les EMN jouent un rôle positif en tant qu'entreprises citoyennes participant à la promotion de la culture locale.

### Turquie

D'après le gouvernement de la *Turquie*, les EMN doivent prendre pleinement en compte les orientations et les priorités de développement puisqu'elles agissent, tout comme les entreprises nationales, dans le cadre de la législation nationale et sont censées respecter les mêmes orientations générales et les mêmes pratiques sociales. Il s'ensuit que les mécanismes d'application de la loi sont appliqués sans aucune distinction entre entreprises nationales et entreprises étrangères. De plus, conformément au Plan quinquennal de développement, aux conventions de base et aux normes du travail de l'OIT – en particulier la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 –, la Turquie s'efforce d'instaurer un dialogue permanent entre le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs en vue de promouvoir une politique générale axée sur la paix sociale et les consultations tripartites. Dans le même ordre d'idée, des consultations ont lieu, si nécessaire, entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur les questions d'orientation générale et de priorités de développement. Des traités bilatéraux concernant la promotion de l'investissement et de la coopération technique ont été conclus avec plusieurs pays en vue de promouvoir les bonnes pratiques sociales.

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* partage l'avis du gouvernement, à savoir que les EMN sont soumises à la législation et au contrôle nationaux. Elle confirme qu'il n'existe pas de conflit entre les activités des EMN, d'une part, et les priorités nationales et les orientations sociales, d'autre part. La confédération estime que les mécanismes permettant un dialogue et un échange de vues directs entre le gouvernement, les EMN et les partenaires sociaux ne se situent pas au niveau souhaité. Il existe des contacts entre les EMN et leurs partenaires commerciaux turcs, mais il est possible de renforcer le dialogue grâce à l'affiliation directe aux organisations d'employeurs. En ce qui concerne les consultations entre les gouvernements des pays d'accueil et d'origine en vue de promouvoir les bonnes pratiques sociales, la confédération renvoie à plusieurs accords bilatéraux conclus pour encourager l'afflux de capitaux et d'investissements étrangers et pour promouvoir la coopération.

## Ukraine

Le gouvernement de l'*Ukraine* déclare qu'il n'existe pas d'informations indiquant que les EMN ne respectent pas les orientations générales et les priorités de développement du pays. Le cas échéant, des consultations sont organisées entre le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs avec la participation des EMN. De plus, des consultations régulières, des réunions et des «tables rondes» sont organisées entre le gouvernement, les organisations nationales d'employeurs et les syndicats. En 1993, le Conseil national du partenariat social, où sont représentés en nombre égal le Conseil des ministres, les organisations d'employeurs et les syndicats, a été institué par décret présidentiel afin d'aboutir à un consensus sur les questions relevant de la sphère sociale et de la sphère du travail. Des conseils similaires ont été mis en place dans tout le pays. Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ont pris part à des discussions dont le point d'orgue fut la signature, par le Conseil des ministres, la Confédération des employeurs et les associations de syndicats, d'un Accord général pour 1999-2000. Il n'y a pas eu de consultations jusqu'à présent entre les gouvernements des pays d'accueil et d'origine concernant les EMN.

La *Confédération des employeurs d'Ukraine* et la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)* expriment, dans leur réponse conjointe, des avis qui rejoignent ceux du gouvernement.

## Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* indique qu'en général les EMN tiennent compte des plans nationaux et que des consultations tant formelles qu'informelles ont généralement lieu avec la FEDECAMARAS. Elle n'a pas connaissance de cas de consultations entre les gouvernements du pays d'accueil et du pays d'origine en vue de promouvoir les bonnes pratiques sociales.

## Viet Nam

La *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)* relève que certaines EMN ont tendance à se concentrer sur la rentabilité plutôt que sur les priorités du pays en matière de développement. Certaines EMN, mais pas toutes, participent à des consultations avec le gouvernement et les représentants des employeurs. Il n'y a pas eu de consultations entre les gouvernements d'accueil et d'origine. En 1999, toutefois, la Confédération générale du travail du Viet Nam (VGCL) et l'Union des syndicats coréens (TUK) ont rencontré les représentants des employeurs coréens en vue d'examiner les problèmes liés aux grèves dans les coentreprises.

## Zambie

La *Fédération des employeurs de Zambie (ZFE)* signale que les EMN ont respecté les orientations générales et les priorités de développement en Zambie, comme le démontre leur acceptation, dans leurs filiales, des lois du travail en vigueur. La fédération note que les EMN ont épousé les orientations générales, notamment la création d'emplois, la productivité accrue, l'utilisation de méthodes de production respectueuses de l'environnement et l'investissement dans des domaines désignés par le gouvernement, notamment l'agriculture. Des consultations ont lieu entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs concernant les orientations générales et les priorités de développement, notamment les questions qui ont trait à l'IED. Des réunions tripartites annuelles des partenaires sociaux offrent une enceinte pour ces discussions. En outre, la fédération présente habituellement des propositions écrites sur ces questions. La

Zambie reçoit, en tant que pays en développement, une aide importante des pays d'origine des EMN et d'autres pays dans le domaine des bonnes pratiques industrielles.

## Zimbabwe

D'après le gouvernement du *Zimbabwe*, certaines EMN prennent pleinement en compte les orientations établies, en particulier celles qui ont d'importantes immobilisations dans le pays. En revanche, d'autres EMN ne respectent pas les orientations générales si celles-ci «sont contraires à la recherche du profit». Des consultations sont généralement organisées entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, mais les EMN ne sont pas consultées, si ce n'est par le biais de l'organisation d'employeurs. Il n'y a pas de consultations avec les gouvernements des pays d'accueil.

## Emploi

(paragraphe 13 à 28)

### ***Promotion de l'emploi***

(paragraphe 13 à 20)

13. Pour stimuler la croissance et le développement économiques, relever le niveau de vie, faire face aux besoins de main-d'œuvre et remédier au chômage et au sous-emploi, les gouvernements devraient formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi<sup>3</sup>.

14. Cela est particulièrement important dans le cas des gouvernements des pays d'accueil situés dans les régions en développement du globe où les problèmes de chômage et de sous-emploi revêtent le plus de gravité. A cet égard, il convient de garder à l'esprit les conclusions générales adoptées par la Conférence mondiale tripartite sur l'emploi, la répartition du revenu, le progrès social et la division internationale du travail (Genève, juin 1976)<sup>4</sup>.

15. Les paragraphes 13 et 14 tracent le cadre dans lequel il devrait être dûment tenu compte, aussi bien dans les pays du siège que dans les pays d'accueil, de l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi.

16. Les entreprises multinationales devraient, surtout lorsqu'elles exercent leur activité dans des pays en développement, s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise.

17. Avant de commencer leurs activités, les entreprises multinationales devraient, dans tous les cas appropriés, consulter les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que possible leurs plans concernant la main-d'œuvre avec les politiques nationales de développement social. Elles devraient poursuivre ces consultations, comme dans le cas des entreprises nationales, avec toutes les parties intéressées, y compris les organisations de travailleurs.

<sup>3</sup> Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

<sup>4</sup> OIT, Conférence mondiale de l'emploi, Genève, 4-17 juin 1976.

18. Les entreprises multinationales devraient donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil à tous les niveaux, en coopération, le cas échéant, avec les représentants des travailleurs qu'elles emploient ou des organisations de ces derniers et avec les autorités gouvernementales.

19. Lorsqu'elles investissent dans des pays en développement, les entreprises multinationales devraient prendre en considération l'importance de l'utilisation de techniques génératrices d'emplois soit directement, soit indirectement. Dans toute la mesure possible, compte tenu de la nature du procédé et des particularités du secteur économique en cause, elles devraient adapter les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil. Elles devraient aussi participer, lorsque cela est possible, à l'élaboration de techniques appropriées dans les pays d'accueil.

20. Pour promouvoir l'emploi dans les pays en développement, dans le contexte d'une économie mondiale en expansion, les entreprises multinationales devraient, chaque fois que cela est faisable, envisager de conclure avec des entreprises nationales des contrats pour la fabrication de pièces et d'équipements, d'utiliser des matières premières locales et d'encourager progressivement la transformation sur place des matières premières. Elles ne devraient pas utiliser de tels arrangements pour éluder les responsabilités contenues dans les principes de la présente Déclaration.

- 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 eu des études sur l'impact des multinationales sur l'emploi, notamment dans différents secteurs industriels? Si oui, donnez-en un bref résumé.*
- 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.*
- 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.*

## Afrique du Sud

L'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)* déclare qu'alors que l'utilisation des technologies de l'information aurait pu conduire à des pertes d'emplois, les EMN ont créé de nombreuses possibilités d'emploi, tant directement qu'indirectement, et ont transféré des compétences vers les travailleurs locaux et vers les industries qui les fournissent. Il n'a pas été réalisé d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Plusieurs EMN ont établi d'importants liens en amont avec les fournisseurs locaux de capitaux et de biens intermédiaires, ainsi qu'avec les fournisseurs publics d'électricité, d'eau et d'autres services. En outre, les EMN ont participé activement à l'établissement de normes du travail «acceptables» pour de nombreuses années.

S'agissant de l'impact des technologies utilisées par les EMN sur l'emploi, le *Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)* note que le raffinage du pétrole, qui est à forte densité de capitaux et dont la production est à haute technologie, a donné lieu à un modeste accroissement de l'emploi à l'échelle mondiale (ainsi que corroboré par des statistiques (jointes) établies par l'OIT sur l'emploi dans le secteur mondial du raffinage [World Refinery Employment, 1998]). Cependant, les chiffres pour l'Afrique du Sud font apparaître que les niveaux de l'emploi dans ce secteur ont beaucoup diminué, passant de

17 000 travailleurs en 1994 à 14 000 en 1997 (Statistiques pour l'Afrique du Sud, tableaux et graphiques inclus). Toutes les raffineries semblent procéder à des compressions de personnel, à des dégraissages, ce qui pose un sérieux défi aux syndicats lorsqu'ils défendent la sécurité de l'emploi de leurs adhérents et les normes établies du travail. Alors que le noyau des employés des raffineries bénéficie de conditions d'emploi améliorées dans ce secteur, il y a des EMN qui, bien qu'elles réalisent de gros bénéfices, réduisent certaines fonctions et tendent ainsi à développer un marché du travail à deux niveaux, avec des travailleurs de seconde catégorie dont la situation se précarise dès lors qu'ils sont confrontés à l'externalisation ou à des situations de travail occasionnelles, ou qu'ils se mettent à leur compte. Dans le secteur du textile, les EMN d'Asie orientale sous-paier régulièrement les travailleurs et exigent d'eux des heures de travail trop longues, et elles menacent de fermer les usines lorsque des inspections du travail ou des campagnes de syndicalisation sont mises sur pied.

S'agissant de l'impact des technologies utilisées par les EMN sur l'emploi, la *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* indique que les EMN tendent à employer des travailleurs de leur pays d'origine dès lors qu'ils ont besoin de compétences particulières, mais la fédération est d'avis que l'employeur devrait former les travailleurs locaux. Lorsque les EMN quittent le pays, les travailleurs qui ont des compétences techniques sont exposés au chômage s'il n'y a pas de postes techniques importants dans le pays. Le pays risque d'être confronté à un exode de compétences si ces travailleurs cherchent un emploi hors du pays. Les organisations de travailleurs n'ont pas entrepris une étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi, et la FEDUSA n'a pas connaissance d'autres études réalisées sur ce sujet. Les EMN utiliseraient les matières premières locales s'il y en avait dans le pays et font appel aux détaillants locaux et aux entreprises indigènes en fonction de leurs besoins de production ou d'exportation. Les EMN ont créé de nombreuses possibilités d'emploi. S'agissant des conditions d'emploi, la FEDUSA mentionne que la pratique diffère d'une EMN à l'autre, certaines offrant de meilleures conditions tandis que d'autres ont tendance à exploiter les travailleurs. Cependant, les syndicats du pays adoptent une position ferme en ce qui concerne la défense des droits des travailleurs.

## Allemagne

Selon la *Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA)*, une étude réalisée récemment par le Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) a établi que l'engagement économique d'EMN étrangères en Allemagne de l'Est avait considérablement amélioré et la productivité et la compétitivité, ce qui avait permis de préserver les emplois et d'en créer de nouveaux.

La *Confédération allemande des syndicats (DGB)* a envoyé la réponse de l'Union allemande des employés de la poste, un syndicat sectoriel, dont il ressort que la réorganisation des EMN du secteur de la poste et des télécommunications, consécutive à la privatisation, a entraîné une réduction du nombre d'employés d'environ un tiers en l'espace de dix ans, une augmentation du nombre d'emplois de durée déterminée, 10 pour cent de tous les employés du service postal étant engagés sur la base de contrats de courte durée. Pour plus de détails sur les effets sociaux de la privatisation de ce secteur, voir la partie IV ci-après.

## Angola

Le gouvernement de l'Angola joint la réponse de la Chambre de commerce et d'industrie du pays, qui fournit des informations émanant d'une EMN du secteur de la pétrochimie (nommément citée) selon lesquelles il est «à peu près certain» que les EMN du secteur pétrolier ont une incidence positive sur l'emploi. Cette entreprise fait état d'un accroissement de l'effectif qu'elle emploie directement, de sa contribution à la croissance

des possibilités d'emploi par la sous-traitance et de son intention de poursuivre dans cette voie. En ce qui concerne les liens en amont et en aval, ladite EMN indique qu'elle recourt aux services d'entreprises nationales.

La *Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola* déclare qu'il n'y a eu encore ni effet positif ni effet négatif sur l'emploi dans le pays en précisant qu'il est difficile de se procurer des informations sur les entreprises, dévastées par la guerre et vidées de leurs forces vives qui s'en vont au combat. La Confédération n'est pas au courant des opérations des EMN dans le pays. Elle observe que la situation de l'emploi dans le pays a tout au plus légèrement évolué par rapport à l'ère coloniale, avec un taux de chômage de 75 pour cent. Elle relève par ailleurs que le secteur informel est l'élément saillant de la situation économique et sociale, une situation où les hommes et les femmes vendent des affaires dans la rue et tirent leur subsistance en travaillant comme colporteurs, petits détaillants, pêcheurs, fermiers, coupeurs de bois, employés de maison, porteurs et conducteurs de rickshaw.

### Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda* signale que les EMN du secteur des télécommunications fournissent des techniques de pointe qui ont un impact qualitatif positif sur l'évolution technologique de ce secteur (l'une d'elles est citée nommément à titre d'exemple). De manière générale, le secteur industriel du pays est modeste et concentré dans des zones précises. Bien que la présence d'EMN dans le pays soit limitée et localisée, elles offrent des possibilités d'emploi avec des conditions de travail et des salaires relativement satisfaisants.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* fait siennes les vues exprimées par le gouvernement.

### Argentine

Le gouvernement de l'*Argentine* déclare que le nombre d'emplois créés par les EMN a diminué en raison de l'utilisation de technologies nouvelles ou de la restructuration de l'emploi et des réductions de personnel. Cependant, de nombreuses EMN font appel à des fournisseurs nationaux et constituent ainsi des instruments importants de la reprise économique et du renforcement du marché du travail. Même si les normes du travail s'appliquent aux EMN au même titre qu'aux entreprises nationales, les efforts entrepris récemment pour encourager l'emploi dans des petites et moyennes entreprises (PME) trouvent leur expression dans des normes légales du travail qui autorisent une plus grande flexibilité.

### Australie

Bien qu'aucune étude spécifique n'ait été réalisée, le gouvernement de l'*Australie* affirme dans ses réponses, qui contiennent les commentaires de l'administration de la Nouvelle-Galles du Sud, que l'impact sur l'emploi des technologies utilisées par les EMN s'est traduit par un gain de productivité, un relèvement des niveaux de compétence et de meilleures possibilités d'emploi. Le Département des affaires aborigènes de la Nouvelle-Galles du Sud fait savoir qu'il n'a aucune information concernant les activités menées par des EMN avec des entreprises indigènes et qu'il n'a pas connaissance d'un quelconque problème lié à de telles activités. Le gouvernement australien joint également des commentaires de l'administration du Victoria, indiquant que la division de l'emploi du Département pour l'emploi, l'éducation et la formation (DEET) mène des travaux d'étude, fournit des informations et donne des conseils pratiques sur les questions de l'emploi, les tendances microéconomiques et macroéconomiques, la migration de main-d'œuvre qualifiée, les groupes défavorisés sur le marché du travail, les tendances professionnelles,

les qualifications professionnelles requises et les profils recherchés sur les marchés du travail régionaux.

Le *Conseil australien des syndicats* (ACTU) indique que la présence d'EMN en Australie a eu un impact positif en termes de transferts de technologies, de croissance de l'emploi et de progrès économique. Les EMN se procurent la plupart de leurs matières premières en Australie et vendent sur les marchés intérieur et extérieur.

## Autriche

Le gouvernement de l'*Autriche*, citant les statistiques officielles, signale qu'en 1997 (les données les plus récentes dont on dispose) 378 400 personnes travaillent dans des entreprises à participation étrangère. La grande proportion d'employés des EMN travaillent dans l'industrie de l'équipement électrique, dans l'industrie chimique, dans le secteur du caoutchouc, dans le secteur des matières synthétiques et dans le domaine de la mécanique (données ci-jointes). Les données d'entreprise (sources jointes) révèlent que les EMN en Autriche ont une productivité plus élevée que les entreprises nationales. Les données sur les liens entre les activités d'EMN et d'entreprises nationales ne permettent pas d'évaluer toute l'ampleur de cette relation. Cependant, des exemples suggèrent un effet positif (à l'exemple de la production automobile). Comme les investissements extérieurs directs induisent des progrès techniques réducteurs de main-d'œuvre, le potentiel de création de nouveaux emplois a été, de l'avis du gouvernement, «quelque peu surestimé». Dans certains secteurs tels que les activités manufacturières, l'emploi dans les EMN opérant en Autriche est sujet à des fluctuations plus importantes.

La *Confédération des syndicats autrichiens* (ÖGB) a envoyé les réponses des syndicats de la métallurgie, des mines et de l'énergie (GMBE), de la construction et du bois d'œuvre (GBH), de l'agriculture, de l'industrie alimentaire et des branches connexes (ANG), ainsi que celles des syndicats sectoriels, qui se réfèrent à leurs secteurs respectifs. Le GMBE indique que des «ensembles de technologies» ont été constitués avec la coopération de l'investissement public dans le domaine des sciences et de la recherche, notamment dans le secteur automobile. Le GBH signale que les nouvelles technologies employées dans le secteur de la construction ont entraîné des suppressions d'emplois; en revanche, des possibilités d'emploi se sont développées dans certaines régions grâce aux EMN, et les conditions d'emploi y sont supérieures. On observe des liens en amont et en aval, notamment dans le commerce de gros. L'ANG informe que l'utilisation de la technologie moderne dans l'industrie alimentaire et les branches connexes exige soit une formation, soit le recours à la sous-traitance par des entreprises extérieures. Les activités des EMN ont eu un effet positif sur les possibilités d'emploi dans ce secteur, mais des unités de production (nommément citées) ont été fermées lors de l'accession à l'UE. Aucun des syndicats représentés dans le rapport n'a connaissance d'une étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi.

## Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* indique que, sur le plan de l'impact qualitatif, les EMN ont introduit de nouvelles technologies et offrent aux travailleurs des stages de formation et de recyclage. Cela s'est traduit quantitativement par une augmentation du nombre d'emplois de qualité dans divers secteurs industriels et dans le secteur des services. Il n'a pas été réalisé d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi dans divers secteurs. Les EMN ont établi des liens avec des entreprises nationales dans les «industries légères», tandis que la production agricole est utilisée de manière extensive par le secteur d'hôtellerie/restauration/accueil. Les possibilités d'emploi dans les EMN ont «considérablement» augmenté au cours des sept dernières années, et les normes en matière de productivité et de services ont été alignées sur les normes admises sur le plan international. De manière générale, les EMN ont eu un impact sur le secteur des services et

l'industrie de la construction. En particulier, des technologies de pointe ont été introduites dans les secteurs de la banque et du commerce par Internet.

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* dit qu'aucune étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi n'a été effectuée. Comme le rôle des EMN dans l'économie nationale est limité, les liens en amont et en aval avec les entreprises nationales sont également limités. Néanmoins, les EMN peuvent exporter leurs produits en créant une succursale étrangère dans le pays. Toutefois, les importations ne sont autorisées que pour les entreprises bahreïnites titulaires d'une licence d'importation commerciale. De manière générale, l'ouverture de branches d'EMN dans le pays contribue à créer de nouvelles possibilités d'emploi, sur un plan tant quantitatif que qualitatif. Un décret pris en 1996 par le ministère du Travail et des Affaires sociales (n° 7 de 1996) exige que toutes les entreprises du secteur privé augmentent le recrutement de Bahreïnites de 5 pour cent par an et que la main-d'œuvre des nouvelles entreprises soit constituée à 20 pour cent de Bahreïnites, quelle que soit la technologie utilisée.

## Bangladesh

Le gouvernement du Bangladesh fait parvenir ses points de vue, qui sont conformes à ceux transmis par l'Association des employeurs du Bangladesh reproduits plus bas.

L'*Association des employeurs du Bangladesh (BEF)* indique que les technologies employées par les EMN sont relativement modernes et ont une incidence favorable sur l'emploi et la productivité. Aucune étude n'a été réalisée concernant l'impact des EMN sur l'emploi, mais ces dernières ainsi que d'autres entreprises sont d'avis que de telles études sont nécessaires. La BEF estime que les EMN ont des liens «optimaux» avec les entreprises nationales sur le plan de l'ensemble de leurs activités. Les activités des EMN ont un impact plus positif sur les possibilités d'emploi et les normes que celles des entreprises nationales. Le cadre et les locaux de travail sont aussi à l'avantage des EMN.

L'*Association des travailleurs du Bangladesh (BWF)* indique que les technologies employées par les EMN ont entraîné une réduction des coûts, une amélioration de la qualité des produits et un accroissement de la productivité. Cependant, les licenciements se sont également multipliés à un «rythme alarmant», et les EMN sont en train de diminuer les possibilités d'emploi au nom de la restructuration de leurs stratégies et de leur organisation et parfois pour améliorer la compétitivité et le rendement. Les statistiques des licenciements sont fournies pour une seule entreprise (citée nommément) de l'industrie pharmaceutique, qui, selon la BWF, se heurte à de «formidables obstacles d'ordre réglementaire» qui mettent ses produits à l'index depuis 1982. L'organisation de travailleurs note que, dans le secteur pharmaceutique, certaines EMN (quatre nommément désignées) ont dû fermer et transférer leur opérations à des entreprises nationales, qui peuvent opérer dans le cadre de politiques et de règlements plus favorables. Par exemple, dans l'une des EMN (citée nommément), le nombre d'ouvriers a été ramené de 1 350 en 1982 à 850 en 2000, et des postes permanents ont été remplacés par des postes temporaires et des contrats d'emploi. Dans certains cas, les EMN ont transféré leurs entreprises (citées nommément) à des entrepreneurs locaux qui les dirigent sous des noms différents. Selon la BWF, cet impact est plus préoccupant dans d'autres entreprises. Elle indique que les EMN sont tenues d'acquérir leurs matières premières auprès d'entreprises nationales, par l'intermédiaire de fournisseurs et de distributeurs locaux.

## Barbade

Selon le gouvernement de la *Barbade*, les EMN utilisent les technologies disponibles pour accroître l'efficacité. Dans ce processus, elles convertissent parfois les activités à



forte intensité de main-d'œuvre en activités à forte intensité de capitaux et remplacent certains types d'emploi par de nouvelles possibilités d'emploi. Le gouvernement n'a pas connaissance d'étude concernant l'impact des activités des EMN sur l'emploi. Les liens en amont avec les entreprises nationales sont sporadiques. Normalement, les acquisitions de la majeure partie des matières premières destinées au processus de fabrication et des produits finis requis pour d'autres activités sont effectuées à l'étranger. Pour les EMN, le choix des produits ou services achetés dépend du coût, pas de l'origine. Les EMN ont créé des possibilités d'emploi pour les ressortissants nationaux, en sorte que le niveau de l'emploi a beaucoup augmenté dans l'ensemble du pays. La Barbados Investment and Development Corporation (BIDC) n'a pas consacré d'étude générale à l'impact des EMN sur l'emploi mais présente un tour d'horizon sur la contribution des EMN à l'emploi dans les secteurs de l'électronique et des services d'information. Elle indique que le secteur de l'électronique, où les sociétés sont en majorité des EMN, a beaucoup bénéficié de leurs activités au début des années quatre-vingt en raison du faible coût associé à la fabrication. Sur le plan quantitatif, le secteur employait plus de 2 000 travailleurs. Compte tenu de l'automatisation progressive dans l'industrie, ce chiffre est passé à 1 000 dans les années quatre-vingt-dix. La plupart des ouvriers licenciés étaient des femmes, cette industrie étant à dominante féminine. Cette situation a aussi provoqué une certaine perturbation. Depuis lors, les EMN ont entrepris de modifier leurs procédés de manière à passer du travail à forte intensité de main-d'œuvre à un mélange d'automatisation et de main-d'œuvre. L'impact sur l'emploi est neutre dans la mesure où les pertes d'emplois dans un domaine tendent à être compensées par des créations d'emplois dans un autre ou dans des entreprises nouvellement implantées. S'agissant du secteur des services de l'information, la BIDC indique que les EMN en possèdent environ 55 pour cent. Au début des années quatre-vingt, ce secteur employait moins de 200 travailleurs. Depuis, il a connu une expansion spectaculaire, avec un pic en 1998 de près de 3 000 employés. Cependant, le caractère de ces emplois s'est modifié au cours de ces dernières années, passant d'une position modeste de traitement des données à une position forte d'élaboration de logiciels. L'évolution technologique a eu un effet négatif sur l'emploi. Cette évolution a induit un fléchissement de l'emploi d'environ 1 000 ouvriers entre décembre 1997 et décembre 1999, mais la situation générale de l'emploi s'améliore à mesure que les emplois nouveaux et les emplois de haut niveau tendent à être les emplois les mieux payés. Dans les deux principaux secteurs susmentionnés (notamment dans celui de l'électronique), les EMN s'adressent à la société mère ou à d'autres sources extérieures pour se procurer les matières premières et les équipements de grande taille, même si elles peuvent acquérir sur place les fournitures de base pour leurs bureaux.

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* indique que certaines EMN ont transféré – ou sont en train de le faire – leurs processus de production de la Barbade vers des pays voisins en raison du coût d'exploitation élevé sur le plan local (EMN nommément désignées). Conséquence: il y a eu des licenciements et les travailleurs en poste participent plus à la distribution qu'à la fabrication. La BEC cite une étude entreprise par le BIT («*Employment, working conditions and labour relations in offshore data service enterprises: Case studies of Barbados and Jamaica*») de Faith Dunn et de Hopelton Dunn), [Programme des entreprises multinationales, document de travail n° 86] sur l'impact sur l'emploi des EMN, dont il ressort que le développement économique des Caraïbes dépend des services de l'information. Les progrès réalisés par la technologie des ordinateurs et des télécommunications, auxquels s'ajoutent l'avantage de la proximité des Etats-Unis et le faible coût du travail, ont un impact majeur sur l'industrie de données délocalisée. Comme la majorité des emplois faiblement qualifiés est tenue par des femmes et celle des emplois hautement qualifiés par des hommes, la sexospécificité y apparaît comme une caractéristique essentielle. Les liens avec des entreprises locales sont très peu nombreux, l'informatique étant l'une des principales industries du pays. De manière générale, les EMN se conforment aux lois et normes de la Barbade au même titre que les entreprises locales.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* indique que la technologie utilisée par certaines EMN a entraîné des pertes d'emplois. Cependant, dans l'industrie sucrière, la technologie a permis de surmonter la pénurie de main-d'œuvre. Il n'y a pas eu de liens entre EMN et entreprises locales.

## Belgique

Le gouvernement de la *Belgique* répond que l'impact, tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, des technologies utilisées par les EMN sur l'emploi a été négatif, dans la mesure où le niveau technologique du pays était déjà avancé. Il regrette cependant la fermeture annoncée du Centre de recherche et de développement d'une EMN (citée nommément) et espère que cet exemple ne sera pas suivi par d'autres, notamment par des EMN dotées de laboratoires ou de centres de recherche et de production à forte valeur ajoutée. Les EMN développent indéniablement des liens avec toute une série d'entreprises qui fournissent des biens et des services. En cas de fermeture, ces entreprises locales pourraient en ressentir également les effets, comme ce fut le cas avec une EMN dans l'industrie automobile (nommément citée). En revanche, les négociations menées dans la transparence pour la restructuration au sein d'une autre EMN ont été appréciées dans la mesure où elles ont facilité la reprise au plan local. Dans un troisième exemple, le rachat d'une entreprise locale par une EMN a évité à une vaste région du pays de connaître les effets «catastrophiques» d'une fermeture (les entreprises et la région sont nommément citées). Pour déterminer que soit l'impact des EMN sur l'emploi, il n'a pas fait l'objet d'une étude statistique. Cependant, une étude consacrée par le Bureau fédéral de la planification à 369 cas de licenciement collectif prononcés entre 1990 et 1996 a permis d'établir que les entreprises locales et les EMN recourent à cette mesure pour des raisons très différentes. Les entreprises locales recourent à ces licenciements pénibles lorsque se posent des problèmes de financement ou de gestion. Les EMN, même bien portantes et bien gérées, licencient en délocalisant pour des raisons stratégiques, notamment pour chercher à maximiser leurs bénéfices ailleurs.

## Brésil

Le gouvernement du *Brésil* informe qu'il ne peut fournir aucune réponse quant à l'impact qualitatif ou quantitatif des technologies utilisées par les EMN sur l'emploi (y compris dans les divers secteurs industriels), les données pertinentes ne tenant pas compte de la nationalité de l'entreprise. Aucune étude n'a été réalisée à ce jour sur l'impact spécifique des EMN. Le Bureau du coordinateur général de l'emploi, notamment en ce qui concerne le Programme de création d'emplois et de revenus (PROGER), tend à concentrer certaines de ses activités sur les chaînes de fabrication, les plus importantes d'entre elles étant généralement plus robustes et opérationnelles plus longtemps. Comme le Programme PROGER offre des crédits aux micro-entreprises et aux PME, les EMN n'ont probablement qu'un léger impact sur les chaînes de fabrication.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* partage les vues du gouvernement étant donné que les données disponibles ne tiennent pas compte de la nationalité des entreprises et renvoient à une étude publiée par la Banque nationale du développement sur l'impact des sociétés à participation étrangère, couvrant la période 1995-1997, dans laquelle l'échantillon analysé a révélé une corrélation positive entre la croissance de la productivité du travail et la présence de sociétés étrangères dans la majorité des secteurs industriels, et plus particulièrement dans les secteurs à forte intensité de capitaux.

La *Confédération générale des travailleurs (CGT)* indique que les technologies utilisées par les EMN ont réduit le nombre des emplois. Elle n'a pas connaissance d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi et n'est au courant d'aucun couplage entre EMN et entreprises nationales.

## Bulgarie

Le gouvernement de la *Bulgarie* fait savoir que l'impact des technologies utilisées par les EMN varie d'un secteur à l'autre. Par exemple, dans le secteur de la brasserie, l'introduction de nouvelles technologies n'a pas eu d'impact, quantitatif ou qualitatif, sur l'emploi, alors que dans le secteur des services les EMN contribuent considérablement à améliorer la qualité du travail. Du temps et des moyens sont accordés pour contribuer à la formation et à l'amélioration de la gestion. Dans l'industrie, les EMN présentes dans des centres de production privatisés héritent de technologies dépassées et de systèmes de gestion de personnel démodés. La restructuration implique l'adoption de technologies modernes et d'études visant à optimiser le nombre des travailleurs, même si cela demande des mesures (de réduction) impopulaires. D'une manière générale, ces EMN s'efforcent d'équilibrer les effets quantitatifs et qualitatifs des techniques de recrutement, à quelques exceptions près. Dans les industries chimique et pétrolière, on observe une tendance quantitativement négative, à l'inverse de l'aspect qualitatif, bien qu'il n'y ait eu aucune innovation technologique. Dans l'industrie du ciment, le recul de l'emploi a résulté de la fermeture des unités de production qui n'étaient pas conformes aux prescriptions en matière d'environnement; les innovations technologiques prévues peuvent avoir à l'avenir des effets négatifs sur l'emploi. Un déclin similaire dans l'industrie alimentaire et dans le secteur des services (maintenant détenus par les EMN) est imputé à la modernisation des équipements et des méthodes de travail. Les entreprises qui lancent des activités dans le pays sont capables de créer des structures «parfaites» avec un maximum de flexibilité pour répondre à la dynamique de l'évolution, car la main-d'œuvre du pays est hautement qualifiée et possède les qualités requises pour le développement. Le gouvernement indique que le processus de privatisation et les flux d'investissement dans le pays en sont toujours à un stade initial qui empêche toute amélioration. Il est difficile de réaliser des études sur l'impact des activités des EMN sur l'emploi dans les différents secteurs industriels du fait de l'absence de données statistiques pour les entreprises privatisées. S'agissant des liens en amont et en aval avec les entreprises locales, les EMN ont du mal à trouver des partenaires, des fournisseurs et des distributeurs locaux, dont les activités sont conformes aux normes internationales. En conséquence, les EMN essaient d'édifier des alliances stratégiques avec les entreprises nationales ou d'investir dans ces dernières, vers lesquelles elles transfèrent leur savoir-faire, leurs exigences modernes et leurs normes du travail. D'où la nécessité pour les EMN de garder en permanence des liens en amont et en aval avec ces partenaires, et chaque EMN a un réseau de couplages bien développé, notamment dans l'industrie du ciment et du pétrole. D'une manière générale, les EMN ont un impact positif sur les possibilités et les conditions d'emploi. S'il est nécessaire de réduire l'emploi dans les secteurs industriels aux fins d'améliorations structurelles, les secteurs du commerce et des services présentent des perspectives importantes de création d'emplois. La plupart des EMN exigent de la discipline aussi bien technique que professionnelle et financière, et le personnel est très motivé pour améliorer ses compétences. En principe, l'impact des EMN sur l'emploi est double: négatif dans la mesure où les structures d'organisation et de gestion entraînent une importante réduction de l'emploi, et positif dans la mesure où elles permettent le sauvetage d'entreprises existantes, en sorte que l'accroissement de la production donne lieu au recrutement d'effectifs supplémentaires. Les normes du travail sont régies principalement par la loi pour la protection en cas de chômage et pour la promotion de l'emploi, par la loi sur la sécurité et la santé au travail, ainsi que par les normes internationales du travail inscrites dans les conventions de l'OIT que le pays a ratifiées. Un conseil national a été créé en vertu de l'article 4(2) de la loi sur le chômage, et le gouvernement poursuit une politique d'assurance chômage, de promotion de l'emploi des chômeurs et de protection du marché du travail intérieur. Il s'agit entre autres d'étudier les changements et les importants amendements à introduire dans la législation du travail en vue de réglementer les nouvelles formes de relations professionnelles. D'une manière générale les normes du travail au sein des EMN sont déterminées par les pratiques du monde des affaires au niveau de l'UE. Les lois du travail sont appliquées avec rigueur, et d'importants amendements aux lois ci-dessus pour établir de nouvelles relations

professionnelles sont actuellement examinés en vue de leur soumission au Parlement pour adoption. Par ailleurs, les normes du travail appliquées par les EMN sont des normes d'entreprise de niveau international, et les entreprises créent des emplois qualifiés conformes aux exigences européennes en matière de qualité et de compétitivité.

## Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* indique que, pour l'essentiel, la politique poursuivie par les EMN en matière de technologie consiste à produire la qualité et la quantité nécessaires pour réaliser un maximum de bénéfices. Cette politique, notamment dans le secteur industriel, a permis aux EMN de beaucoup se développer et, par voie de conséquence, de créer de nombreux emplois. Le secteur le plus florissant à cet égard est l'industrie agroalimentaire (brasseries, huileries, savonneries, biscuiteries, boulangeries, pâtisseries, etc.). Il n'a pas été compilé de données sur les emplois proposés par les EMN au Burkina Faso, du moins pas dans le secteur industriel. Les EMN ont des liens en amont et en aval avec des entreprises nationales/indigènes dans de nombreux domaines. De nombreuses entreprises nationales fournissent aux EMN des biens et des services. Quelques entreprises nationales jouent pour les EMN le rôle d'agents de distribution de leurs produits, notamment dans le domaine de la brasserie et dans d'autres secteurs agroalimentaires. En tant que partenaires dans le secteur de la construction et des travaux publics, les EMN font sous-traiter certains travaux d'appoint par des entreprises nationales. En ce qui concerne l'impact des activités des EMN sur les possibilités d'emploi, on peut le considérer sous des angles différents. En général, les EMN, malheureusement trop peu nombreuses, offrent des emplois stables qui se sont multipliés au fil des années à mesure que se développaient leurs activités. La stabilité d'emploi que peuvent offrir les EMN s'explique par leur solidité, leur gestion saine et leur grande expérience. Cependant, les entreprises d'exploitation minière ont rencontré des difficultés liées à la chute des cours de l'or, et nombreuses sont celles qui ont dû fermer, laissant des milliers de personnes sans emploi. Les EMN actives dans l'industrie dynamique de l'agroalimentaire et des brasseries ont connu une certaine prospérité. Le Burkina Faso et les EMN sont touchés par la crise économique mondiale, qui n'épargne aucun pays et a une incidence négative sur la croissance de l'emploi au sein de telles sociétés.

## Cameroun

L'*Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)* indique qu'il n'existe pas d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Des liens ont été développés entre les EMN et les entreprises nationales ou indigènes; cependant, il n'a pas été possible pour l'Union de compiler des données pertinentes permettant de répondre à cette question. L'impact des activités des EMN sur les possibilités et les conditions d'emploi a été «révélateur». Les retombées sociales (vie de famille, fréquentation scolaire, etc.) ont été positives.

## Canada

Le *Conseil canadien des employeurs (CCE)* note qu'il n'y pas de différence dans le choix des technologies selon le mode de propriété (à savoir si une organisation est une EMN ou non). Les EMN tout comme les autres entreprises s'efforcent de parvenir à une utilisation efficace de la main-d'œuvre et de la technologie. L'influence de la technologie a pour effet positif d'améliorer les compétences de base des employés, ce qui permet un meilleur accès à de bons emplois bien rémunérés. Les EMN ont eu un impact positif sur les possibilités d'emploi. Cette rapide croissance des secteurs à champ d'action multinational, tels que l'industrie du logiciel, a créé de nombreuses possibilités d'emploi. Les EMN ont aussi créé d'importants réseaux de fournisseurs avec lesquels elles ont des liens bien développés, en amont comme en aval. En outre, par l'intermédiaire de leurs organismes d'achat, les EMN dispensent une formation et des compétences techniques à leurs fournisseurs, offrant ainsi des avantages aux industries nationales et à leurs travailleurs.

## Cap-Vert

Le gouvernement du *Cap-Vert* signale que l'impact des technologies, notamment dans les secteurs industriels, s'est traduit par une forte croissance des exportations et par l'apparition de nouveaux produits. Le gouvernement fait savoir que les travailleurs apprennent rapidement et ont une grande capacité à assimiler des connaissances et des compétences, le plus souvent lors des stages proposés, à mesure que se développent les entreprises. Aucune étude n'a encore été réalisée sur l'impact des EMN sur la création d'emplois. Cependant, le gouvernement indique que le secteur industriel absorbe une proportion importante de la main-d'œuvre nationale. Par exemple, une EMN (citée nommément) à Mindelo emploie 270 personnes, une autre (citée nommément) 106, et encore une autre (citée nommément) 160. Les EMN produisent essentiellement pour exporter; leur impact sur les entreprises à vocation de fourniture et de distribution est négligeable, même si au moins une EMN (citée nommément) opère sur le marché local et est le fournisseur de distributeurs nationaux. Le gouvernement observe que l'impact des EMN en tant que «facteurs de valeur ajoutée», découlant de la consommation de biens et services nationaux, est important. Les EMN, constituées grâce à des investissements étrangers directs et conformément aux objectifs du gouvernement, créent un grand nombre d'emplois et réduisent ainsi considérablement le chômage, notamment sur des îles comme Saint-Vincent.

## Chine

Selon le gouvernement de la *Chine*, aucune étude ni analyse systématique n'a été effectuée à ce jour pour évaluer l'impact des technologies utilisées par les EMN sur l'emploi dans les différents secteurs industriels. Cependant, en introduisant de nouvelles technologies, ces entreprises ont donné une forte impulsion à la création d'emplois dans le pays tant au plan quantitatif que qualitatif, le nombre de leurs employés ayant manifestement doublé (2 930 000 en 1998) par rapport à 1991. Les EMN ont créé des possibilités d'emploi à mesure qu'elles se développaient, avec des effets positifs et négatifs sur les conditions d'emploi. La plupart des EMN sont en mesure d'offrir des emplois relativement stables et de garantir des avantages de sécurité sociale tels qu'ils sont prévus par la législation, qu'il s'agisse d'indemnités de chômage ou d'allocations de vieillesse; cela dit, il y a des problèmes en ce qui concerne la sécurité et la santé dans la production au sein de certaines EMN; dans certaines EMN, une sécurité sociale adéquate ne peut être garantie aux travailleurs temporaires.

## Chypre

D'après le gouvernement de *Chypre*, les technologies utilisées par les EMN ont un impact qualitatif et quantitatif sur l'emploi, notamment dans les secteurs du tabac et du pétrole, de la banque, des assurances et du tourisme. Il n'existe pas d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Même si ces entreprises créent des possibilités d'emploi, elles n'ont pas eu d'effet positif sur les conditions d'emploi et peuvent même, dans certains cas, avoir sur ce plan un impact négatif.

La *Fédération panchypriote du travail (PEO)* indique que les EMN créent des possibilités d'emploi du fait que leur technologie et leurs méthodes de gestion sont adaptées aux besoins et aux caractéristiques du pays. Les entreprises nationales peuvent apprendre de l'expérience des EMN en matière de productivité, tant au plan qualitatif que quantitatif, ce qui ouvre de bonnes perspectives d'emploi dans différents secteurs industriels. Cette fédération énumère divers instituts nationaux engagés dans des activités de recherche, notamment l'Autorité pour la formation industrielle, qui mène des études et des enquêtes sur les besoins actuels et futurs du marché du travail, couvrant toutes les entreprises, le but étant de planifier l'orientation professionnelle et la formation et de déterminer la capacité de recrutement des entreprises. Les résultats de ces travaux sont

publiés et offrent une orientation utile. D'autres travaux d'étude spécifiques sont effectués par le Centre de productivité de Chypre et d'autres institutions nationales. Le but des EMN est de produire leurs biens et services elles-mêmes en utilisant les matières premières disponibles au plan local et en recourant aux fournisseurs et distributeurs locaux; mais elles importent certains produits de base en fonction de facteurs tels que le prix et la qualité. L'on n'a pas observé de conséquences négatives des liens existant en amont avec les entreprises nationales. L'impact des EMN sur les possibilités d'emploi dépend de la diversité de leurs activités et des secteurs dans lesquels elles opèrent. De plus, des facteurs tels que leur puissance financière et leurs compétences en matière de gestion leur permettent de réaliser des bénéfices propices à une situation de monopole qui présente des désavantages pour le consommateur. Même si les EMN connaissent une expansion constante dans divers secteurs économiques, susceptible de se traduire par de nouvelles possibilités d'emploi, elles restent soucieuses de maintenir les coûts à un faible niveau et se gardent donc de créer de nombreux emplois; en outre, les EMN nouvellement implantées dans le pays risquent d'avoir des effets négatifs sur l'emploi dans les petites et moyennes entreprises nationales.

## Colombie

Le gouvernement de la *Colombie* dit que, bien que ses enquêtes reflètent d'une manière générale la situation du marché du travail, il n'existe pas de données spécifiques sur le nombre d'emplois créés ni sur le type de technologie utilisé par les EMN. Il n'a été réalisé aucune étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi, y compris dans différents secteurs. Cependant, la contribution des EMN en termes de création d'emplois est jugée importante. Le gouvernement note l'existence de liens entre les EMN et les entreprises nationales sous forme d'accords de distribution et de franchise.

La *Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT)* fait parvenir la réponse de l'Association des stewards et hôtesse de l'air qui affirme qu'une compagnie aérienne multinationale (nommément désignée) a cessé de recruter du personnel local ces dernières années alors qu'elle a continué à embaucher dans d'autres pays de la région (noms des trois pays communiqués).

## République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* note que les EMN apportent une contribution quantitative en termes de création d'emplois et une contribution qualitative en termes de formation et d'initiation des travailleurs à leurs techniques de pointe. Il n'a pas été réalisé d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Le gouvernement ne dispose pas d'analyses précises sur les liens en amont et en aval, mais informe que les EMN sont en train d'améliorer leurs méthodes de gestion grâce aux liens avec les entreprises nationales et indigènes, une démarche qu'il encourage. Les EMN créent des possibilités d'emploi mais n'ont pas beaucoup d'influence sur les conditions d'emploi car elles sont tenues de se conformer à la loi coréenne y relative.

La *Fédération des syndicats de Corée (FKTU)* note que les EMN ont concouru à un développement de l'emploi jusqu'au début des années quatre-vingt lorsque l'IED était au plus haut. Le nombre le plus élevé d'employés a alors avoisiné les 200 000 dans les EMN et les zones franches économiques à vocation essentiellement manufacturière. Ce nombre a chuté de manière abrupte à la fin des années quatre-vingt pour s'établir à 130 000. L'on ne dispose pas de chiffres de l'emploi dans les EMN, mais l'on sait que le secteur privé connaît une croissance de l'emploi du fait de la multiplication des sociétés à capitaux étrangers. Il n'y a pas de liens étroits ni de relations à l'amiable entre les EMN et les entreprises nationales dans le domaine de la commercialisation, dans les filiales ou dans le secteur des transports. La concurrence excessive des EMN a compromis la survie de

centaines et de milliers de petits commerces, menacé la sécurité d'emploi et engendré des conditions de travail caractérisées par de «longues heures de travail et de bas salaires».

## Costa Rica

Le gouvernement du *Costa Rica* indique que la majorité des EMN, notamment celles situées dans les zones franches, génèrent de nombreuses possibilités d'emploi. Selon les données des rapports annuels présentés par le Conseil de promotion du commerce costaricien (PROCOMER), ces entreprises ont créé 30 000 emplois directs en 1999. Il y a eu des activités diverses dans le domaine industriel, ce qui crée une forte demande de main-d'œuvre à tous les niveaux. Il est à noter que les entreprises implantées dans les zones franches déploient surtout des activités industrielles, notamment dans le textile, la chaussure et le cuir, où l'on trouve 25 pour cent de ces entreprises. Treize pour cent des EMN sont actives dans les secteurs de biens et de services. PROCOMER a déployé divers efforts visant à déterminer l'impact des EMN sur le développement dans le pays, y compris une étude intitulée *Les zones franches et leur impact sur le développement économique: le cas du Costa Rica*. Cette étude ne couvre que 31 entreprises du Parc industriel de Cartago, soit 15 pour cent du total. D'après le gouvernement, des liens en amont et en aval avec les entreprises nationales/indigènes (par exemple, fournisseurs et distributeurs) sont encouragés par le biais de divers programmes auxquels sont associés le secteur public, des organisations d'employeurs et des EMN. Ainsi, différentes entreprises nationales ont pu, après une période préparatoire, devenir des fournisseurs de matières premières et de facteurs de production pour les EMN. Ces programmes sont en cours, et l'on espère que les relations avec les EMN vont se développer et qu'il en résultera des avantages tels qu'une plus grande compétitivité et une meilleure préparation pour répondre aux besoins des marchés internationaux. Un nouveau projet d'établissement de fournisseurs a été lancé récemment en coentreprise par la CINDE (la Chambre d'industrie du Costa Rica), le Conseil de promotion du commerce extérieur costaricien et le FUNCENAT (Centre national de haute technologie), avec le soutien financier de la Banque interaméricaine de développement, du gouvernement costaricien et du secteur privé. Sous le slogan «Costa Rica Proveen», ce programme favorise l'établissement de liens entre les producteurs qui sont des PME et les EMN de la haute technologie. D'après le gouvernement, les EMN ont eu un impact sur les possibilités et les conditions d'emploi, notamment en ouvrant de nombreux débouchés. De même, comme ces entreprises ont des besoins de recrutement plus importants que les entreprises nationales, notamment pour les postes élevés, les Costariciens ont amélioré leurs compétences professionnelles en conséquence, et l'on est motivé pour apporter des améliorations à la formation académique ou technique. Cette situation apparaît clairement à travers l'augmentation du nombre de bilingues dans le pays, une évolution qui répond aux besoins de certaines EMN.

## Côte d'Ivoire

Le gouvernement de la *Côte d'Ivoire* signale que les EMN jouent un rôle important de promotion des possibilités d'emploi puisqu'elles fournissent environ 30 pour cent de tous les emplois dans les secteurs industriels et commerciaux. Cependant, le pourcentage de ressortissants nationaux employés dans les EMN est inférieur à celui des entreprises nationales.

## Croatie

La *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)* indique qu'il y a eu une diminution du nombre des travailleurs à faibles qualifications tandis que de jeunes ingénieurs ont été embauchés par une EMN du secteur des télécommunications. Des contacts spéciaux ont été établis avec la Faculté d'électrotechnique en vue d'élaborer un programme répondant aux besoins des EMN et d'attirer les meilleurs étudiants. Il n'a été réalisé aucune étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi selon la confédération.

Une EMN en particulier ne donne pas automatiquement la préférence aux fournisseurs nationaux; elle opère selon les principes du marché et, dans le choix de ses fournisseurs, tient compte du prix, de la qualité et du délai de livraison.

#### Danemark

Les partenaires tripartites du *Danemark* signalent qu'il n'existe aucune étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Il n'est pas possible de mesurer l'impact direct des technologies utilisées par les EMN sur l'emploi, d'autant qu'il n'y a pas de différence entre les technologies utilisées par les EMN et celles des grandes entreprises nationales. Les EMN ont contribué à la création d'emplois similaires à ceux que l'on rencontre dans tout autre type d'entreprise et peuvent contribuer à une plus grande «internationalisation» en offrant à certains employés de meilleures chances de carrière internationale.

#### République dominicaine

D'après la Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD), on ne dispose pas de données et/ou il n'a pas été réalisé d'étude sur les effets quantitatifs et qualitatifs que les technologies utilisées par les EMN ont eues sur l'emploi. Cependant, on peut dire que l'application du système modulaire de production par les entreprises textiles implantées dans les zones franches a réduit le niveau de l'emploi et que l'automatisation des services de téléphone (entreprise citée nommément) a considérablement réduit la main-d'œuvre (de 3 000 postes). La CNTD ajoute qu'il n'y a pas de liens en amont ou en aval entre les EMN et des entreprises nationales/indigènes. En ce qui concerne l'impact des EMN sur les possibilités et les conditions d'emploi en République dominicaine, la création d'entreprises de sous-traitance dans les zones économiques spéciales, ainsi que d'hôtels internationaux, a conduit à des créations d'emplois, mais l'application des normes du travail a été difficile (notamment en ce qui concerne la syndicalisation). Dans les zones franches, par exemple, il n'existe que 14 syndicats.

#### Egypte

Le gouvernement de l'*Egypte* fournit l'exemple d'une EMN étrangère (nommément citée) dans le secteur automobile, qui a contribué au développement de ce secteur par son apport matériel (en particulier un soutien technique sur les plans quantitatif et qualitatif) et son potentiel spirituel. Cette EMN traite avec plus de 150 fournisseurs du secteur. Ceci a contribué à l'établissement d'une base industrielle stable pour le secteur des pièces de rechange et accessoires. Le gouvernement est d'avis que ceci est lié au réinvestissement des bénéfices dans le développement technologique et la modernisation de l'industrie égyptienne. Ceci pourra servir à établir une base industrielle qui permettra à l'*Egypte* de continuer à renforcer la stabilité et la croissance économique du pays.

La *Fédération des industries égyptiennes (FIE)* fait parvenir les réponses de deux EMN opérant en *Egypte*. L'une d'entre elles active dans l'industrie alimentaire fait savoir qu'il faut une main-d'œuvre bien formée et expérimentée pour maîtriser les technologies de pointe; des pratiques de recrutement sélectives ont été adoptées. Il n'a pas été réalisé d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi mais, selon cette EMN, les EMN créent davantage d'emplois ainsi que de nouvelles catégories d'emploi qui obligent à disposer de bonnes connaissances spécialisées; en outre, l'on accorde une plus grande attention à la commercialisation et à la formation. Selon la même EMN, 95 pour cent des possibilités d'emploi dans les EMN sont offertes aux citoyens locaux. Une autre EMN du secteur pétrolier signale qu'elle utilise une technologie avancée pour les processus de prospection et de production; son personnel est dûment formé à l'utilisation de cette technologie. Les fournisseurs et distributeurs sont considérés comme des partenaires commerciaux et associés aux efforts visant à garantir l'application de meilleures normes dans l'intérêt des



consommateurs. Des liens ont aussi été créés en amont et en aval. Ainsi, une EMN du secteur pétrolier (nommément désignée) entretient de nombreux contacts avec des entrepreneurs et des fournisseurs locaux dans une vaste gamme de services techniques et administratifs tels que services médicaux, services de secrétariat, transports automobiles. La même EMN du secteur pétrolier mène des campagnes de recrutement en fonction de ses besoins et offre un accord global juste et concurrentiel à du personnel national. Cet accord global fait l'objet d'un examen périodique, le but étant d'assurer qu'il se classe parmi les premiers 25 pour cent du marché local.

## El Salvador

En ce qui concerne l'impact qualitatif et quantitatif des technologies utilisées par les EMN sur l'emploi, en particulier dans les secteurs industriels, le gouvernement d'*El Salvador* souligne que les EMN jouissent d'une grande liberté de manœuvre, comme d'ailleurs toutes les entreprises à capitaux salvadoriens. Cela a permis d'améliorer la technologie de l'information et de fournir des services répondant aux besoins de la population, renforçant ainsi la situation de l'emploi dans le pays. La conséquence logique est que les entreprises salvadoriennes ont aussi perfectionné leurs méthodes de recrutement et la fourniture de services, créant ainsi davantage d'emplois dans le secteur «zone franche» et dans le secteur des services. Un registre des entreprises régies par la loi sur les zones franches industrielles et la commercialisation a été constitué, et il est prévu de réaliser dans un proche avenir des études sur les effets des EMN sur l'emploi, par secteur. Manifestement, les EMN ont un impact positif sur l'emploi, en particulier dans le secteur des industries manufacturières. Le gouvernement dit qu'il ne dispose pas de données sur les liens entre les activités des EMN et celles des entreprises nationales/indigènes.

## Equateur

Le gouvernement de l'*Equateur* indique que les technologies utilisées par les EMN ont modernisé l'appareil de production du pays, mais qu'elles réduisent la main-d'œuvre. Il n'y a pas, à sa connaissance, d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Pour la commercialisation de leurs produits, les EMN ont des liens avec les fournisseurs et les distributeurs, ces derniers étant indispensables au développement de toutes activités et au bon fonctionnement des entreprises, mais l'on ne sait rien sur l'intensité de cette dynamique. Dans le domaine de la qualité, des mesures ont été prises en vue de satisfaire aux normes de la série ISO 9000, ce qui a une incidence sur la concurrence entre les entreprises dans le même secteur de production et sur l'homologation d'autres.

## Espagne

Le gouvernement de l'*Espagne* explique que l'impact des EMN sur les possibilités d'emploi est quantitativement plus sensible que celui des autres entreprises, le nombre de postes à pourvoir dans les EMN étant nettement plus élevé. Cependant, en matière de vacances de postes, les archives de l'Institut national pour l'emploi (INEM) n'établissent pas de distinction entre les EMN et les autres entreprises. Par ailleurs, les conditions d'emploi et les lois du travail n'ont été ni modifiées ni affectées par les activités des EMN.

La *Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE)* signale que les innovations technologiques introduites par les entreprises, EMN ou autres, n'ont pas eu d'incidence négative sur l'emploi, au contraire. Si l'on observe les tendances de l'emploi de ces dernières années, les innovations technologiques ont inévitablement provoqué des changements dans la structure de production du pays et, par voie de conséquence, des ajustements et des transferts de main-d'œuvre d'un secteur ou sous-secteur à un autre. Ce sont ces changements qui ont rendu nécessaire l'adaptation des normes du travail, et non pas la présence plus ou moins importante d'EMN.

L'Union générale des travailleurs (UGT) informe que, dans leur quête de gammes de produits ou technologies, nouvelles ou améliorées, pour accroître leur compétitivité ou ouvrir de nouveaux débouchés, les EMN tendent à incorporer dans leurs processus de fabrication des technologies économes en main-d'œuvre. On ne peut considérer cette tendance comme un facteur négatif pour l'emploi direct, contrairement à la stratégie d'achat des EMN, largement tributaires des importations qui, dans certains cas, peuvent atteindre 90 pour cent. De ce fait, les fournisseurs nationaux sont remplacés par des fournisseurs étrangers, ce qui aboutit à la destruction de l'emploi indirect; à cet égard, mention doit être faite en particulier du secteur de l'automobile où 1 100 000 travailleurs sont employés par des EMN. L'union ne sait pas si le gouvernement a réalisé des études concernant l'impact des EMN sur l'emploi, en particulier dans les divers secteurs industriels. Elle indique aussi que le recours par les EMN à des fournisseurs nationaux varie considérablement d'un secteur à l'autre. L'UGT note que chaque EMN a des fournisseurs, certains espagnols, d'autres étrangers, qui dépendent presque exclusivement des contrats passés avec l'EMN concernée. Pour nombre de ces entreprises dépendantes, ce couplage détermine leur survie, car elles ont souvent des contrats d'exclusivité. Quant à l'impact des activités des EMN sur les possibilités et les conditions d'emploi, l'union indique que ces activités ont eu pour effet de créer et de détruire des emplois, et aussi d'affecter indirectement la législation du travail du pays.

### Estonie

Les partenaires tripartites de l'Estonie signalent qu'il n'y a pas d'étude spécifique concernant l'effet des EMN sur l'emploi. Les EMN font généralement appel à des fournisseurs locaux et, le cas échéant, à des fournisseurs et des distributeurs nationaux. La technologie moderne utilisée par les EMN relève le niveau de compétence des employés.

### Finlande

Les partenaires tripartites de la Finlande font savoir que l'expansion d'une société finlandaise d'électronique, au point de s'élever au niveau d'une EMN, a considérablement contribué à un développement sensible à la fois en Finlande et à l'étranger. Cependant, dans les industries de la forêt et du métal, un pourcentage croissant d'emplois est créé hors de Finlande. La fusion des secteurs de la banque et des assurances a induit une rationalisation et, par voie de conséquence, une diminution du nombre d'emplois. Mais l'établissement de banques étrangères en Finlande a donné naissance à de nouveaux emplois. Par ailleurs, avec l'adhésion à l'UE, l'ouverture de secteurs aux entreprises étrangères a dynamisé la concurrence. On pense qu'elle devrait accroître la productivité dans le secteur des communications. Il n'a pas été réalisé d'étude spécifique concernant l'impact des EMN sur l'emploi, mais une étude sur les relations entre la Finlande et l'Estonie dans le domaine des échanges commerciaux et des investissements fait apparaître un impact positif sur l'emploi du fait de l'internationalisation des entreprises. Le rapport de la Banque de Finlande (annexé à la réponse) donne le nombre d'employés dans les entreprises étrangères par industrie et pays d'origine. Les chiffres montrent une progression du nombre des entreprises étrangères, et le nombre des travailleurs dans les entreprises étrangères a augmenté au cours de la période à l'étude (pas de chiffres inclus pour 1999). Le nombre de filiales étrangères a fortement augmenté, passant de 1 558 en 1996 à 2 325 en 1998. En Finlande, les activités des EMN étaient traditionnellement centrées sur la haute technologie. Les EMN finlandaises produisant du métal commun ont essayé d'obtenir des matières premières d'autres pays aux fins d'usinage en Finlande. Cela vaut aussi pour le secteur des huileries et de la chimie. Cependant, l'industrie électronique est fondée sur la compétence; la production couvre soit l'ensemble du cycle, depuis les composants jusqu'aux produits finis, soit seulement les produits finis, les composants étant achetés ailleurs. De ce fait, les activités de production sont réparties entre la Finlande et d'autres pays, étant donné le faible coût du transport des produits de haute technologie; la

seule contrainte est le décalage horaire. D'une manière générale, les EMN ont adapté leurs activités à la législation finlandaise et au système de conventions collectives.

## France

La *Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC)* fait savoir que les technologies utilisées par les EMN ont un impact qualitatif sur l'emploi du fait que ces entreprises jouent un rôle central pour adapter les compétences et la formation des travailleurs, en particulier par le biais de programmes professionnels permanents. Cependant, l'impact quantitatif est plus difficile à déterminer dans la mesure où l'on peut se demander si la technologie détruit ou crée des possibilités d'emploi. Une équipe de recherche universitaire (université citée nommément) a mis en évidence des effets négatifs causés par les EMN sur l'emploi dans l'actuelle crise de la concurrence liée à la structure des coûts et des prix. Comme les EMN donnent la priorité au contrôle des coûts, elles restructurent leurs activités, modernisent les outils de production, redimensionnent à la baisse, externalisent leurs activités, accroissent la productivité et compriment leurs effectifs. Les principaux efforts ne consistent pas à maintenir autant d'emplois que possible et les organisations de travailleurs ne sont invitées à participer que dans les limites de mesures d'appui, mais elles ne sont pas associées à la prise de décisions ayant trait au plan de restructuration. Etant donné l'avantage comparatif du pays en termes de formation professionnelle, les EMN ont un impact positif sur les possibilités d'emploi sur le plan qualitatif, mais négatif sur le plan quantitatif dans la mesure où l'emploi industriel diminue dans son ensemble, même pendant les périodes de forte croissance. Aux liens en amont et en aval qui s'inscrivaient généralement dans le cadre des activités industrielles se sont substitués des liens déterminés par les coûts; en conséquence, les EMN ne se fournissent pas seulement sur le plan local mais vont s'approvisionner dans le monde entier là où les produits sont les moins chers.

En ce qui concerne l'effet des activités des EMN sur l'emploi, la *Confédération générale du travail (CGT)* dit que dans de nombreux cas les EMN se soucient davantage de l'impact de leurs politiques sur l'emploi. Elle fournit un tour d'horizon complet portant sur 19 cas (les EMN de divers secteurs sont citées nommément) de délocalisation entraînant des pertes d'emplois, y compris de nombreux licenciements, et sur les pays de relocalisation. Par exemple, malgré le faible coût du travail et l'unanimité des partenaires sociaux concernant la qualité de la main-d'œuvre dans une région française, et malgré un chiffre d'affaires de 9 milliards de francs français, auxquels il convient d'ajouter une augmentation prévisionnelle des bénéfices de 11 pour cent, un plan de licenciement d'une EMN du secteur de fabrication d'appareils ménagers (nommément désignée) a été annoncé en février 1996, qui prévoit 147 pertes d'emplois imputables à une délocalisation vers un pays voisin. Un deuxième exemple porte sur une multinationale dans le secteur de l'électronique (nommément désignée), dont les plans de compression de personnel pour cause de délocalisation ont durement touché les femmes, principale composante de l'effectif (de 635 travailleurs à 250). Une autre EMN (nommément désignée) a annoncé la cessation de ses activités dans un délai de neuf mois et le transfert de l'essentiel de sa production vers un pays d'Afrique du Nord (nommément désigné). Par ailleurs, comme le groupe financier d'une EMN (nommément désigné) voulait accroître les bénéfices de 8 pour cent, la productivité de 40 pour cent par ouvrier, et accélérer le transfert de la production vers un pays d'Amérique latine, 2 800 emplois sont menacés dans le pays. Ce projet a conduit à un mouvement syndical unifié porté par un élan de solidarité. La CGT signale en outre que l'état des finances de l'entreprise est sain, que son rachat par un groupe financier était motivé par la recherche de profits et que l'annonce du plan de restructuration a provoqué une envolée de la valeur en Bourse de 30 pour cent, sans aucun égard pour les travailleurs ni pour le développement économique de la région. La CGT estime que l'entreprise aurait dû utiliser ses ressources et avantages différemment. Elle exige de la transparence dans le contrôle des choix en matière de gestion et signale les manifestations qui ont eu lieu dans le pays à la fin de 1995. Autre exemple: la fermeture

d'une EMN dans une région qui n'avait pas encore récupéré d'une autre fermeture survenue en 1971 et dont la maison mère en Asie (pays nommé cité) a décidé de délocaliser: les syndicats ont dénoncé le fait que l'UE veuille accorder une aide de 2,5 millions de francs français pour appuyer la délocalisation en question. La CGT attire l'attention sur cette détérioration de la situation dans le contexte de la mondialisation et exige qu'une nouvelle éthique soit appliquée au processus d'industrialisation subventionné par l'UE. Un autre exemple concerne un plan de licenciement lié à une opération de délocalisation, motivée par le fait que les coûts de production sont plus faibles ailleurs, bien que des bénéfices records aient été enregistrés grâce à 90 000 heures supplémentaires.

## Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* signale que les filiales des EMN présentes dans le pays opèrent essentiellement dans le domaine de la haute technologie. Soumises à la concurrence mondiale, elles ne sont plus à forte intensité de main-d'œuvre; elles opèrent plutôt avec du personnel hautement qualifié. S'agissant des liens avec les entreprises nationales/indigènes, les filiales d'EMN font sous-traiter des opérations qui ne font pas partie de leurs activités de base. La sous-traitance mise à part, un certain nombre de filiales, de concert avec le gouvernement, contribuent à la diversification de l'économie locale en investissant une partie de leurs bénéfices dans des secteurs autres que ceux de leurs activités.

## Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana* note que l'impact des technologies des EMN est perceptible: consultations entre les autorités compétentes et les employeurs et travailleurs nationaux; priorité accordée à l'emploi et au développement professionnel; promotion de politiques nationales et développement de la technologie appropriée dans le pays d'accueil; transformation des matières premières locales; respect de la convention n° 111; prévention de procédures de licenciement arbitraire; et une certaine forme de protection des revenus pour les travailleurs licenciés. Il n'a pas été réalisé d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Les EMN devraient élaborer des technologies appropriées lorsqu'elles investissent dans des pays en développement. Des EMN (nommément citées) transforment certaines matières premières au Ghana, notamment l'huile de palme en savon.

## Grèce

La *Fédération des industries grecques* signale que, même s'il n'existe pas d'étude, son impression générale est que les technologies utilisées par les EMN ont eu un impact positif sur l'emploi en Grèce. Les EMN se trouvant dans ce pays ont des liens importants avec les fournisseurs et distributeurs locaux. La fédération fait également savoir que les EMN ont eu «un impact assez considérable» sur les possibilités d'emploi dans le pays.

## Guatemala

Le gouvernement du *Guatemala* informe qu'il n'existe pas de données officielles au sujet de cas récents qui peuvent servir de points de référence et qu'il n'a pas été réalisé d'étude récente concernant l'impact qualitatif/quantitatif des technologies utilisées par les EMN dans le pays, notamment sur l'emploi dans les divers secteurs industriels. Il n'a connaissance d'aucune étude sur les liens entre les EMN et les entreprises nationales, même si le Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF) organise un programme de liaisons interentreprises dans le cadre d'initiatives concernant les PME. Le gouvernement indique également qu'il n'a pas été compilé de données de nature à renseigner sur l'impact des EMN sur les possibilités et les conditions d'emploi, bien qu'il soit possible d'évaluer les possibilités d'emploi à partir du

rapport annuel des employeurs enregistré auprès du Département des statistiques du travail.

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales industrielles et financières (CACIF)* est également d'avis qu'il n'existe pas de statistiques fiables permettant de répondre correctement à la question 5 a) et qu'on dispose de peu d'informations sur la question 5 b). On en trouve la plus grande partie dans les analyses entreprises par les organes syndicaux qui regroupent les entreprises en question. Le CACIF note en outre que des liens en amont et en aval existent pour les entreprises multinationales actives dans la distribution de gros ou dans le commerce de détail sans que des relations formelles aient été établies entre des entreprises nationales et les EMN. Il estime également que les EMN génèrent des emplois dont les normes sont généralement supérieures aux normes minima prescrites par la loi en matière de conditions de travail.

## Guyana

Le gouvernement de la République du *Guyana* signale que les technologies utilisées par les EMN n'ont pas eu «un impact positif très sensible», nombre de ces technologies ne pouvant pas être gérées par les travailleurs locaux; le chômage et le sous-emploi restent des problèmes d'ampleur nationale. Il n'y a pas d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Le gouvernement pense que les employeurs devraient financer la participation des travailleurs locaux à des programmes de formation de courte durée afin qu'ils puissent apprendre à se servir des divers équipements utilisés par les EMN. Les activités des EMN n'ont pas induit l'établissement de nombreux liens en amont et en aval, la majeure partie des matériaux utilisés par ces entreprises étant non pas d'origine locale, mais importés.

## Hongrie

Au sujet du rapport présenté par les partenaires tripartites de la *Hongrie*, le gouvernement fait remarquer qu'en l'absence d'une méthodologie officielle de collecte de données statistiques sur les EMN, il a été préparé sur la base des sociétés à participation étrangère. Il fait savoir que les sociétés à fonds de roulement étranger ont une technologie supérieure, une meilleure gestion et de plus grandes compétences en matière de commercialisation que la moyenne nationale. Il ajoute que les entreprises à participation étrangère ont des liens plus étroits et plus intenses avec les économies étrangères et représentent plus de 70 pour cent du total des exportations, et plus de 80 pour cent des exportations de certaines industries représentent 53 pour cent du PNB et mobilisent 30 pour cent du personnel des statistiques de toutes les entreprises à comptabilité en partie double. Selon le gouvernement, les sociétés à capitaux étrangers emploient une main-d'œuvre plus jeune et plus instruite et paient des salaires plus élevés d'environ 30 pour cent que les entreprises autochtones. Pendant la période de transition vers l'économie de marché en Hongrie, les entreprises ont licencié la main-d'œuvre moins qualifiée, provoquant un relèvement automatique des niveaux de qualification. Les entreprises à participation étrangère ont procédé, pendant cette période de transition, à des licenciements encore plus radicaux, leurs activités requérant de l'instruction et une formation. Le gouvernement fait savoir que les entreprises à capitaux étrangers sont aussi plus actives dans la recherche-développement et représentaient en 1997 plus de 75 pour cent des investissements dans ce domaine. Dans l'ensemble, le gouvernement note que les entreprises à capitaux étrangers se caractérisent par un niveau amélioré de culture de la gestion, par un niveau supérieur d'éducation et de qualification et par de meilleures compétences linguistiques. Le gouvernement signale par ailleurs que diverses études financées par prélèvement sur les fonds publics (instituts de recherche nommément cités) ont été consacrées aux afflux de capitaux étrangers, à leur exploitation et à leur impact. Les conclusions de ces études concernant l'impact des entreprises à capitaux privés sur l'emploi sont que les afflux intensifs de capitaux ont sensiblement atténué les tensions liées à l'emploi, que les entreprises à capitaux étrangers sont plus productives et offrent de

meilleurs salaires que leurs homologues nationales; la distribution régionale des capitaux étrangers est grandement influencée par le niveau de qualification et de formation de la population locale; et, même dans les comtés à faible niveau d'IED, la seule présence d'EMN aggrave sensiblement la situation des entreprises locales ou rend difficile l'entrée de nouveaux acteurs sur le marché. Le gouvernement observe que la culture de production des EMN et l'évolution des besoins commerciaux ont conduit à un changement dans la structure traditionnelle du produit national. L'accès immédiat aux technologies modernes et le potentiel de sous-traitance permettent aux entreprises locales de fabriquer des produits plus sophistiqués. Le gouvernement note que les producteurs nationaux dépendaient auparavant des technologies traditionnelles de production de caoutchouc et d'articles en matière plastique et de pièces supplémentaires. Cependant, au cours de ces dernières années, le nombre de sous-traitants nationaux a augmenté à mesure que les sociétés étaient plus nombreuses à lancer des systèmes d'assurance de qualité ou à opérer des perfectionnements techniques. Le gouvernement indique que la proportion de fournisseurs nationaux est généralement de 20 pour cent environ, mais qu'elle atteint 50 pour cent dans certaines entreprises (trois EMN sont nommément citées). Pour autant, les fournisseurs hongrois ne peuvent espérer occuper le sommet de la «pyramide des fournisseurs» et ne jouissent pas de la situation confortable que représentent les contrats à long terme et sûrs. Le gouvernement observe que, malgré plusieurs décennies de tradition, l'industrie nationale de l'automobile et de ses pièces de rechange n'aurait pas pu s'adapter aux fluctuations de l'environnement des marchés internationaux aussi rapidement et d'une manière aussi souple si elle n'avait pas bénéficié de la capacité de production des EMN, en constante expansion. L'apparition des EMN en tant que fabricants n'a pas apporté seulement une culture de production, avec la technologie appropriée, et permis des améliorations sur le plan de la qualité et de l'organisation, mais la valeur de la production des EMN détermine aussi la valeur d'une branche industrielle donnée. Les EMN représentent aussi une source potentielle de croissance pour le marché national de production de pièces de rechange et de composants. En particulier dans l'industrie automobile, même les fournisseurs de produits de haute qualité ne peuvent survivre que s'ils sont associés à des partenaires étrangers ayant des relations commerciales bien établies. Le gouvernement fait savoir qu'il entend modifier ses actuels systèmes d'aide et commencer à apporter son soutien aux petites et moyennes entreprises nationales qui fournissent les EMN. Les pouvoirs locaux contrôlent également les fonds destinés à rendre leur région plus attractive pour les investisseurs par des systèmes d'aide à la création d'emplois, d'avantages fiscaux et d'exonération d'impôts. Selon le gouvernement, les capitaux de roulement étrangers créent des emplois pour une partie substantielle de la population hongroise. Le gouvernement ajoute que les IED ont eu pour effet appréciable de stabiliser l'économie, d'induire de ce fait un élargissement de l'assiette fiscale et d'inciter «plus que ce n'est généralement le cas» à payer les impôts. Le gouvernement informe que les IED ont largement contribué au développement, à la réduction du chômage dans presque toutes les régions, à l'accroissement du volume d'exportation et à l'efficacité d'entreprise. D'après le gouvernement, les IED ont représenté, au cours de la dernière décennie, «la source la plus efficace de création d'emplois». On peut accélérer le développement rural en aménageant des parcs industriels de manière à attirer les IED et à éliminer les obstacles au développement des entreprises nationales. Le gouvernement explique que les entreprises poursuivent différentes stratégies en matière d'emploi: certaines, telles que les usines de montage, ont besoin d'une main-d'œuvre non qualifiée facilement remplaçable, tandis que d'autres créent en interne leur propre marché du travail en formant une main-d'œuvre très qualifiée et en lui offrant la possibilité de se perfectionner en continu. Dans les entreprises à majorité étrangère, un important pourcentage d'employés est assigné à des activités de transformation, de commercialisation et de construction, la part des services de restauration/alimentation étant supérieure à la moyenne nationale. Le gouvernement indique que les entreprises à capitaux étrangers ont une proportion d'employés élevée dans les secteurs suivants: technique, soins de santé, activités culturelles, économie, affaires juridiques, secrétariat commercial, industrie légère et utilisation de machines. Dans l'ensemble, les entreprises à capitaux

étrangers emploient une main-d'œuvre plus jeune et mieux qualifiée que les entreprises nationales. Les inspections du travail informent que les entreprises à capitaux étrangers sont extrêmement soucieuses de se conformer aux prescriptions en matière de sécurité au travail. Dans les EMN, la discipline au travail est généralement plus grande car les ouvriers tiennent à conserver leur emploi bien rémunéré, et la productivité y est plus élevée que dans les entreprises nationales. La Confédération des industriels hongrois, l'un des partenaires tripartites, note que les technologies utilisées par les EMN ont d'une manière générale eu un effet négatif (de réduction des effectifs) sur l'emploi, mais leur impact a été positif sur le plan tant qualitatif que quantitatif. Les employeurs observent que cet impact varie selon la région et l'industrie, les EMN étant peu nombreuses à délocaliser vers l'est du pays en raison des risques accrus associés à cette région. Les employeurs signalent que certaines EMN implantées dans l'est du pays y ont installé des équipements à commande manuelle dépassés, mis au rebut sur leurs sites occidentaux, créant ainsi un nombre d'emplois importants. Les EMN implantées dans l'ouest de la Hongrie fonctionnent avec un haut niveau d'automatisation, notamment dans les secteurs suivants: automobile, électronique, chimie, le résultat étant que la main-d'œuvre y est plus réduite mais mieux qualifiée. Les employeurs notent que seulement 1 pour cent de leur effectif n'avait encore jamais été employé auparavant et qu'aucune des entreprises qui ont répondu n'a fait usage de l'allocation offerte pour employer de la main-d'œuvre au chômage. En ce qui concerne les liens en amont et en aval, les employeurs observent que les questions appellent des réponses différentes, selon la branche. Dans l'industrie des transports, de l'électronique et de la chimie, par exemple, environ 70 à 90 pour cent des fournisseurs sont des entreprises étrangères, et la plupart des autres fournisseurs (10 à 30 pour cent) fournissent des matériels hors production. Cependant, dans l'industrie alimentaire, la présence de fournisseurs nationaux est plus importante; le recours aux fournisseurs locaux s'étend même à la production de matériaux de base et de matériaux utilisés directement dans le processus de fabrication. Les employeurs signalent que les exigences de qualité et les délais de livraison fixés par les EMN posent problème à de nombreux fournisseurs hongrois, tandis que d'autres industries se chargent de la distribution sur un plan interne. La sous-traitance est l'arrangement le plus courant dans l'industrie textile et dans la confection: dans certains cas, la valeur ajoutée par les entreprises nationales, notamment par le finissage du produit fini, est minime; dans d'autres, les sous-traitants participent à la préparation technique et à la fabrication de certains composants. Les employeurs signalent que les petites entreprises artisanales ont une image plutôt négative des liens avec les EMN et que, selon ces entreprises, les EMN n'ont pas fait suffisamment d'efforts pour associer à leurs activités davantage de fournisseurs locaux. Les employeurs observent deux principales tendances dans le secteur agricole: les EMN importatrices qui veulent accéder au marché hongrois et celles qui produisent localement. Les employeurs sont d'accord avec le gouvernement que les activités et la croissance des EMN ont incontestablement un effet positif sur les possibilités d'emploi. Les employeurs notent que cet effet positif est particulièrement sensible avec les investissements en installations nouvelles, affirmant que même lorsque la privatisation s'accompagnait de licenciements les EMN jouaient un rôle positif en permettant à l'entreprise de rester en activité et d'éviter de nouvelles compressions d'emplois. L'introduction de nouvelles technologies a permis l'apparition d'une main-d'œuvre de meilleure qualité. Les employeurs signalent que les activités des EMN ont induit une restructuration de certaines professions par des contrats prévoyant des services complémentaires, notamment de maintenance et d'exploitation. Les systèmes de recrutement des EMN ont revitalisé certaines professions à col blanc, y compris des agents de recrutement qui travaillent maintenant dans le domaine des ressources humaines, des contrôleurs de la qualité qui officient désormais dans l'assurance de qualité aux fins d'homologation internationale, et des agents publicitaires qui se sont engagés dans la commercialisation. Cette évolution a conduit les EMN à pourvoir des postes avec de jeunes employés fraîchement diplômés, possédant des compétences nouvelles et appropriées. Les patrons indiquent également que la structure interne d'organisation et de gestion des entreprises a beaucoup évolué de par la présence des EMN. La Confédération syndicale hongroise, la Fédération nationale des syndicats autonomes et la Fédération

nationale des conseils des travailleurs, qui sont des partenaires tripartites, font savoir que les EMN actives dans l'industrie mécanique, notamment dans l'industrie automobile et énergétique, utilisent généralement les techniques les plus perfectionnées. Les syndicats informent que de nouvelles technologies ont été introduites dans l'industrie du textile et de la confection, mais que les EMN n'ont pas introduit de nouvelles technologies dans l'industrie minière. Les syndicats observent que les technologies utilisées par les EMN ont induit des créations d'emplois dans l'industrie mécanique et automobile, si l'on en juge notamment par le développement de l'emploi chez les sous-traitants, en particulier dans le domaine de la maintenance, des transports et de l'alimentation/restauration. La création constante de produits et de technologies et certains grands investissements ont favorisé un accroissement de l'effectif dans certaines EMN (citées nommément) et une stabilisation de l'effectif dans d'autres (citées nommément). Cependant, dans l'industrie textile, dans la confection et dans l'industrie minière, il y a eu une diminution ou stagnation du nombre de travailleurs. Les syndicats signalent que dans le secteur de l'énergie, du fer et de l'acier l'introduction de nouvelles technologies a d'abord induit des compressions d'effectif, mais la situation s'est ensuite stabilisée pour les autres travailleurs. L'industrie alimentaire a connu des licenciements massifs et se caractérise depuis par une multitude de changements de propriétaire et par l'achat de parts du marché. Les syndicats indiquent en outre que la proportion de fournisseurs nationaux auxquels les EMN font appel varie considérablement, de 20 à 70 pour cent. Les EMN qui utilisent de faibles pourcentages de fournisseurs locaux peuvent le justifier en invoquant les normes de qualité élevées ou les prescriptions hautement spécialisées. D'après ces syndicats, la plupart des EMN ont l'intention de développer des liens mais, comme les fournisseurs locaux manquent de capitaux et n'ont pas la souplesse nécessaire pour s'adapter, ce processus «est plus lent qu'il ne devrait être». Ils ajoutent que certaines EMN, généralement dans le secteur énergétique et l'industrie chimique, offrent des contrats de fourniture à des firmes-rejetons; que les possibilités d'emploi tendent à se stabiliser dans la plupart des EMN et que l'emploi se développe là où les EMN consentent des investissements substantiels; que le nombre d'employés a triplé, voire quadruplé, dans deux EMN spécifiques et augmentera de 50 pour cent dans une troisième EMN par suite de l'investissement de 300 millions de DM; que les problèmes de l'emploi ne s'arrangent pas dans l'industrie minière, car l'objectif poursuivi par les EMN dans cette industrie est de prendre le contrôle du marché et non pas de maintenir la production locale; que les études de marché, la commercialisation, le développement technique et technologique servent à conserver ou accroître la part du marché des EMN et aussi à faciliter la création d'emplois. Les fluctuations du marché requièrent des mesures spéciales, qu'il s'agisse de garder les clients ou d'en trouver d'autres, d'introduire des systèmes de travail flexibles en augmentant ou en diminuant le nombre d'équipes ou en établissant la moyenne d'heures réglementaires sur un certain nombre de mois, et d'accroître ou de comprimer l'effectif par le biais de contrats de travail à court terme. Les syndicats ajoutent que l'apparition d'IED a entraîné une compression de l'effectif, le ramenant dans certains cas à un niveau excessivement bas.

## Inde

Le gouvernement de l'Inde indique que les EMN opèrent dans presque chaque secteur d'«infrastructure» et de services du pays et que les investissements consentis par les EMN ont contribué à la création d'emplois supplémentaires. Comme les processus de mondialisation et de libéralisation ont créé une concurrence intense, les EMN sont obligées d'utiliser les technologies les plus appropriées pour assurer leur propre survie et réaliser des bénéfices. Cette concurrence accrue a contribué en partie à des ajustements et à des pertes d'emplois dans d'autres unités, mais aucune étude spécifique n'a été réalisée à cet égard. Bien qu'aucune étude spécifique n'ait été faite sur les effets des liens avec les EMN, l'on pense que celles-ci encouragent les entreprises locales à collaborer à leurs activités. Assurant elles-mêmes leurs activités de base, elles confient les activités secondaires en sous-traitance à des entreprises locales, plus particulièrement à des PME.



## Indonésie

Le gouvernement de l'*Indonésie* informe que la technologie utilisée par les EMN crée des emplois productifs. Elle requiert des ouvriers qualifiés qui perçoivent un meilleur salaire. Alors que la technologie accroît la «qualité de productivité», elle réduit aussi les possibilités d'emploi, notamment chez les ouvriers non qualifiés des pays en développement. Le gouvernement dit qu'aucune étude particulière n'a encore été faite concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Les EMN créent des liens importants en amont et en aval, y compris des activités conjointes, avec des entreprises nationales et passent des accords de sous-traitance. Elles créent des possibilités d'emploi directes et indirectes par les liens qu'elles établissent avec des entreprises nationales.

## Irlande

Le *Congrès irlandais des syndicats* indique qu'il n'a pas été réalisé d'étude spécifique concernant l'impact des technologies utilisées dans les EMN. Mais, sur le plan quantitatif, l'introduction de nouvelles technologies s'est d'abord traduite par une réduction de l'emploi, accompagnée d'une innovation accrue et d'une plus grande compétitivité et, finalement, d'une stabilisation de l'emploi dans les différents secteurs. Les données relatives à l'emploi pour tous les secteurs de l'économie (à l'exception de la chaussure et de l'habillement) où les EMN opèrent indiquent que les pertes d'emplois sont compensées par des gains d'emplois globaux. Qualitativement, le marché du travail pour la sous-traitance permet aux employés de négocier la «flexibilité», et les perspectives de carrière deviennent un aspect des conditions d'emploi pour de nombreux travailleurs. Des mesures ont été prises avec succès pour améliorer et renforcer le secteur indigène qui avait à charge d'améliorer les liens avec les secteurs bénéficiant d'IED. L'actuel Programme national d'établissement de liens a été conçu aux fins de l'élargissement du réseau. Les EMN améliorent considérablement les possibilités d'emploi dans le pays, ce qui a pour effet de réduire le chômage et de créer des marchés globaux. L'emploi dans les EMN représente près de 50 pour cent de l'emploi total dans le secteur des activités manufacturières. Pendant la période 1997-1999, en raison du manque de main-d'œuvre, notamment qualifiée, les employés «jouissaient» d'une négociation plus équilibrée dans les contrats de recrutement, de meilleures conditions d'emploi et d'une plus grande mobilité. Certaines EMN ont participé à des programmes nationaux en s'attaquant au problème du chômage de longue durée dans les zones défavorisées.

## Israël

La *Histadrout (Fédération générale du travail)* indique que les accords de paix signés avec les pays voisins ont eu notamment pour conséquence la perte d'emplois israéliens, des employeurs israéliens ayant déplacé leur production textile vers les pays voisins (cités nommément) pour y tirer profit du faible coût du travail. Il en a résulté une crise dans l'industrie textile.

## Italie

Le gouvernement de l'*Italie* informe que les EMN ont participé activement au processus de modernisation et à l'introduction de nouvelles techniques d'informatisation, et qu'il en a résulté une réduction considérable des niveaux de l'emploi dans les grandes entreprises, nationales et étrangères. Il n'a pas été compilé de statistiques nationales sur les EMN. Les EMN ont des liens avec des entreprises locales bien que l'on ne dispose d'aucune donnée permettant de déterminer dans quelle mesure elles ont généré des activités dans ces entreprises. On considère aussi qu'elles ont des effets positifs en termes de possibilités d'emploi.

La réponse conjointe des organisations de travailleurs de l'Italie, à savoir la *Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL)*, la *Confédération générale italienne du travail (CGIL)* et l'*Union des travailleurs italiens (UIL)*, exprime des points de vue similaires à celui du gouvernement. Elle ajoute que les investissements étrangers sont généralement considérés comme positifs du point de vue du développement de l'emploi, «dans un cadre de réciprocité». Dans certains cas, des EMN, notamment dans le Sud (ou l'on souhaite particulièrement une plus grande participation des EMN), ont offert des incitations non négligeables, réalisé des investissements extrêmement utiles et novateurs, puis ont décidé de fermer leurs établissements et de couvrir leurs quotas du marché en Italie en utilisant les importations d'autres compagnies affiliées (un exemple donné).

## Japon

Le gouvernement du *Japon* indique qu'il ne dispose pas de données permettant de faire une analyse statistique de l'impact général des EMN sur les possibilités et les conditions d'emploi, mais qu'il mène tous les quatre ans une enquête sur les relations professionnelles dans les «entreprises à capitaux étrangers», la dernière en 1996. Cette enquête contient des données sur les EMN et les entreprises japonaises, mais il est statistiquement difficile de comparer ces données. Il ressort de l'enquête en question que, bien que les salaires de départ pour les élèves sortant diplômés des universités soient pour l'essentiel les mêmes dans les EMN que dans les entreprises japonaises, à l'âge de 30 ans les employés de sexe masculin des EMN ont des salaires de base plus élevés que leurs homologues dans les entreprises japonaises, alors que les employés de sexe féminin gagnent moins dans les EMN que dans les entreprises japonaises. L'enquête révèle aussi une différence dans les heures de travail: les employés travaillent en moyenne entre 37 et 38 heures par semaine dans les EMN, contre 44 heures dans les entreprises japonaises. Dans les EMN, 96 pour cent des employés prennent 110 jours de congé ou plus alors que, dans les entreprises japonaises, 33,9 pour cent prennent 110 jours de congé ou plus, 21,4 pour cent entre 100 et 110 jours, 21,6 pour cent entre 90 et 100 jours, et 12,5 entre 80 et 90 jours. La prochaine enquête est programmée pour l'an 2000, à un moment où le gouvernement examinera les effets des récentes fluctuations conjoncturelles, des fusions et rachats d'entreprises et de la mondialisation.

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* fait état de résultats très encourageants concernant l'impact des technologies utilisées par les EMN pour développer les compétences et le savoir technique des travailleurs. Des rapports émanant d'inspecteurs du travail ont été reçus, mais pas d'étude complète. Les liens entre les EMN et les entreprises indigènes locales existent surtout dans les coentreprises où les produits sont exportés vers les marchés traditionnels des EMN. Ces dernières ainsi que les entreprises nationales ont eu un impact égal sur les possibilités et les conditions d'emploi.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* indique que l'impact de la technologie utilisée par les EMN est «fort» car ce type de technologie élève les travailleurs aux niveaux de qualification requis pour assumer les nouveaux emplois techniques et élargit les possibilités d'emploi pour les jeunes. Seules sont disponibles des données sur l'impact des EMN, mais il n'y a pas d'étude. Les activités des EMN ont des liens en amont et en aval avec les industries nationales et avec les fournisseurs et distributeurs du pays. Les EMN ont en général une forte incidence en termes d'amélioration des possibilités et des conditions d'emploi en Jordanie.

## Kenya

Le gouvernement du Kenya souligne le rôle vital que joue la technologie dans le processus de production de l'économie kényenne. Alors que la politique du gouvernement encourage les industries à utiliser des technologies intermédiaires et appropriées, certaines EMN préfèrent utiliser des technologies importées qui, dans certains cas, peuvent ne pas convenir. Dans l'actuel contexte de la concurrence, le type de technologie utilisé détermine la qualité des biens produits et de la main-d'œuvre requise pour les produire. La concurrence a contraint les EMN à prendre des mesures de coût-efficacité qui, dans certains cas, réduisent les possibilités d'emploi. Certaines EMN ont opté pour l'automatisation et adopté des techniques de pointe pour accroître la concurrence sur le plan local et à l'étranger. L'introduction de nouvelles techniques a, pour sa part, encouragé les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences pour pouvoir être actifs sur le marché du travail en pleine évolution. Lorsque les travailleurs locaux ne peuvent se tirer d'affaire avec les nouvelles techniques, il est fait appel à des travailleurs expatriés, les travailleurs locaux étant confiés à leur encadrement aux fins de formation. Les autres travailleurs qui ne savent pas comment utiliser les nouvelles technologies prennent leur retraite anticipée ou reçoivent des avantages qui permettront à certains d'entre eux de s'installer à leur compte, tandis que d'autres resteront sans emploi. Le gouvernement note que le taux de croissance de la main-d'œuvre au Kenya a dépassé celui de l'emploi. Aussi le gouvernement encourage-t-il la création de petites entreprises et favorise-t-il les activités du secteur informel, qui sont aujourd'hui une importante source de revenus et offrent le plus grand nombre de possibilités d'emploi. Les activités des EMN ont des incidences en termes de liens en amont et en aval. C'est notamment le cas des EMN qui ont vocation de transformer des produits agricoles lorsque les EMN offrent leurs conseils techniques et aident les agriculteurs à acquérir des facteurs de production dans le but d'accroître la productivité. Les petites entreprises locales ont également bénéficié des activités déployées par les EMN dans le secteur de la recherche, notamment dans le domaine de l'innovation, de la conception de produits et de leur commercialisation. Les EMN passent aussi des accords avec les entreprises nationales, notamment des accords de franchise et d'exclusivité, tout en maintenant les obligations inscrites dans la Déclaration sur les EMN. Les EMN ont beaucoup fait pour promouvoir les possibilités d'emploi et faire reculer la pauvreté dans le pays. En reconnaissance de l'importance vitale des IED pour le développement économique et social, le gouvernement a constitué divers comités chargés de faciliter les investissements; ce sont notamment l'*Investment Promotion Council* (IPC), l'*Industrial Support Agency Committee* (ISAC) et le *Specific Programme Advisory Committee* (SPAC).

## Koweït

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites du Koweït signalent que le transfert de technologies de pointe vers ce pays par les EMN est important. Ils insistent cependant sur la nécessité d'avoir des lois et réglementations qui garantissent aux nationaux un certain pourcentage d'emplois dans ces entreprises. Il n'a pas été réalisé d'étude concernant l'impact des activités des EMN sur les possibilités d'emploi, mais il est limité. Chaque société manufacturière devrait avoir des liens en amont et en aval avec les EMN et les autres sociétés. Les partenaires citent (nominativement) une société pétrochimique, qui dépend de la production locale pour ses matières premières et ses emballages.

## Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie* (LBAS) signale que les technologies introduites par les EMN sont de meilleure qualité que celles qui étaient en place. Cependant, les nouvelles techniques de production induisent une réduction de l'emploi. La LBAS ajoute que cette réduction de l'emploi est approximativement la même dans les EMN que dans les entreprises nationales. La LBAS n'a pas réalisé d'étude spéciale

concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Les EMN font un usage partiel des matières premières locales dans l'industrie alimentaire et dans l'industrie du meuble, utilisent entre autres les services locaux de distribution dans la publicité et le commerce, ainsi que les services locaux de transport et de télécommunications. Les indicateurs de qualité et les conditions de l'emploi s'améliorent du fait que les nouvelles technologies exigent des employés mieux qualifiés. En Lettonie, le taux du chômage est élevé (9,1 pour cent en janvier 2000), en sorte que la demande d'emploi excède l'offre, notamment dans les technologies de l'information.

## Liban

Le gouvernement du *Liban* informe qu'il ne dispose pas d'étude concernant l'impact quantitatif ou qualitatif des technologies utilisées par les EMN sur l'emploi. Les EMN forment leurs employés aux nouvelles technologies requises pour leur travail. Elles tirent aussi leurs matières premières du Liban, ne recourant à l'importation pour les besoins de la production que si des critères internationaux l'exigent ou quand les matériaux nécessaires ne sont pas fabriqués localement.

## Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* déclare qu'aucune étude n'a été réalisée mais note que, du point de vue de son expérience particulière de la privatisation, l'introduction des technologies nouvelles, d'une part, entraîne souvent une réduction de l'emploi mais, d'autre part, permet aussi l'avènement d'une main-d'œuvre plus qualifiée et donne une impulsion aux programmes de formation professionnelle. On ne signale aucune influence notable des activités des EMN sur les entreprises nationales. Le gouvernement estime qu'il est difficile d'évaluer le rôle des EMN dans la fluctuation des niveaux de l'emploi.

La *Confédération des industriels lituaniens (LPK)* convient que la technologie mise en œuvre par les EMN a causé une réduction de l'emploi, tout en précisant que la législation lituanienne contient des règles visant à stimuler l'emploi, encore qu'elles ne sont pas aussi efficaces qu'elles pourraient l'être.

La *Centrale des syndicats lituaniens (CSL)* reconnaît le rôle des EMN dans l'adoption des nouvelles technologies et la réduction des niveaux de l'emploi dans le secteur correspondant.

L'*Unification des syndicats lituaniens (LPSS)* note également la relation entre technologie et réduction de l'emploi et fait état de plusieurs cas de disparition de lieux de travail (les noms de trois EMN sont cités). Cependant, le niveau de qualification plus élevé désormais requis a entraîné un relèvement général du niveau d'instruction des employés. Les EMN ont tendance à travailler avec les fournisseurs de leurs propres pays et avec des filiales lituaniennes, ce qui peut contrarier les intérêts des producteurs locaux (exemples donnés, entreprises citées).

## Madagascar

L'*Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM)* signale que jusqu'à présent les EMN ont utilisé les compétences professionnelles existantes, l'acquisition de compétences étant assurée grâce à une formation en cours d'emploi sauf dans l'industrie du vêtement où il existe un centre de formation pour les agents de maîtrise. Il n'y a eu aucune étude sur l'impact des EMN sur l'emploi sauf une étude sur l'emploi à Madagascar réalisée par l'équipe multidisciplinaire du BIT en 1996. Il y a peu de liens entre les activités des EMN et celles des entreprises nationales/indigènes. Les EMN ont créé des emplois, environ 32 000 à ce jour, mais selon l'USAM les droits fondamentaux des travailleurs sont loin d'être respectés.

## Malaisie

S'agissant de l'impact que les technologies utilisées par les EMN ont eu sur l'emploi, les partenaires tripartites de la *Malaisie* déclarent dans leur réponse commune que le gouvernement a insisté sur la promotion d'une main-d'œuvre hautement qualifiée pour répondre aux exigences liées à ces technologies. Aucune étude n'a été réalisée sur l'impact de ces entreprises sur l'emploi. En 1999, le gouvernement a lancé un programme («Programme mondial de fournisseurs») qui devrait avoir un impact sur la base industrielle du pays et renforcer la capacité des petites et moyennes entreprises à fournir aux EMN des pièces de rechange, des composants et les services connexes. Les EMN ont créé un grand nombre de possibilités d'emploi et offrent généralement des conditions d'emploi supérieures à celles proposées par les employeurs nationaux.

## Malte

L'*Union générale des travailleurs de Malte (GWU)* signale qu'il n'y a eu aucun transfert de technologie, en sorte que l'impact des EMN sur l'emploi dans les professions techniques a été neutre ou nul. Il n'y a pas eu d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi et pratiquement aucun lien en amont et en aval avec des entreprises nationales. Les EMN ont une grande influence sur l'emploi; les quatre EMN qui opèrent dans le pays (voir ci-dessus «Historique et objectif») emploient ensemble 3,4 pour cent de la population active totale de Malte.

## Maroc

La *Confédération démocratique du travail du Maroc (CDT)* communique qu'il n'y a pas, à sa connaissance, d'étude concernant l'impact des activités des EMN sur l'emploi dans les divers secteurs industriels. La structure économique marocaine est intégrée assez librement. Les activités des EMN sont vaguement reliées – à la source ou en fin de chaîne – à celles des entreprises nationales. La confédération signale que des tentatives ont été faites dans le sens d'une meilleure intégration, notamment par la passation d'un contrat avec une EMN étrangère (nommément citée) dans l'industrie automobile, portant sur la production d'une voiture économique. L'impact des investissements étrangers sur les possibilités d'emploi est limité, car il n'y a pas beaucoup d'IED au Maroc.

## Maurice

Le gouvernement de *Maurice* informe que les EMN opèrent principalement dans les zones franches de transformation et sont diversifiées dans les secteurs du sucre, de la banque, des activités offshore et de port franc, ainsi que dans le domaine des services financiers. Par l'introduction de technologies nouvelles et le transfert de savoir-faire, elles ont contribué au relèvement des compétences et à l'amélioration de la formation des travailleurs, ainsi qu'à l'accroissement de la productivité et au renforcement de la compétitivité du marché. Dans le secteur industriel, le gouvernement encourage les liens en amont et en aval avec les entreprises nationales. A cet effet, il a créé le Centre de sous-traitance de Maurice (SUBEX-M), qui aide les EMN dans les secteurs où la sous-traitance est encouragée. L'impact des activités des EMN sur les possibilités d'emploi n'est pas important.

## Mexique

Le gouvernement du *Mexique* informe que l'impact des EMN sur les possibilités d'emploi a été positif et que l'emploi n'a pas diminué dans les entreprises utilisant la technologie, grâce aux programmes de formation financés par le gouvernement. En 1999 les EMN employaient plus de 1 200 000 travailleurs en moyenne, soit 10 pour cent de tous les salariés de l'économie officielle. Parmi les quelques études incomplètes réalisées par

l'Inspection fédérale du travail (STPS) entre 1994 et 1997, une seule analysait le cas des EMN à partir d'un pays d'Asie (nommément désigné) dans le domaine des exportations de produits électroniques, pour conclure que les entreprises déterminent leurs stratégies commerciales, organisationnelles et technologiques sur la base de leur propre expérience et de leur secteur. Les sociétés actives dans le secteur des exportations d'électronique sont situées dans les régions disposant d'un grand savoir-faire technique et économique, et elles ont eu un impact positif sur l'emploi dans ces régions. Selon le gouvernement, l'étude indique que les pressions les plus fortes s'exerçant sur le marché viennent de la complexité croissante du processus de fabrication et de la nécessité de disposer de travailleurs qualifiés. A mesure que croît la compétitivité, les sociétés doivent surmonter les obstacles structurels et individuels à la productivité des travailleurs, y compris les distinctions traditionnelles entre travail manuel et travail intellectuel. Le gouvernement informe que l'élaboration des lois relatives au travail est de sa seule compétence et que les EMN n'ont aucune influence sur leur élaboration.

La *Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)* exprime des points de vue généraux sur la politique nationale de développement, la croissance économique, la protection sociale et la distribution des revenus.

### République de Moldova

Le gouvernement de la *République de Moldova* note que la technologie d'avant-garde utilisée par les EMN s'est traduite par des gains de productivité et par la création d'un nombre peu élevé, mais qui va croissant, de nouveaux emplois. Il n'y a pas d'étude spécifique concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Les EMN utilisent des matières premières locales et la main-d'œuvre locale, ce qui a pour effet de promouvoir l'établissement de liens en amont. En outre, leurs activités visent plus à fournir des biens et des services pour le marché intérieur plutôt que pour l'exportation.

### Mozambique

L'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)* indique que la technologie utilisée par les EMN a eu un impact qualitatif positif sur l'emploi mais elle a aussi provoqué une réduction de la main-d'œuvre et, partant, aggravé le chômage. Néanmoins, en termes relatifs, les EMN absorbent le plus grand nombre de chômeurs et l'essentiel de la population active. Il existe des liens entre EMN et entreprises nationales. Les EMN favorisent la création de nouvelles micro-entreprises qui fournissent des services, accroissant ainsi les possibilités d'emploi.

### Myanmar

Le gouvernement du *Myanmar* indique que les technologies nouvellement acquises créent de nouveaux emplois et que la main-d'œuvre des EMN est formée aux techniques de pointe. Certaines EMN, mais pas toutes, sont à forte intensité de main-d'œuvre. Aucune étude officielle n'a été réalisée, mais les statistiques indiquent certaines progressions de l'emploi dans le secteur privé, y compris dans les EMN. Dans une certaine mesure, les possibilités d'emploi ont évolué sur le plan qualitatif et se sont développées sur le plan quantitatif. Il existe des liens en amont et en aval.

### Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* communique que, même si les activités des EMN ont favorisé la création d'emplois, l'utilisation de techniques de pointe a eu pour effet un déplacement de la main-d'œuvre. Une étude (aucune référence indiquée) fait apparaître que la création d'un emploi coûte environ 1 400 dollars E.-U. à une EMN, 750 dollars E.-U. à une entreprise nationale et 150 dollars E.-U. à une industrie

artisanale familiale ou à une petite industrie; il n'y a pas beaucoup d'études sur le sujet. Les EMN ont des couplages «dans une certaine mesure» avec des entreprises nationales et indigènes. La fédération cite nommément, à titre d'exemple, une entreprise nationale dans le secteur des herbes. Les possibilités d'emploi se sont quelque peu développées, mais les EMN ont influé sur le mode de recrutement, de sorte qu'il est devenu plus courant de faire appel à la sous-traitance. La tendance croissante va dans le sens d'une légère amélioration des salaires, toutefois sans sécurité d'emploi.

## Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* indique que les EMN utilisent la technologie de telle manière qu'elle génère des emplois, directement et indirectement. On parle de création d'emplois directs lorsque des travailleurs sont recrutés pour mettre la technologie en œuvre. On parle de création d'emplois indirects quand la technologie sert à obtenir des contrats de services dans diverses branches et quand les produits finis des EMN servent de matières premières à des petites et moyennes entreprises. Le gouvernement joint des données du ministère du Travail montrant que le nombre de travailleurs dans les EMN installées au Nicaragua est progressivement passé de 2 620 en 1985 à 4 452 en 1999. Ces données font aussi apparaître que le nombre de travailleurs dans les entreprises des zones franches était de 16 000 en 1998 et de 23 052 en 1999. Le gouvernement déclare qu'il n'y a pas de données disponibles sur les liens entre les EMN et les entreprises nationales.

## Norvège

Le gouvernement de la *Norvège* communique qu'il ne dispose pas de statistiques officielles concernant l'incidence des EMN sur les conditions d'emploi et que les partenaires sociaux pourraient mieux répondre à cette question.

## Nouvelle-Zélande

Aucune étude n'a été réalisée sur l'impact des technologies utilisées par les EMN, mais le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* signale que, parmi les critères d'approbation des investissements étrangers, figure la question de savoir si l'investissement en question s'accompagnera de nouvelles technologies, donnera une impulsion à la transformation des produits primaires et favorisera les possibilités d'emploi et la productivité. En tant que pays développé, la Nouvelle-Zélande attend des EMN qu'elles mettent en place les technologies les plus compatibles avec celles utilisées par les entreprises compétitives sur le plan international. Les EMN ont d'importants liens en amont avec les entreprises indigènes en particulier dans une vaste gamme de produits et des services commerciaux. Dans le cadre des industries caractérisées par la différenciation des produits, les EMN ont eu recours aux entreprises indigènes pour les activités de promotion. Elles peuvent améliorer la qualité de la main-d'œuvre en permettant d'accéder aux pratiques de gestion, technologies et formations étrangères. Certains secteurs, tels que les communications et les télécommunications, ont procédé à des investissements substantiels dans la technologie, avec un impact mitigé sur l'emploi. Le gouvernement joint en annexe des informations sur les entreprises, l'équivalent plein temps par secteur industriel et le niveau des capitaux étrangers.

La *Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande (NZEF)* souscrit aux commentaires du gouvernement en ce qui concerne la contribution des EMN à la création de possibilités d'emploi. Elle ajoute que les EMN jouent un rôle important à la fois dans la création et, par l'intermédiaire d'associations avec des entreprises locales, le développement de nombreuses possibilités d'emploi.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* note que dans le secteur des communications et des télécommunications les EMN ont eu un impact négatif puisqu'elles

ont causé d'importantes pertes d'emplois et introduit les «centres d'appel» externalisés et précarisés.

## Oman

La *Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI)* indique que la technologie utilisée par les EMN a un effet positif sur l'emploi, en particulier dans le secteur des activités manufacturières. Les EMN ont souvent besoin de faire sous-traiter, la sous-traitance étant assurée par des entreprises locales. En termes de création de possibilités d'emploi, les EMN sont tenues d'employer le «même pourcentage de ressortissants omanais» que les entreprises locales.

## Ouganda

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de l'*Ouganda* disent que les technologies utilisées par les EMN ont eu un impact qualitatif positif sur l'emploi; elles ont contribué à la promotion de l'innovation, au transfert des technologies et à l'amélioration des compétences. Cette situation a elle-même contribué au développement des capacités scientifiques et technologiques nationales. Sur le plan quantitatif, les EMN ont créé plus de possibilités d'emploi, même si leurs technologies sont à très forte intensité de capitaux. Les EMN ont des liens limités avec les entreprises indigènes du fait qu'elles comptent sur leur propre domaine d'activités, qui apparaît unique. Deux EMN dans le secteur pétrolier (nommément citées) sont mentionnées à titre d'exemple. Les EMN ont tendance à promouvoir les possibilités et les conditions d'emploi dans le pays, et les termes et conditions d'emploi dans les EMN, notamment dans les compagnies pétrolières, sont meilleurs que dans les entreprises nationales.

## Pakistan

Le gouvernement du *Pakistan* indique que les EMN contribuent de façon importante à la diffusion de technologies et génèrent des emplois. Diverses études sur les activités industrielles des EMN ont montré leur «forte incidence sur la création d'emplois et le relèvement des conditions de vie dans les pays hôtes». Les EMN ont établi des liens en amont et en aval avec les entreprises publiques pour les matières premières, les composants et les produits. Le gouvernement poursuit des politiques industrielles et d'investissement qui fournissent des possibilités égales aux investisseurs locaux et étrangers. Conçues en consultation avec les investisseurs, ces politiques créent un milieu d'entreprise harmonieux.

La *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan (NLF)* déclare que le rôle des EMN est visible dans la création d'emplois et que celles-ci offrent en général des salaires élevés.

D'après la *Fédération du travail du Pakistan (PLF)*, les technologies utilisées par les EMN ont provoqué un recul de l'emploi. Il n'a pas été réalisé d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Pour mener leurs activités, les EMN ont des liens minimums en amont et en aval avec des entreprises nationales. Les possibilités d'emploi ont diminué, ce qui a eu pour conséquence une détérioration des conditions d'emploi.

## Panama

Le gouvernement du *Panama* informe que la privatisation a apporté la modernisation de la technologie qui a fait progresser, tant au plan qualitatif que quantitatif, la main-d'œuvre disponible pour les fournisseurs de services aux EMN, précisant notamment les progrès réalisés dans le développement des télécommunications, de l'infrastructure routière interurbaine et des aménagements portuaires. La privatisation a provoqué des réductions temporaires de l'emploi dans les secteurs concernés, en particulier dans



l'industrie électronique, que l'on considère comme la privatisation la moins réussie également en raison de la détérioration des services et d'une récente augmentation des charges. Néanmoins, certains investissements ont favorisé la croissance d'autres activités collatérales en générant des emplois et des revenus (matériaux de construction, services de transport, location d'équipements, vente de carburant et services de vente au détail/alimentation). Il n'existe pas encore d'études spécifiques sur l'impact des EMN sur l'emploi sectoriel. Les activités des EMN comportent des liens directs et indirects avec les entreprises nationales; le gouvernement fait état d'effets d'entraînement du développement de l'infrastructure routière, des installations portuaires et des lignes ferroviaires. Le gouvernement estime que les activités des EMN ont un impact positif sur les niveaux et les formes d'emploi dans le pays dans la mesure où les normes du travail ont été assouplies, ce qui attire les investissements et, partant, génère des emplois.

## Pérou

Le gouvernement du *Pérou* indique qu'aucune mesure n'a été prise ni aucune étude réalisée concernant les effets quantitatifs/qualitatifs des EMN sur l'emploi. On ne peut pas dire qu'il y ait une intensification des liens avec les entreprises nationales comme par exemple les fournisseurs et les distributeurs. On peut dire cependant que la création de nouvelles zones de développement a donné une impulsion à l'exploitation des ressources naturelles par les secteurs minier, commercial et des transports. Les activités des EMN ont eu un impact sur les possibilités d'emploi en créant des emplois mais il n'y a pas eu d'impact majeur sur le plan normatif.

## Philippines

Le gouvernement des *Philippines* déclare, par l'intermédiaire de l'Institut pour les études de la main-d'œuvre (ILS), le Département du travail et de l'emploi, qu'on ne dispose pas d'étude approfondie permettant de mesurer l'impact sur l'emploi des technologies utilisées par les EMN, mais qu'une analyse des licenciements survenus entre 1996 et 1999 est révélatrice à cet égard. A l'appui de ces éléments, l'ILS fournit une liste de chiffres concernant des licenciements consécutifs à des programmes de réorganisation/redimensionnement/rationalisation, dont il ressort que les compressions d'effectifs ont touché principalement le secteur manufacturier à forte intensité de main-d'œuvre. En 1996, par exemple, environ 80 pour cent des travailleurs déplacés ont été licenciés par 19 EMN, dont 16 étaient actives dans l'industrie manufacturière et trois dans le commerce de gros et de détail. En 1999, le nombre de travailleurs licenciés par des EMN a presque doublé par rapport à 1998 (avec au total 7 393 personnes touchées, dont 6 998 ont fait l'objet d'un licenciement définitif) à la suite de décisions prises dans 49 EMN dont 45 appartiennent aux industries manufacturières. Il est à noter que le renforcement de la concurrence dû à la mondialisation, qui a conduit à l'introduction de technologies nouvelles aux fins d'accroissement de la productivité, a affecté à son tour le niveau et la sécurité d'emploi à mesure qu'évoluent les accords de travail. Il se peut aussi qu'il ait provoqué un accroissement du secteur informel. La Direction des zones économiques des Philippines (PEZA), relevant du ministère du Commerce et de l'Industrie, déclare à propos des zones économiques («écozones») que les technologies utilisées par les EMN ont notamment eu pour effet le transfert de technologies et un relèvement des compétences spécialisées des travailleurs nationaux dans le domaine de la haute technologie et de la production d'appareils électroniques (entreprises nommément citées); l'évolution technologique a eu des répercussions quantitatives négatives dans la mesure où ce secteur est désormais à moindre intensité de main-d'œuvre. Pour avoir une idée du débat général concernant l'impact sur l'emploi dans le pays, voir ci-dessus «Historique et objectif». Selon la PEZA, les EMN ont établi des liens «forts et efficaces» avec des entreprises nationales, aussi bien pour la fourniture de matériaux que pour la sous-traitance sur le plan local, ces deux activités s'étant développées grâce à l'expansion considérable des investissements des EMN entre 1994 et 1998. La croissance des investissements des EMN a induit

d'importantes possibilités d'emploi additionnelles, notamment à la campagne, où les travailleurs locaux se sont vu offrir des possibilités dans le domaine de la gestion d'entreprise, certains étant même nommés directeurs exécutifs (entreprise citée nommément). On dit qu'au cours d'une assemblée tripartite en 1997 la Confédération patronale des Philippines aurait déclaré que les EMN peuvent donner une impulsion à l'économie en établissant des liens en amont et en aval au sein des branches d'activité. Cependant, selon l'ILS, le Congrès syndical des Philippines a alors indiqué que les EMN avaient passé des contrats avec des entreprises nationales pour éviter les responsabilités directes découlant des lois nationales.

## Pologne

Le gouvernement de la *Pologne* indique qu'il n'existe pas de données sur l'influence des activités déployées par les EMN, qu'elles aient cessé ou commencé leur coopération avec des entreprises nationales.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* observe que les technologies utilisées par les EMN ont incontestablement un impact positif sur la qualité de production, sur la santé et la sécurité au travail et sur la gestion. Cependant, dans de nombreux cas, elles ne tiennent pas toujours compte des problèmes liés à l'utilisation de la main-d'œuvre et des compétences locales. L'OPZZ déclare ne pas avoir connaissance de travaux d'étude, mais ses organisations membres indiquent que l'introduction de technologies nouvelles provoque généralement un recul de l'emploi. S'agissant des couplages, alors que les EMN qui s'implantent en Pologne sont souvent tenues d'utiliser dans des proportions définies des entreprises nationales comme sous-traitants pour la production locale de leurs produits finis, en fait, elles donnent parfois la priorité à des sous-traitants très chers de leurs pays d'origine. En même temps, les EMN s'efforcent d'utiliser des réseaux locaux de distribution pour vendre des produits fabriqués à l'étranger. Les EMN créent aussi leurs propres réseaux commerciaux pour vendre des produits fabriqués dans d'autres pays. Dans la majorité des cas, les régimes technologiques ou structurels ont relevé les normes d'emploi, essentiellement sur le plan des salaires et des conditions de travail dans l'industrie et dans le secteur des services. Cependant, les normes d'emploi dans le commerce se sont détériorées, et l'OPZZ s'attaque à ce problème en intensifiant l'application des lois existantes.

Le *Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* dit qu'il n'a pas connaissance d'études complexes consacrées à l'incidence des activités des EMN sur l'emploi, et que le point de vue selon lequel les activités des EMN sont un remède contre le chômage est tout à fait subjectif. Il y a eu des créations d'emplois grâce à la création de petites entreprises, mais il n'y a pas d'étude sur les pertes d'emplois dans les secteurs où les entreprises polonaises disparaissent à cause de la concurrence que leur font les EMN en utilisant les fournitures provenant de coopératives d'autres pays. Il existe des exemples positifs de coopération entre EMN et fournisseurs/distributeurs polonais. Cependant, les EMN utilisent souvent des fournitures provenant d'autres pays et transfèrent leurs bénéfices hors des frontières de Pologne, des pratiques qui n'aident pas au développement de l'économie nationale. Elles ont eu une incidence négative sur les possibilités et les conditions d'emploi dans le pays, en particulier dans les régions où les EMN sont perçues comme le seul «remède» au chômage. Le point positif, d'après NSZZ «Solidarność», devrait également être mentionné pour ce qui a trait à l'application des normes et au soutien au marché du travail.

## Portugal

Le gouvernement du *Portugal* déclare que les EMN ont contribué à la création d'emplois, même si dans certains cas les emplois étaient précaires et proposés sur la base d'un contrat de durée déterminée. On ne dispose pas d'étude concernant l'impact des EMN

sur l'emploi dans les divers secteurs. Les EMN font souvent appel à des fournisseurs et des distributeurs locaux. Il n'y a pas de données disponibles concernant l'impact des activités des EMN sur les possibilités d'emploi et les normes.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* informe que les EMN amènent avec elles le plus souvent non seulement des technologies modernes et sophistiquées mais aussi de nouvelles formes d'organisation du travail et de nouveaux styles de gestion du personnel. Dans l'industrie des moteurs, qui est en train de se monter dans une région particulièrement touchée par le chômage massif, les EMN, même si elles utilisent des technologies, ont néanmoins un impact positif sur le chômage dans la mesure où elles recrutent des travailleurs dans des secteurs «remaniés». Cependant, la délocalisation d'entreprises dans le secteur de l'automobile (deux EMN nommément désignées) a laissé derrière elle une situation de chômage structurel qui affecte un nombre considérable de travailleurs. S'agissant de l'industrie alimentaire, où de puissantes EMN tendent à faire appel à la sous-traitance, l'impact sur l'emploi est plus qualitatif que quantitatif. Le fait que chaque entreprise sous-traitante utilise des travailleurs temporaires, recrutés le plus souvent par l'intermédiaire d'agences de placement par intérim qui ne sont pas habilitées, a pour conséquence que de nombreux travailleurs sont souvent confrontés pendant de longues années à une instabilité d'emploi permanente. L'impact des EMN est étudié sous l'angle de la technologie de reproduction à l'identique. En d'autres termes, il arrive très souvent, lorsqu'une EMN s'installe dans un complexe donné, que les entreprises environnantes soient amenées à se moderniser et tentées de devenir sous-traitants dans le cadre d'une collaboration qui peut réduire ou à tout le moins affecter leur cycle de vie. S'agissant de l'impact des activités des EMN sur les possibilités et les conditions d'emploi, l'Union générale des travailleurs dit que, lorsqu'une EMN fait son entrée sur le marché national ou lorsqu'une entreprise ou un établissement est transféré vers une EMN, le nombre d'emplois augmente ou est maintenu à son niveau, mais la qualité de l'emploi et les conditions de travail en souffrent et il en résulte des abus contre les travailleurs et leurs représentants. C'est notamment le cas parmi le personnel jeune, dont le renouvellement est fréquent. Les EMN avaient coutume de créer des emplois, mais à l'heure actuelle elles sont une source majeure de chômage.

## République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* informe que, faute de statistiques fiables, il n'est pas facile d'évaluer l'impact qualitatif et quantitatif des EMN sur l'emploi dans la République démocratique du Congo (RDC). Il n'existe aucune étude spécifique concernant l'impact des activités des EMN sur les possibilités d'emploi. Les EMN, en tant que grandes entreprises, sont de grands centres d'activité économique. Elles ont développé des liens en amont et en aval avec des entreprises nationales/indigènes par le biais de leurs activités impliquant des sous-traitants et des fournisseurs de biens et services. Elles centrent leurs activités sur leur objectif social principal et font appel aux entreprises nationales pour des activités de liaison. En période de paix, l'impact des EMN est clair (la RDC connaît une situation de guerre depuis deux ans). L'effectif des EMN est constitué à plus de 90 pour cent de ressortissants locaux; généralement, seuls les cadres et les techniciens sont recrutés à l'extérieur du pays.

L'*Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)* fait savoir qu'elle ne peut fournir une indication définitive concernant l'impact des technologies utilisées par les EMN sur l'emploi, aucune étude de ce type n'ayant été entreprise à ce jour. En outre, on ne dispose ni de données de recherche ni de données statistiques pour apporter une réponse appropriée. S'agissant des liens avec les entreprises nationales, l'UNTC note que, comme les EMN ont de grandes unités de production, elles développent des liens en amont et en aval avec d'autres entreprises opérant dans le pays. En ce qui concerne les débouchés, de nombreux emplois ont disparu comme conséquence de la guerre et du contexte général de conflit armé et de crise.

## Roumanie

Le gouvernement de la *Roumanie* informe que, d'un point de vue qualitatif, les technologies utilisées par les EMN ont contribué à une meilleure utilisation des ressources matérielles, financières et humaines, à l'introduction rapide des technologies modernes dans la production et à la création d'emplois. Il n'a pas été réalisé d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Les investissements ont été consentis le plus souvent en vue de vendre des produits sur le marché intérieur et d'utiliser des matières premières locales. Les activités des EMN n'ont pas eu, d'un point de vue macroéconomique, d'impact notable sur les possibilités et les conditions d'emploi.

## Royaume-Uni

Le gouvernement du *Royaume-Uni* indique que le traitement des demandes d'assistance sélective régionale (voir la description des programmes d'assistance sélective régionale dans la rubrique «Conditions de travail et de vie») provenant des investisseurs étrangers montre qu'il existe différents types de liens entre les investisseurs étrangers et les entreprises du Royaume-Uni, les plus évidents étant l'achat d'intrants auprès d'entreprises du Royaume-Uni. Si des entreprises maintiennent une certaine distance dans les rapports avec les fournisseurs, d'autres travaillent très étroitement avec eux pour améliorer leur qualité et leur efficacité grâce à des transferts de connaissances et de technologies qui profitent ensuite aux investisseurs étrangers puisqu'ils obtiennent les ressources à un coût plus intéressant. La qualité des liens en aval avec les investisseurs étrangers/EMN varie également. Certaines entreprises collaborent étroitement avec la clientèle afin de développer et de concevoir de nouveaux produits adaptés à leurs besoins. Les autres liens existant entre les EMN et les investisseurs étrangers concernent les universités, établissements de recherche et forums d'industrie (par exemple, collaboration avec des fournisseurs et concurrents lorsque les buts ou intérêts sont communs, comme qualifications/formation).

## Rwanda

La *Confédération des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* déclare qu'aucune étude n'a été faite sur l'impact des technologies utilisées par les EMN, des activités des EMN en général ou sur l'emploi, et elle ne dispose d'aucune information sur les liens entre les EMN et les entreprises locales.

## Saint-Vincent-et-les Grenadines

Les partenaires tripartites de *Saint-Vincent-et-les Grenadines* indiquent qu'il n'y a pas de transfert notable de compétences des EMN vers les autres entreprises, même si s'opère dans une juste mesure un transfert de technologie de l'information qui peut, à long terme, bénéficier à la main-d'œuvre à mesure que la mondialisation continue de diversifier l'économie. Il n'a pas été réalisé d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi. Le degré de couplage induit dans l'économie du fait des activités déployées par les EMN est «insignifiant». Moins de 5 pour cent de la main-d'œuvre est employé par les EMN. Leurs activités, qui sont guidées par les normes internationales, ont servi de repères aux autres entreprises.

## Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* indique que les EMN canadiennes et françaises ont contribué à la modernisation de certaines entreprises nationales dans les secteurs cruciaux de l'électricité, de l'eau et des télécommunications. Les activités de ces EMN ont entraîné une restructuration et, par voie de conséquence, des pertes d'emplois dans le cadre de départs négociés. Certaines EMN ont contribué, notamment grâce à leur technologie des

ordinateurs, à la création de nouveaux emplois. A part certaines entreprises qui opèrent en tant que filiales locales, l'emploi indirect créé dans les entreprises locales concerne essentiellement le secteur des services tels que la sécurité et le nettoyage. L'emploi indirect concerne aussi le secteur de la distribution, qu'il s'agisse de vendeurs itinérants ou de représentants médicaux de laboratoires pharmaceutiques.

## Singapour

Le gouvernement de *Singapour* signale qu'en général les EMN ont contribué à la création d'emplois, tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif. En faisant appel aux technologies, les EMN ont modifié la nature des emplois. Alors que la demande d'emplois dégageant une faible valeur ajoutée (travail à la chaîne) tend à diminuer, on constate une forte augmentation de la demande d'emplois à forte valeur ajoutée (chercheurs et ingénieurs, spécialistes des technologies de l'information et cadres). Par exemple, le nombre de chercheurs et ingénieurs est passé à Singapour de 4 329 en 1990 à 12 655 en 1998. Le nombre d'emplois par entreprise a aussi diminué en raison du recours plus fréquent à l'automatisation et d'une amélioration de la gestion. Le secteur informatique des unités de disque dur a été marqué en particulier par de profonds changements structurels. La concurrence acharnée existant dans ce secteur a contraint de nombreuses entreprises opérant à Singapour à délocaliser une partie de leurs activités et à ne maintenir à Singapour que les activités à forte valeur ajoutée. Par exemple, une grande EMN a sensiblement automatisé le procédé de fabrication de l'U4 (ordinateur de bureau bon marché), ce qui a réduit de 16 à trois le nombre des opérateurs par chaîne. L'emploi total dans le secteur du disque dur est tombé de 30 000 en 1997 à 20 000 en 1999. Alors que les activités à faible valeur ajoutée sont nombreuses à quitter Singapour, le Conseil du développement économique attire chaque année un plus grand nombre d'industries de la connaissance dans le cadre de son plan directeur Industrie 21, ce qui a donné lieu à une nette augmentation des emplois. Les universités et écoles polytechniques forment davantage de spécialistes de l'information qui permettront de mieux faire face aux changements dans la structure industrielle. En outre, des programmes de perfectionnement tels que le Programme de perfectionnement des compétences contribuent à assurer le recyclage des travailleurs âgés ou peu qualifiés. Le gouvernement répond en outre que le Programme de revalorisation des industries locales illustre la façon dont les activités des multinationales ont pu établir des liens en amont et en aval avec les entreprises locales. Ce programme repose sur une collaboration entre les grandes entreprises, leurs fournisseurs locaux et le gouvernement, en vue de développer les compétences techniques, d'exécution et de gestion des PME locales fournisseuses. Au 1<sup>er</sup> novembre 1999, 30 EMN et 11 grandes entreprises locales, sociétés publiques et organismes officiels s'étaient associés à quelque 670 PME dans le cadre du programme. La mise en œuvre de ce programme de revalorisation est tout à fait opportune eu égard à la tendance actuelle des EMN de délocaliser une partie de leurs activités pour réduire leurs frais généraux.

## Slovaquie

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de la *Slovaquie* font savoir qu'il y a eu un relèvement du niveau de l'emploi dans les industries des équipements mécaniques et électriques (aucune donnée spécifique). La Confédération des unions syndicales de la République slovaque indique que l'implantation d'EMN dans le pays a d'abord contribué à résorber le chômage, mais qu'il y a eu récemment des cas où leurs activités ont entraîné la disparition d'entreprises nationales, incapables de rivaliser. Certaines entreprises locales ont donc fermé, contribuant ainsi à la destruction de possibilités d'emploi. Certains couplages existent par contrat sur la base du droit commercial. Il n'a pas été réalisé d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi.

## Slovénie

Le gouvernement de la *Slovénie* indique que les technologies utilisées par les EMN ont eu une incidence positive sur l'emploi. Le nombre de personnes employées dans les EMN est en augmentation (8,8 pour cent en 1998 contre 5,3 pour cent en 1994; chiffres joints) et les salaires y sont plus élevés. Les EMN sont plus orientées vers l'exportation, et le gouvernement y voit un signe de l'absence de liens en amont et en aval avec des entreprises nationales/indigènes (preuves jointes). Les EMN n'ont pas eu d'incidence négative sur les conditions d'emploi dans le pays; en revanche, elles en ont eu sur les possibilités d'emploi, en particulier dans les zones les moins développées et les zones de sous-emploi.

## Sri Lanka

Selon le gouvernement de *Sri Lanka*, la majorité des EMN adoptent des technologies à forte intensité d'emploi, mais il y en a certaines qui ont introduit de nouvelles technologies et restructuré leurs entreprises, ce qui a conduit à des compressions d'effectifs. Il n'a pas été réalisé d'étude spécifique pour déterminer l'impact des EMN sur l'emploi. Certaines activités des EMN ont des effets de couplage dans la mesure où elles confient en sous-traitance à des entreprises nationales/indigènes la fourniture de matières premières et autres produits. Les EMN font aussi appel à des services de distribution locaux. A titre d'exemple, les industries agroalimentaires entretiennent des liens avec les producteurs/fournisseurs de matières premières. Les activités des EMN ont un impact positif sur les possibilités et les conditions d'emploi.

La *Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* est d'avis que les activités des EMN ont eu pour effet d'améliorer la qualité de la main-d'œuvre, même s'il en a résulté des licenciements. Les couplages d'entreprises nationales avec des EMN surviennent au niveau de la distribution et de la sous-traitance; cela concerne essentiellement les entreprises liées à l'agriculture qui font appel à des petits planteurs et à des fournisseurs pour pourvoir à leurs besoins matériels.

Le *Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC)* exprime des points de vue similaires à ceux de la Fédération des employeurs et ajoute que les couplages avec certaines EMN comportent des situations de travail contractuel.

Le *Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika (LJEWU)* affirme que les termes et conditions d'emploi et le cadre de travail dans la plupart des EMN implantées dans les zones franches ne semblent pas favorables aux travailleurs. Pour plus de précisions, voir ci-après «ZFE/ZES». Le LJEWU déclare que les questions 5-9 dépassent ses compétences et qu'il n'est pas en mesure de formuler d'observations.

## Suède

Les partenaires tripartites de la *Suède* reconnaissent que l'introduction de nouvelles technologies pour améliorer l'efficacité/productivité a conduit à des suppressions d'emplois en Suède. Les EMN sont plus à même de créer des emplois que les entreprises nationales. Les EMN suédoises de plus de 50 employés sont deux fois plus nombreuses que les entreprises à capitaux étrangers de même taille à prévoir une réduction de l'emploi au cours de cinq années à venir. En 1996, les EMN suédoises et les EMN à capitaux étrangers ne représentaient que 7 pour cent du nombre de sociétés actives dans le secteur des activités manufacturières, mais environ 70 pour cent des employés de ce secteur. La Suède dépend presque entièrement de ces entreprises pour les exportations et pour la recherche-développement, quel que soit le secteur (statistiques jointes). Les partenaires tripartites notent le degré élevé d'acquisitions par rapport aux investissements en installations entièrement nouvelles, ce qui démontre la densité des liens des EMN

suédoises ou à capitaux étrangers avec les entreprises nationales. Le Conseil national pour le développement industriel et technique (NUTEK) indique que les entreprises internationales contribuent à la croissance et ont une valeur ajoutée supérieure par employé, en sorte que leur contribution à la croissance est encore plus grande. Selon le NUTEK, les chiffres montrent qu'environ 70 pour cent des employés industriels travaillaient pour des entreprises internationales en 1997, contre 50 pour cent au début des années quatre-vingt-dix. En Suède, les entreprises étrangères employaient 301 000 personnes en 1997, contre 220 000 en 1990. En 1997, les entreprises internationales suédoises ont atteint leur nombre record d'employés à l'étranger (627 000), mais c'est en Suède qu'elles ont encore leur plus grand nombre d'employés (667 000). L'ensemble des entreprises internationales (suédoises et étrangères) employait 968 000 personnes, soit 25 pour cent du total de la population active en 1997 (chiffres joints). L'emploi en Suède est très élevé et de plus en plus tributaire de l'évolution des entreprises internationales (entreprises industrielles et de services).

## Suisse

Le gouvernement de la *Suisse* indique qu'une étude (citée) sur l'investissement direct en Suisse est en cours, mais qu'elle n'est pas terminée et qu'elle n'apportera qu'une contribution partielle à une analyse de la question à l'ordre du jour.

L'*Union patronale suisse (UPS)* indique que, d'une manière générale, l'emploi a tendance à baisser dans le secteur industriel et que de nouveaux emplois apparaissent dans le secteur des services, une observation qui s'applique aussi aux EMN. On constate une augmentation des possibilités d'emploi dans le secteur de l'artisanat de création. L'apport technologique renforce la position économique du pays et contribue à sa compétitivité. Les statistiques (jointes) de la Banque nationale suisse relatives aux IED font apparaître la quantité des investissements consentis par les EMN dans différents secteurs. Il existe de nombreux liens, aussi bien en amont qu'en aval, entre EMN et entreprises «locales» dont la structure dépend de la branche concernée. Ces liens constituent un stimulant pour l'économie suisse. Les EMN sont les principaux employeurs depuis plusieurs décennies, notamment de main-d'œuvre qualifiée.

L'*Union syndicale suisse (USS/SGB)* indique qu'il n'y a pas, à sa connaissance, d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi mais informe que ces sociétés ont incontestablement une grande importance pour l'emploi en Suisse. Les réglementations en vigueur ne permettent pas aux entreprises de recruter du personnel étranger; des exemptions ne sont admises que dans les cas où cela est justifié.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* indique que la plupart des EMN se caractérisent par des techniques à forte intensité de capitaux, de sorte qu'elles recrutent peu de personnel. S'agissant de l'impact des activités des EMN sur l'emploi, aucune étude n'a été réalisée sur ce sujet. Des liens en amont et en aval sont établis avec des entreprises nationales, mais l'OTTU/TFTU ne saurait dire avec certitude dans quelle mesure. Les activités des EMN n'ont pas d'impact important sur l'emploi dans le pays, où le niveau de chômage reste élevé. Moins de 10 pour cent des 600 000 personnes qui font leur entrée sur le marché du travail sont absorbées par le secteur officiel, y compris les EMN.

## Togo

Le gouvernement du *Togo* note que les technologies utilisées par les EMN leur ont permis d'améliorer la qualité des produits et des services, mais il en a aussi résulté une réduction du nombre d'emplois dans divers secteurs industriels. D'une manière générale,

l'impact des EMN sur les possibilités d'emploi n'est pas visible compte tenu de la récession économique généralisée dans l'économie nationale. Il n'a été réalisé aucune étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi, en particulier dans les différents secteurs industriels. Pour leurs activités, les EMN établissent des liens en amont et en aval avec les entreprises nationales, que ce soit par des contrats de sous-traitance ou des accords de concessionnaire (exemple, la fabrication et la chaîne de distribution du ciment).

Le *Conseil national du patronat (CNP)* note que les technologies utilisées par les EMN dans le secteur industriel n'ont entraîné ni licenciement ni recyclage de travailleurs, le pays n'ayant pas de secteur industriel de haute performance. Les nouvelles technologies n'ont eu aucune influence sur les activités industrielles. Les EMN font souvent des livraisons en gros, fournissant des marchandises à des entreprises nationales qui font office de distributeurs (noms des compagnies locales donnés).

La *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* est en général du même avis que le gouvernement et ajoute que, comme les activités des EMN sont fondées sur la production, le développement et le traitement des matières premières locales, des contrats de sous-traitance et des accords de concessionnaire sont passés entre les EMN et les entreprises nationales. Elle souligne en outre que les postes vacants sont rarement pourvus.

Le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* estime que la majorité des EMN au Togo sont des entreprises délocalisées qui importent l'encadrement supérieur et qui se servent seulement du personnel corvéable payé au rabais.

## Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* signale que les EMN implantées dans le pays sont généralement à forte intensité de capitaux plutôt qu'à forte intensité de main-d'œuvre; en conséquence, leur technologie détermine largement la qualité et la quantité de la main-d'œuvre. Les termes et conditions d'emploi dans les EMN sont, dans la plupart des cas, supérieurs à ceux des entreprises nationales. Ce sont essentiellement des liens en aval que les EMN établissent avec les entreprises nationales/indigènes, c'est-à-dire avec des distributeurs. S'agissant des conditions d'emploi à Trinité-et-Tobago, les EMN ont adopté des mesures telles que les contrats d'engagement supplantent les contrats de travail, et le recrutement temporaire l'emporte sur le recrutement permanent. Ces changements ont donné lieu à des procès aux tribunaux du travail, ce qui a limité l'usage fallacieux des contrats d'engagement comme des contrats temporaires.

## Turquie

Le gouvernement de la *Turquie* est d'avis que les EMN sont en mesure de jouer un rôle déterminant dans la modernisation des entreprises et la mise en place de technologies nouvelles. L'utilisation de nouvelles technologies de production au sein des EMN peut générer, à long terme, des possibilités d'emploi. Aucune étude officielle n'a été réalisée sur l'impact des EMN sur l'emploi, en particulier dans les différents secteurs industriels. Le gouvernement fait savoir en outre que les EMN entretiennent des relations professionnelles avec les entreprises nationales à différents niveaux (le gouvernement cite l'exemple du secteur des télécommunications où les EMN détiennent une part dans des entreprises nationales ou ont établi avec elles une relation de partenariat). Les EMN qui entretiennent de telles relations professionnelles fonctionnent de manière efficace, contrairement à celles qui opèrent uniquement au niveau de la représentation. Les EMN exercent un impact positif sur la gestion des ressources humaines et sur les relations professionnelles. En effet, le fait qu'elles capitalisent davantage dans les secteurs industriels, et le secteur des services permet d'introduire de nouvelles technologies qui profitent aux entreprises, aux travailleurs et à l'économie. Ainsi, une entreprise dans l'industrie des télécommunications (citée



nommément) exige des services efficaces et un soutien technique accru sur une base continue, d'où la nécessité d'établir une coopération à long terme dans ce domaine. Le gouvernement estime cependant que la récente tendance à optimiser les multinationales dans le monde entier par une utilisation plus intensive des technologies et des capitaux a eu un impact défavorable sur l'emploi dans le pays.

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* dit que les EMN ont une incidence positive en matière de création d'emplois, notamment pour les emplois avec technologie de pointe. Les EMN jouent un rôle important en modernisant les entreprises, dans lesquelles elles introduisent des technologies nouvelles et de nouveaux systèmes de production, ce qui dynamise le milieu du travail et crée une structure plus flexible. Bien que l'on ne dispose d'aucune étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi, la confédération estime que le taux de création d'emplois est faible par rapport aux entreprises nationales, publiques ou privées. Les EMN opérant dans le pays sont en «relation constante» avec les entreprises nationales et locales, que ce soit dans le cadre de relations d'affaires ou d'accords portant sur la production de pièces et d'équipements. L'intensification des activités des EMN a un impact positif sur les PME du pays. Les EMN jouent un rôle important pour obtenir rapidement des données et des informations, pour suivre de près les nouveaux développements et offrir des possibilités de formation correspondantes. Il en résulte une structure plus souple de la vie du travail avec, d'une part, moins d'obstacles bureaucratiques et, d'autre part, de nouvelles possibilités d'emploi à moyen et à long terme.

La *Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie (TÜRK-İS)* dit que les EMN travaillant avec de la haute technologie peuvent avoir un impact qualitatif positif sur l'emploi, sauf dans les entreprises privatisées où l'emploi est réduit.

## Ukraine

D'après le gouvernement de l'*Ukraine*, les technologies utilisées par les EMN ont induit des améliorations qualitatives de l'emploi dans plusieurs secteurs. Cependant, il n'a été réalisé aucune étude spécifique sur les EMN. D'une manière générale, les EMN sont fournies en matières premières par des entreprises nationales qui sont aussi les principales consommatrices de leurs produits. Les EMN créent des possibilités d'emploi, améliorent les compétences des travailleurs qu'elles emploient et aident les entreprises nationales à atteindre les normes internationales en matière de production et de gestion. En effet, les EMN contribuent à l'intégration du pays dans la communauté commerciale internationale et à la promotion de la mondialisation.

Dans leur réponse commune, la *Confédération des employeurs d'Ukraine* et la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)* formulent des observations similaires à celles du gouvernement.

## Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* dit que les technologies utilisées par les EMN ont généralement un impact positif sur l'emploi, mais qu'à sa connaissance il n'a pas été réalisé d'étude sur ce point. Grâce aux liens établis en amont et en aval, les entreprises nationales ont tendance à améliorer leurs propres programmes de recrutement et de formation. Dans l'ensemble, on estime que les activités des EMN ont un impact positif sur les normes et les possibilités d'emploi dans le pays.

## Viet Nam

La *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)* signale que, d'une manière générale, les technologies utilisées par les EMN ont un effet positif sur la création d'emplois dans différentes industries, car le faible niveau d'automatisation du pays appelle encore des méthodes de travail à forte densité de main-d'œuvre. Sur la base des chiffres de 1998, 1 500 EMN opèrent dans le pays, dont 57 pour cent sont des coentreprises, 40 pour cent des investisseurs étrangers de capitaux et 3 pour cent des contrats de coopération commerciale. Ces EMN représentent un total de 275 000 employés directs ainsi que des centaines de travailleurs indirects engagés dans les secteurs de la construction, de la transformation et des services, nécessaires à l'appui des activités des EMN. Les effets de couplage sur les activités des entreprises locales varient en fonction du secteur d'activité de l'EMN. Par exemple, dans l'industrie de l'automobile, l'industrie de l'électronique ou d'autres industries comptant sur les sources locales de matériaux, le niveau de couplage et de coopération est plutôt élevé, alors que dans le secteur des biens de consommation et les autres secteurs s'appuyant sur la haute technologie et les marchés étrangers le couplage est moins développé ou tend à diminuer, les EMN cherchant à réduire la contribution de la partie locale et, partant, sa part de bénéfices. D'une manière générale, les activités des EMN ont un impact positif sur l'emploi et les conditions d'emploi sur le marché du travail local, notamment les niveaux de santé, d'éducation et de compétence plus élevés, ainsi que l'utilisation de l'anglais. Pour rivaliser avec les EMN, les entreprises locales doivent acheter des machines modernes et former leurs employés; cet impact est sensible dans l'industrie vestimentaire, dans l'agroalimentaire et dans le secteur des biens de consommation.

## Zambie

La *Fédération des employeurs de Zambie (ZFE)* informe qu'une technologie dépassée est l'une des principales contraintes pesant sur l'industrie zambienne, et les EMN ont permis d'accomplir d'énormes progrès en technologie. La technologie utilisée par les EMN présente l'avantage de familiariser les employés avec des méthodes de production plus efficaces et leur permet d'acquérir les compétences liées à ces méthodes. La fédération note cependant que ces technologies ont rendu inutiles la plupart des emplois existants. La fédération n'a pas connaissance d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi. C'est la politique du gouvernement zambien qui a toujours encouragé les liens en amont et en aval entre entreprises indigènes et EMN. Malheureusement, la plupart des EMN n'ont manifesté aucun intérêt réel pour l'établissement de liens avec les entreprises locales. La fédération signale que de nombreuses entreprises locales «ont relevé le défi» et amélioré la qualité de leurs produits pour répondre aux besoins des EMN; de même, certaines EMN apportent un soutien technique aux entreprises locales pour les aider à améliorer la qualité de leurs produits. Les possibilités d'emploi se sont développées et le niveau de compétence des travailleurs s'est amélioré mais, comme les EMN emploient des méthodes de production à forte intensité de capitaux, la croissance de l'emploi n'a pas atteint les niveaux prévus.

## Zimbabwe

Le gouvernement du *Zimbabwe* note que, même s'il n'y a pas d'étude concernant l'impact des EMN sur l'emploi, les EMN sont de plus en plus à forte densité d'emplois et l'emploi est «en chute libre», même dans des secteurs qui pourraient être à forte intensité de main-d'œuvre. Les EMN ont des liens en amont et en aval, certaines possédant la source ou les sources de matières premières, qu'elles transforment en biens consommables et vendent à des distributeurs; il existe aussi des contrats portant sur la fourniture en exclusivité de matières premières.

## **Egalité de chances et de traitement** (paragraphe 21 à 23)

21. Tous les gouvernements devraient poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale<sup>5</sup>.

22. Les entreprises multinationales devraient s'inspirer dans toutes leurs activités de ce principe général, sans préjudice des mesures envisagées au paragraphe 18 ou des politiques gouvernementales conçues pour corriger des situations historiques de discrimination et pour promouvoir ainsi l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi. Les entreprises multinationales devraient en conséquence faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel à tous les échelons.

23. Les gouvernements ne devraient jamais exiger des entreprises multinationales – ou les encourager dans cette voie – de pratiquer une discrimination fondée sur l'une des caractéristiques mentionnées au paragraphe 21. Ils sont encouragés à fournir, dans des cas appropriés, une orientation continue en vue d'éviter une discrimination de ce genre dans l'emploi.

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.*

*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?*

### Afrique du Sud

Selon l'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)*, deux lois ont été promulguées durant la période de référence, à l'issue de vastes consultations tripartites au sein du Conseil national de l'économie, du développement et du travail (NEDLAC). Il s'agit de la loi sur les conditions minimales d'emploi et de la loi sur l'égalité dans l'emploi – toutes deux destinées à éliminer toutes les formes de discrimination sur le marché du travail.

En ce qui concerne les politiques d'égalité des chances et de traitement, le *Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)* indique que le gouvernement a adopté une législation d'ensemble sur l'équité en matière d'emploi, avec la participation des employeurs et des travailleurs dans le cadre du Conseil national de développement économique et de la main-d'œuvre (NEDLAC).

La *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* précise qu'avec le démantèlement du régime d'apartheid le gouvernement d'Afrique du Sud a entrepris de légiférer pour assurer l'égalité des droits. La loi sur l'égalité dans l'emploi, la loi sur les conditions minimales d'emploi et la loi sur les relations professionnelles régissent tous les types de relations employeur-employé et définissent les critères qui doivent être pris en considération lors de l'embauche. L'expression «groupes cibles» désigne les personnes qui

<sup>5</sup> Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 100) et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951.

ont été désavantagées dans le passé et dont l'embauche ne doit pas seulement viser à «remédier aux erreurs du passé», mais doit aussi dépendre de leur aptitude potentielle à l'emploi proposé. Le gouvernement consulte les partenaires sociaux dans le cadre du NEDLAC, et les procédures législatives prévoient un débat public et parlementaire sur tout projet de loi avant son adoption par le Parlement. Toute organisation est autorisée à participer au débat, ce que font nombre d'organisations de travailleurs, en particulier lorsqu'il s'agit d'une loi qui concerne les relations professionnelles et le monde du travail. La loi relative à l'égalité dans l'emploi, qui inclut des mesures d'action positive, a été négociée dans le cadre du NEDLAC avant d'être promulguée par le Parlement.

## Allemagne

En *Allemagne*, le gouvernement explique que, dans la deuxième loi sur l'égalité entre hommes et femmes, les dispositions relatives à la responsabilité de l'employeur en cas de discrimination fondée sur le sexe ont été révisées. La révision a été effectuée par une loi de juillet 1998 visant à modifier le Code civil et la loi sur les tribunaux du travail, à la lumière de l'arrêt de la Cour européenne C-180/95 du 22 avril 1997. Cet arrêt constatait que certaines dispositions de la législation allemande concernant les sanctions dans le domaine de l'égalité de traitement à l'embauche étaient incompatibles avec le droit européen. En vertu du paragraphe 611a du Code civil, la discrimination fondée sur le sexe lors de l'embauche est passible du versement d'une indemnisation financière à la victime; l'amendement apporté à cette disposition comble un vide et prévoit de nouvelles méthodes de calcul de l'indemnité, selon que la victime est – ou n'est pas – plus qualifiée que le candidat rival ayant obtenu le poste. Le gouvernement déclare que les organisations d'employeurs et de travailleurs compétentes ont été associées au processus législatif. De plus, le gouvernement fédéral a lancé un programme intitulé «Frau und Beruf» qui vise à assurer l'égalité des chances aux femmes dans la vie professionnelle et dans la société en général. Par ailleurs, la loi allemande sur la promotion de l'emploi interdit depuis 1985 la discrimination entre travailleurs à plein temps et travailleurs à temps partiel. C'est aussi l'objectif de la Directive du Conseil européen 97/81/CE du 15 décembre 1997, mais celle-ci va plus loin et exclut toute discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel et vise également à faire mieux accepter cette forme de travail tout en contribuant à une plus grande flexibilité de l'aménagement du temps de travail. La législation nationale est à présent en voie d'alignement sur les normes européennes en la matière.

## Angola

Le gouvernement de l'*Angola* joint en annexe la réponse de la Chambre de commerce et d'industrie du pays, qui donne des informations sur une multinationale active dans la pétrochimie (nommément citée), en précisant que celle-ci applique dans toute la mesure possible la directive sur l'«Angolanisation» (sans précisions).

La *Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola* indique qu'il n'existe pas de politique efficace pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement. Selon les travailleurs, il n'est pas nécessaire de répondre à la question concernant les politiques de promotion de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement parce que le gouvernement viole les droits de l'homme.

## Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda* fait état de dispositions réglementaires élaborées sur une base tripartite, visant à éliminer toutes formes de discrimination dans l'emploi.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* partage l'avis du gouvernement.

## Argentine

Le gouvernement de l'Argentine note qu'en matière d'égalité de chances et d'élimination de toutes les formes de discrimination dans l'emploi le pays a ratifié les conventions n<sup>os</sup> 100 et 111, et que sa Constitution contient des dispositions et des lois interdisant la discrimination; il renvoie aux rapports fournis par son pays sur l'application de ces conventions.

## Australie

En *Australie*, il existe une Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances (HREOC), créée par le gouvernement pour faire appliquer la loi de 1986 sur les droits de l'homme et l'égalité des chances. La HREOC a effectué une enquête nationale sur la maternité et le travail, ciblée sur la discrimination pour raisons de maternité ou de grossesse potentielle et sur l'approche pratiquée par les entreprises en ce domaine. Le rapport (présenté au Parlement le 25 août 1999 et intitulé: «Pregnant and productive: It's a right not a privilege to work while pregnant») («Travailler durant la grossesse: c'est un droit et non un privilège») énonce à l'adresse du gouvernement et d'autres instances une vaste série de recommandations sur la manière d'approcher la discrimination. La HREOC a été invitée à enquêter sur l'accès des Australiens âgés ou handicapés au commerce électronique et à la fourniture d'informations et de services numériques dans les domaines de la banque, de la finance et autres services aux entreprises, ainsi qu'à l'information et aux services publics. Une Commission nationale sur l'éducation aux droits de l'homme a également été créée en décembre 1998 dans le cadre d'une sensibilisation nationale à l'éducation, aux droits de l'homme et à la non-discrimination. Cette commission est une organisation tripartite qui réunit des spécialistes des entreprises, de la société civile et du gouvernement. La HREOC a publié depuis 1996, à l'issue d'une large consultation, toute une série de rapports visant à quadriller l'ensemble des manifestations de discrimination au regard des conventions de l'OIT. Elle a également créé en 1998 un site Internet qui offre des informations sur les droits conférés par la loi contre la discrimination sexospécifique et d'autres questions relatives aux droits de l'homme. Le site contient une «page des employeurs» destinée à répondre aux demandes d'information des entreprises et des associations d'employeurs, et à aider ces derniers à connaître leurs droits et responsabilités, au titre de la loi sur les droits de l'homme et la non-discrimination en Australie. Un programme d'information et de formation, intitulé «Race for business», a été lancé en 1998 à l'intention des employeurs. Ce programme porte sur les questions de racisme au poste de travail. Son élaboration s'est fondée sur des consultations tenues avec des entreprises de toute l'Australie. La HREOC mène également des activités d'éducation et d'information à l'intention du grand public, au titre de la loi de 1984 sur la discrimination entre les sexes, de la loi de 1992 sur la discrimination fondée sur le handicap et de la loi de 1975 sur la discrimination fondée sur la race. Par exemple, l'instance chargée de la discrimination fondée sur le handicap a publié un guide («Good Business Practice Guide»), qui résume la législation et expose les bonnes pratiques à l'intention des employeurs. Ce travail, effectué par un groupe composé de représentants des partenaires tripartites et des personnes souffrant d'un handicap, s'est appuyé sur une consultation des entreprises et de l'industrie. Selon le gouvernement de l'Etat de Nouvelle-Galles du Sud, la loi de 1996 sur les relations professionnelles dans cet Etat inclut des dispositions spécifiques sur l'égalité dans l'emploi et vise à prévenir et éliminer la discrimination au poste de travail. Elle a également pour objet de garantir l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes effectuant le même travail ou un travail de valeur égale ou comparable. Tout au long de la période de référence, l'Office de Nouvelle-Galles du Sud contre la discrimination s'est employé à sensibiliser les employeurs et les travailleurs à cet aspect. Il assure également un service téléphonique d'information à l'intention du grand public et de conseil aux employeurs. Qui plus est, il a créé un site Internet qui offre des informations exhaustives sur l'emploi et la discrimination. Le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud a également adopté en 1996 un Plan d'action pour les femmes, en consultation avec ses agences spécialisées et avec les

conseils spécialisés du «Conseil pour les femmes», rattaché au cabinet du Premier ministre. L'un des principaux objectifs de ce plan d'action consiste à promouvoir des conditions de travail équitables, sûres et prenant en compte tous les aspects de la vie des femmes (extraits pertinents joints en annexe). Le gouvernement de l'Etat de Victoria déclare que la lutte contre la discrimination dans cet Etat est réglemen-tée par la loi sur l'égalité des chances de 1985. Cette législation pros-crit la discrimination dans toutes les formes d'emploi et ne fait pas de distinction entre les multinationales et les autres employeurs.

Le *Conseil australien des syndicats (ACTU)* note qu'une législation contre la discrimination est en vigueur et qu'elle est, dans l'ensemble, efficace. Les représentants des travailleurs et les organisations d'employeurs sont consultés pour les questions relevant de cette législation.

## Autriche

Durant la période de référence, le gouvernement de l'*Autriche* a pris une série de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'emploi. Entré en vigueur en mai 1998, le quatrième amendement à la loi sur l'égalité des chances (BGBl. I n° 44/1998) renforce l'application de la loi sur l'égalité de traitement, qui incombe au conseil et à la commission du même nom. L'initiative a pour effet de régionaliser l'institution juridique sur l'égalité de traitement, par la création de bureaux régionaux du Conseil «(pour les femmes)». Le premier conseil régional est entré en fonction le 1<sup>er</sup> novembre 1998, avec pour mandat de faciliter l'application pratique des dispositions légales en vigueur dans le domaine du règlement des différends. L'amendement porte également sur le harcèlement sexuel perpétré par «des tiers» (collègues, clients), en le considérant comme une discrimination, même si l'employeur a pris des mesures pour remédier à la situation. L'amendement règle également les procédures administratives de remboursement des frais de voyage et de séjour des inspecteurs chargés de l'instruction des plaintes au titre de la loi sur l'égalité de traitement. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été associées à l'élaboration de la loi d'amendement à la législation sur l'égalité de traitement. La loi constitutionnelle sur le travail (BGBl. I n° 69/1998), modifiée la même année, améliore la situation des travailleuses par la promotion et l'harmonisation de la vie professionnelle et familiale. Le ministre fédéral chargé des questions féminines et de la protection des consommateurs a organisé un colloque en octobre 1997 sur «la passation de marchés publics en tant qu'instrument de promotion des femmes». Ce colloque avait pour objet de clarifier les dispositions générales de la législation, afin de privilégier, lors de l'attribution de marchés publics, les entreprises qui pratiquent une politique active de promotion des femmes. Depuis le mois de mars 1999, plusieurs ministères fédéraux ont suivi ces lignes directrices lors des attributions de marchés. Le 15 avril 1998, le gouvernement a adopté le «Plan national d'action en faveur de l'emploi (NAP)», dont l'égalité des chances entre hommes et femmes est l'une des priorités et qui intègre par conséquent des considérations en faveur des femmes. Cette approche est reprise dans le «Plan national d'action du gouvernement pour l'emploi en 1999», adopté en mai 1999.

La *Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB)* a transmis les réponses des syndicats des travailleurs de la métallurgie, des mines et de l'énergie (GMBE), de la construction et du bois d'œuvre (GBH), et de l'agriculture, de l'alimentation et des branches connexes (ANG), qui ont répondu en précisant la situation dans leurs secteurs respectifs. Les trois syndicats notent que l'égalité des chances est une dimension fondamentale de la politique du marché du travail, de par son rôle dans les services de placement, et qu'elle exige de ce fait une coopération des organisations d'employeurs et de travailleurs.

## Bahamas

Aux *Bahamas*, pour éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi, le gouvernement applique des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement. Les groupes de formation professionnelle sont accessibles aux femmes sur un pied d'égalité avec les hommes, tandis que la rémunération et le «travail» sont déterminés sans tenir compte de sexospécificités. Le gouvernement consulte généralement les représentants des travailleurs en matière d'égalité des chances.

## Bahreïn

Des lois ont été promulguées à *Bahreïn* en matière d'égalité de chances et de traitement, indique le gouvernement, afin de mettre en application les principes énoncés par la Constitution nationale, y compris le principe de non-discrimination. Le Code du travail applicable au secteur privé, promulgué en 1976, garantit la protection de tous les travailleurs et l'absence de discrimination fondée sur le sexe, la race, la langue, la croyance ou la nationalité. De plus, le pays a ratifié une série de conventions sur le travail à l'échelle des pays arabes et à l'échelle internationale, contribuant par là à consolider le principe de non-discrimination et d'égalité entre les travailleurs. Le gouvernement s'efforce de procurer des emplois décents aux nationaux. Il consulte la Chambre de commerce et d'industrie et la Commission générale des travailleurs de Bahreïn sur toute question concernant les employeurs et les travailleurs.

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* présente son point de vue, qui concorde avec celui de la Fédération des employeurs du Bangladesh.

La *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)* déclare que le gouvernement s'efforce d'adopter des politiques et d'adapter les lois et pratiques nationales en vue d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi dans des domaines tels que les salaires, les conditions de travail, la santé et la sécurité. Il existe une commission consultative tripartite (TCC) chargée de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs lors de l'adoption de lois visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement

Selon la *Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)*, il n'y a pas eu d'action systématique du gouvernement en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement.

## Barbade

Le gouvernement de la *Barbade* déclare poursuivre sa politique d'égalité de chances et de traitement dans l'emploi.

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* ajoute que le pays a ratifié les conventions pertinentes de l'OIT et défend la règle du droit. Toutes les politiques sont fondées sur une approche consultative.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* souligne qu'aucune politique nouvelle n'a été promulguée en faveur de l'égalité de chances et de traitement.

## Bélarus

Le gouvernement du *Bélarus* fait savoir qu'en vertu de l'article 4 de la loi sur l'emploi un des principes fondamentaux de la politique de l'Etat en matière d'emploi est la nécessité de garantir l'égalité de chances dans l'emploi à tous les citoyens du Bélarus

capables de travailler, indépendamment de la race, du sexe, des croyances religieuses, des convictions politiques, de la nationalité ou de la position sociale.

## Belgique

En matière d'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, le gouvernement de la *Belgique* déclare que la totalité de la législation s'applique à tous les types d'entreprises, tant multinationales que nationales. En outre, le gouvernement présente un panorama détaillé de la nouvelle législation, des politiques et des mesures adoptées durant la période de référence, et renvoie au rapport substantiel, annexé à sa réponse, qu'il a soumis au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, concernant la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Le gouvernement signale la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale. Cette loi a donné lieu à plusieurs changements. Elle met en application deux directives européennes: la directive du Conseil 96/97/CE du 20 décembre 1996 modifiant la directive du Conseil 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, et la directive du Conseil 97/80/CE du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. La loi étend aussi son champ d'application au harcèlement sexuel et intègre une définition claire des notions suivantes: «égalité de traitement», «discrimination directe» et «discrimination indirecte»; elle inclut aussi une disposition sur la classification des professions visant à combler l'écart salarial entre hommes et femmes. Deuxièmement, la loi de 1997 relative au travail de nuit maintient l'interdiction générale du travail de nuit, mais veille à ce que les possibilités de dérogation à ce principe soient les mêmes pour les hommes et les femmes. Le gouvernement ajoute que des mesures spécifiquement orientées vers le secteur privé, s'adressant aux entreprises nationales autant que multinationales, ont été mises en application, en coopération avec les partenaires sociaux. Ces mesures sont centrées sur: 1) l'égalité de rémunération; 2) l'égalité dans l'entreprise; 3) le réseau d'égalité des chances. Les multinationales ne constituaient pas un groupe cible particulier mais ont participé de fait aux actions entreprises. En ce qui concerne: 1) l'égalité de rémunération, les partenaires sociaux se sont engagés à soumettre les systèmes sectoriels à une révision approfondie, tout en ajoutant un paragraphe sur l'évaluation des fonctions à la nouvelle loi de 1999 sur l'égalité de traitement, afin de garantir la conformité de la classification des professions au principe de l'égalité de traitement. Au cas où les partenaires sociaux ne respecteraient pas leur engagement, un arrêté royal peut être pris, énumérant les diverses exigences de qualité auxquelles les systèmes d'évaluation de fonction doivent répondre. De plus, il existe des instruments d'information et des cours de formation en matière d'égalité de rémunération, notamment sous la forme d'un module mis sur pied par le gouvernement, intitulé «Classification de fonctions et égalité salariale», dont beaucoup d'entreprises ont tiré parti. La nouvelle législation donne également suite à un projet de l'Union européenne intitulé «De la classification à la rémunération», lancé en 1996, visant à encourager et ajuster la politique en ce domaine dans toute l'Union européenne. 2) L'égalité dans l'entreprise constitue un deuxième train de mesures. Au cours de la période de référence, au titre de l'Accord interprofessionnel de 1989-90 et des deux accords subséquents, différents programmes d'action ont été mis en œuvre avec l'appui du gouvernement. De plus, depuis la mise en vigueur de l'arrêté royal de 1993 – prévoyant le lancement d'un plan d'action positive en faveur des femmes en cas de fermeture d'entreprise –, le ministère fédéral de l'Emploi et du Travail a été chargé de conseiller les entreprises en difficulté ou en cours de restructuration. Des services de conseil sur l'égalité de chances, basés sur l'approche de la Fondation européenne pour le management par la qualité (EFQM), sont offerts aux entreprises privées qui s'efforcent ensuite d'élaborer leurs propres programmes. Ces services conviennent plus particulièrement aux grandes entreprises telles les banques, qui ont été les principales utilisatrices de ce service en 1998. De plus, le gouvernement a lancé en 1997 un «Prix pour



l'égalité» pour récompenser les organisations qui adoptent l'égalité comme une notion à la fois éthique et économique, véritable facteur de succès et de rentabilité. Il offre également une formation à certains aspects de l'égalité, tel le harcèlement sexuel au poste de travail, et au bon usage des bilans sociaux sur l'égalité des chances entre hommes et femmes. 3) Le réseau d'égalité des chances, lancé en 1993, doit assurer l'échange d'informations et d'expériences sur les plans d'action positive menés dans les entreprises et les secteurs. Des réseaux régionaux d'égalité des chances ont également été créés, afin d'établir des partenariats entre les entreprises du secteur privé et les organismes publics, dans le cadre du projet européen «Optima – Fair Play». A partir de l'an 2000, trois nouvelles catégories seront établies: PME (moins de 250 travailleurs), grandes entreprises et organisations non marchandes. Dans chaque région, les réseaux se sont constitués autour d'un thème relatif à la situation spécifique de l'emploi dans la région (emploi, formation professionnelle, égalité des chances, etc.).

En ce qui concerne l'égalité de traitement, le *Conseil national du travail (CNT)* évoque une résolution du Conseil européen d'octobre 1995 visant à combattre le racisme et la xénophobie dans le travail et les affaires sociales. La convention collective n° 38 du 6 décembre 1983, modifiée par les conventions collectives n°s 38a du 29 octobre 1991, 38b du 17 juillet 1998 et 38c du 14 juillet 1999, interdit la discrimination – en particulier fondée sur l'origine nationale – de la part des employeurs dans le cadre des procédures de recommandation et de sélection des candidats à l'embauche. Il ajoute que les multinationales, plus que d'autres entreprises, tendent à pratiquer la discrimination dans ce domaine en exigeant différents tests et notamment des bilans de santé, qui vont au-delà des examens autorisés par la législation belge.

## Brésil

Au *Brésil*, suite à une plainte déposée par le représentant des travailleurs pour infraction à la convention n° 111, le gouvernement brésilien déclare qu'il a reconnu officiellement l'existence de la discrimination et a publiquement proclamé sa volonté de donner suite à la ratification effectuée en 1965. Depuis 1995, le gouvernement a par conséquent appliqué son Programme contre la discrimination fondée sur la race et le sexe au Brésil – application de la convention n° 111 (PBGR). Ce programme est coordonné par l'agence consultative internationale du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi. Les activités entreprises dans le cadre de ce programme ont pour objet de sensibiliser aux pratiques discriminatoires dans le travail, de mettre en œuvre des actions efficaces afin de promouvoir une plus large application de l'égalité et d'encourager la multiplication de ces initiatives. Le programme a également pour effet de promouvoir, au sein du ministère, l'adoption d'un certain nombre de mesures visant spécifiquement à combattre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. On citera notamment la campagne visant à sensibiliser davantage les médiateurs vis-à-vis des problèmes de discrimination, la convocation d'un groupe de travail sur le sujet, la mise en œuvre d'analyses statistiques du marché du travail qui permettent de faire des comparaisons entre les sexes, la mise en place de lignes directrices ciblées dans le domaine professionnel et de projets de formation, y compris un projet de coopération technique avec l'OIT, des activités spécifiques de suivi visant à prévoir la participation de la main-d'œuvre féminine et à faire en sorte que soit atteint le nombre prescrit de travailleurs handicapés dans les entreprises, de même que la mobilisation des acteurs sociaux dans le cadre de «partenariats pour un engagement à l'absence absolue de discrimination». Le gouvernement cite également, parmi ses mesures les plus récentes, le décret n° 3.298 du 20 décembre 1999, qui précise la loi n° 7.853/80, définit la politique nationale pour l'intégration des plus vulnérables et fixe des normes de protection.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* confirme les vues exprimées par le gouvernement.

La *Confédération générale des travailleurs (CGT)* déclare que le gouvernement applique des politiques visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi.

#### Bulgarie

Afin d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi, le gouvernement de la *Bulgarie* note qu'il a mis en œuvre des politiques visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans le cadre de l'économie de marché. Dans son article 2, la loi relative à la protection contre le chômage et à la promotion de l'emploi interdit la discrimination dans l'exercice du droit au travail. D'autres dispositions renvoient aux normes énoncées dans la Déclaration sur les EMN en matière d'égalité, indépendamment de toute considération de race, sexe, religion, etc. La loi sur l'investissement étranger direct contient des clauses analogues sur la non-discrimination à l'égard des travailleurs étrangers, des clauses sur la discrimination dans l'emploi inspirées de la convention n° 111 et sur l'égalité de rémunération inspirées de la convention n° 100. De plus, un projet de loi sur l'égalité entre hommes et femmes et la mise en place d'un dispositif national pour en surveiller l'application est actuellement en discussion.

#### Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* souligne que, de manière générale, la question de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi ne se pose pas au Burkina Faso. Les services de placement appliquent des méthodes de sélection garantissant l'égalité des chances entre les candidats. Les entreprises privées appliquent les mêmes barèmes pour tous les travailleurs. Les conditions de promotion professionnelle (avancement et reclassement) sont les mêmes pour tous les salariés d'une même entreprise. Les organisations de travailleurs actives et indépendantes sont garantes de cette égalité entre les travailleurs.

#### Cameroun

Selon l'*Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)*, le gouvernement a toujours été soucieux de promouvoir l'accès des cadres camerounais aux postes de direction. De ce fait, les contrats de travail ne sont accordés aux expatriés que s'il n'existe pas localement de ressortissant qualifié pour le poste. Mais de nombreux abus ont été recensés du fait de la puissance économique des multinationales.

#### Canada

Le *Conseil canadien des employeurs (CCE)* note qu'en matière d'égalité de chances dans l'emploi la législation canadienne nationale et provinciale sur la discrimination ne fait pas de distinction entre multinationales et entreprises nationales. Les EMN ont, avec les employeurs, participé à des consultations convoquées par les gouvernements au sujet de cette législation.

#### Cap-Vert

Le gouvernement du *Cap-Vert* signale qu'aucun cas avéré de discrimination dans l'emploi n'a été observé, et précise que les hommes et les femmes détiennent des chances égales en matière d'emploi.

#### Chine

Quant aux politiques visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement afin d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi, le gouvernement de la *Chine* explique que la législation nationale contient des dispositions spéciales à cet égard,

inscrites en particulier dans la Constitution, la loi sur le travail, la loi sur la protection des droits et intérêts des femmes, la loi sur la protection des personnes handicapées et dans d'autres réglementations nationales concernant l'égalité de chances et de traitement, afin d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi. Ces dispositions ont été promulguées à l'issue de multiples consultations avec les partenaires sociaux, qui participent activement à l'élaboration et à l'application des politiques et mesures nationales et transmettent au gouvernement, dans les meilleurs délais, des informations sur les préoccupations des travailleurs, supervisent l'application pratique de ces politiques et mesures par le gouvernement, et aident les travailleurs à bien en comprendre le sens.

## Chypre

Le gouvernement de *Chypre* poursuit une politique du travail visant à promouvoir le principe d'égalité des chances dans l'emploi et l'élimination de toute discrimination en matière d'accès à l'emploi. Des mesures récentes assurent une application plus efficace de la législation sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. L'amendement de la loi sur la protection de la maternité prévoit, entre autres choses, un congé de maternité de seize semaines au minimum, y compris pour les mères adoptives. De plus, le gouvernement déclare avoir ratifié en 1997 la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, afin d'améliorer la protection des travailleurs à temps partiel – qui sont souvent des femmes, des travailleurs âgés, des étudiants et des collégiens. Le gouvernement ajoute que, pour harmoniser la législation du pays avec celle de l'Union européenne, il bénéficie d'une aide extérieure dans l'élaboration d'une législation visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, la carrière, l'éducation et la formation professionnelle, et les conditions de travail. Toutes les politiques socio-économiques sont appliquées dans le cadre d'une pleine consultation des partenaires sociaux et autres instances pertinentes et d'un réseau d'organismes tripartites dans lesquels les multinationales sont représentées.

La *Fédération panchypriote du travail (PEO)* note que le gouvernement entend promouvoir l'égalité de chances et de traitement en vue d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi, et qu'il encourage les femmes, par des campagnes de sensibilisation, à accéder au marché du travail. Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux sont consultés dans le cadre d'organismes tripartites solidement établis.

## Colombie

Le gouvernement de la *Colombie* fait référence à l'article 25 de la Constitution de 1991, qui établit que «le travail est un droit et une obligation sociale et [que] toute personne a le droit de travailler dans des conditions dignes et justes». Le gouvernement précise qu'au titre de l'article 53 de la Constitution de 1991 la loi sur les conditions d'emploi doit prendre en compte les principes fondamentaux, y compris l'égalité de chances pour les travailleurs, et qu'aux termes du Code du travail la législation du travail s'applique aussi bien aux EMN qu'aux entreprises nationales, aux travailleurs nationaux aussi bien qu'aux travailleurs étrangers. Le gouvernement explique que l'autorité du ministère du Travail en matière de relations professionnelles a été renforcée et que le système d'inspection du travail a été modernisé et consolidé compte tenu du développement social du pays. Pour ce faire, des directives et des principes d'action ont été définis à l'échelon central, permettant aux inspecteurs du travail d'accomplir leur tâche plus efficacement.

## République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* signale qu'après la ratification de la convention n° 111 de l'OIT par la République de Corée il s'emploie à prendre les mesures nécessaires et à promulguer ou amender les lois visant à promouvoir l'emploi de groupes

de travailleurs tels que les personnes d'âge avancé ou souffrant d'un handicap, dont l'accès à l'emploi est plus difficile sur le marché normal du travail. Pour donner suite à la signature, par la République de Corée, de la convention n° 100 de l'OIT, le gouvernement a promulgué la loi sur l'égalité dans l'emploi, qui interdit la discrimination à l'égard des femmes dans tous les aspects du travail. Le gouvernement dit qu'il a organisé des réunions, des consultations et des audiences sur les politiques de l'emploi, avec la Fédération des syndicats de Corée (FKTU), avec la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) et avec la Fédération des employeurs de Corée.

Selon la *Fédération des syndicats de Corée (FKTU)*, si l'égalité dans l'emploi est en théorie régie par la législation, on constate d'importantes inégalités dans la pratique. La FKTU reconnaît que le gouvernement a engagé des efforts politiques en faveur de l'égalité dans l'emploi pour les travailleurs d'âge avancé, les personnes souffrant d'un handicap et les femmes, et ajoute que, dans tous les secteurs de la société, la situation des femmes s'est nettement améliorée.

### Costa Rica

Le gouvernement du *Costa Rica* déclare avoir mis en place des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement afin d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi. Ces politiques sont explicitement prévues par la loi n° 7600 sur «l'égalité de chances pour les personnes handicapées», publiée dans le *Journal officiel* n° 102 du 29 mai 1996. Cette loi fait obligation à l'Etat d'inclure les principes d'égalité de chances et d'accès aux services pour ces personnes dans les plans, les politiques, les programmes et les services des institutions publiques. Elle prescrit également d'organiser les projets et activités qui s'y rattachent en tenant dûment compte de la faiblesse relative du développement de certaines régions et collectivités du pays. La loi instaure en particulier d'importantes réformes et abroge les dispositions d'autres lois, explicitement discriminatoires. De manière générale, la loi n° 7600 contribue efficacement au développement d'une société plus tolérante et plus respectueuse des différences, servant non seulement les intérêts d'un groupe particulièrement vulnérable mais aussi ceux de la communauté tout entière. Des consultations ont par la suite été organisées afin de promouvoir le développement de politiques nationales quant au traitement des personnes handicapées; de plus, dans le cadre d'un programme gouvernemental intitulé «Promotion de l'emploi», des visites sont organisées dans les entreprises afin de discuter la promotion des possibilités de travail pour les personnes souffrant d'un handicap. Le service de placement de la Direction nationale de l'emploi inclut des demandeurs d'emploi handicapés parmi les candidatures qu'il propose aux entreprises privées ayant des postes à pourvoir.

### Côte d'Ivoire

En *Côte d'Ivoire*, le gouvernement souligne qu'en ratifiant la convention n° 111 il a manifesté sa volonté de traduire dans les faits l'application des principes d'égalité de chances et de traitement dans l'emploi. Néanmoins, les multinationales attachent dans leurs pratiques de recrutement une importance excessive au critère de l'expérience, qui pénalise les jeunes diplômés nationaux.

### Croatie

La *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)* précise que la législation croate proscrit toute discrimination en matière d'emploi.

## Danemark

Les partenaires tripartites du *Danemark* expliquent qu'en matière de discrimination dans l'emploi le Parlement (Folketing) a adopté une loi sur l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi (1996) afin d'appliquer la convention n° 111 et la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. La loi définit les motifs de discrimination traités dans ces deux conventions et interdit également la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. L'interdiction s'applique à la discrimination tant directe qu'indirecte et s'applique à l'embauche et à la cessation du lien de travail, et pendant la durée du contrat de travail. Elle vise, outre l'employeur, toute personne chargée d'orientation professionnelle et d'activités d'éducation, de formation ou de placement, et toute personne chargée de définir des règles et de prendre des décisions sur l'accès à certaines professions. La loi ne s'applique pas aux employeurs dont les activités «ont pour but de promouvoir des idées politiques ou des croyances religieuses spécifiques».

## République dominicaine

La *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)* indique que le gouvernement n'a pas encore appliqué de politique visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement afin d'éliminer toutes les formes de discrimination en matière d'emploi.

## Egypte

Dès lors que le principe d'égalité des chances est ancré dans la Constitution et que la discrimination fondée sur des motifs tels que le sexe, la religion ou la couleur est interdite par le Code du travail, le gouvernement de l'*Egypte* déclare qu'il n'applique pas de politique spécifique pour promouvoir l'égalité des chances afin d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi.

La *Fédération des industries égyptiennes (FIE)* transmet les réponses de deux EMN présentes en Egypte. La première, active dans le secteur pétrolier, déclare que des politiques sont mises en œuvre dans le but d'assurer l'égalité de chances en matière d'emploi. Par exemple, le personnel doit compter, sur le plan national, 5 pour cent de personnes handicapées. En outre, cette même entreprise suit le principe de l'égalité de traitement dans les conditions d'emploi qu'elle offre. La seconde EMN, active dans le secteur alimentaire, déclare que la législation du travail est établie après consultation du syndicat national.

## El Salvador

Ainsi qu'il ressort de la réponse du gouvernement d'*El Salvador*, différentes initiatives ont été prises afin de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en vue d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi. Le 21 avril 1994, l'Assemblée législative a entériné le décret n° 859, qui introduit plus de 30 amendements au Code du travail, dont l'article 12, qui est libellé en ces termes: «L'Etat veille à faire observer le principe de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, y compris dans l'accès à la formation professionnelle». De plus, le paragraphe 12 de l'article 30 du Code du travail interdit aux employeurs toute exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques et l'origine nationale ou sociale, hormis au titre des dispositions prévues par la loi pour protéger les travailleurs; en outre, l'article 123 établit le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, indépendamment de l'âge, de la race, de la couleur, de la nationalité, de l'opinion politique ou de la croyance religieuse. La non-observation de ce dernier principe habilite les travailleurs visés à exiger un reclassement salarial. Le gouvernement

rappelle qu'il a ratifié la convention n° 111, qui engage les Etats Membres à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances nationales, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toutes les formes de discrimination.

#### Equateur

Le gouvernement de l'*Equateur* indique avoir ratifié les conventions de l'OIT n°s 111 et 122, de même que les conventions sur la protection de la maternité et l'âge minimum. La notion d'égalité entre hommes et femmes a été prise en compte dans toutes les politiques nationales et s'affirme dans la création d'un Conseil national des femmes (CONAMU). En coopération avec différents ministères et ONG locales, ce conseil assure la gestion de bases de données, la sensibilisation aux droits de l'homme, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et autres aspects. L'Equateur souhaite aussi soutenir la ratification de la convention de l'OIT condamnant les pires formes de travail des enfants.

#### Espagne

Le gouvernement de l'*Espagne* évoque des mesures à caractère général qui ne visent pas spécifiquement les multinationales, et cite notamment les suivantes: mesures visant à promouvoir l'embauche de femmes en chômage par des mesures incitatives à l'intention des entreprises, conformément au décret ministériel du 16 septembre 1998 (*Bulletin officiel* du 29 septembre 1998) et à la loi n° 50/1998 du 30 décembre 1998 qui prévoit des mesures fiscales, administratives et sociales (*Bulletin officiel* du 31 décembre 1998); mesures relatives aux contrats temporaires permettant de remplacer les travailleuses en congé de maternité, en congé d'adoption ou en congé pour prendre soin d'un enfant en placement familial, qui prévoient une exonération sur les charges sociales de l'employeur afin d'inciter l'embauche des femmes (décret royal n° 11/98 du 4 septembre 1998 (*Bulletin officiel* du 5 septembre 1998), pris conformément aux dispositions du titre 48(4) de la Charte des travailleurs). Le gouvernement déclare qu'il a mis en œuvre ces politiques en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et avec les multinationales.

La *Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE)* fait observer que les partenaires sociaux et le gouvernement encouragent des politiques favorables à l'égalité de chances et de traitement. Elle souligne en particulier la panoplie de mesures incitatives mise en place en 1997 afin d'encourager les contrats à durée indéterminée et de promouvoir l'accès au marché du travail pour certains groupes, notamment les femmes.

En matière d'égalité de chances et de traitement, l'*Union générale des travailleurs (UGT)* considère qu'aucune mesure concrète n'a été prise, bien que le principe du droit à l'égalité de chances et de traitement soit ancré dans la Constitution et dans la législation sociale. Cette dernière doit à présent être mise en conformité avec la législation européenne et, par conséquent, s'ouvrir à de nouveaux critères. Toutefois, la progression vers l'objectif d'égalité de chances et de traitement a été entravée par le manque d'inspection et de suivi.

#### Estonie

Les partenaires tripartites de l'*Estonie* notent que la Constitution, la loi sur les contrats de travail et la loi sur les salaires proscrivent toute forme de discrimination fondée sur la race, le sexe ou la religion. Le Conseil estonien tripartite de l'OIT examinera la ratification éventuelle, par l'Estonie, des conventions n°s 111 et 122 en 2000-01.

#### Finlande

Les partenaires tripartites de la *Finlande* font ressortir les diverses mesures prises pour promouvoir l'égalité dans l'emploi. La législation en vigueur sur la discrimination n'a

pas été modifiée depuis le précédent rapport. Mais, le 14 décembre 1999, le ministère du Travail a nommé un rapporteur chargé d'élaborer des propositions visant à élargir le mandat du médiateur chargé des ressortissants étrangers. Ce mandat s'étendrait aux questions de discrimination. La nouvelle loi constitutionnelle (n° 731/1999), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2000, inclut, au titre 6, une clause sur l'égalité entre les êtres humains. Cette disposition se fonde sur l'égalité de tous les êtres humains devant la loi. Personne ne saurait, sans raison acceptable, se voir offrir un statut différent pour des raisons de sexe, âge, origine, langue, religion, conviction, opinion, état de santé, handicap ou toute autre raison personnelle. La loi exige également que les enfants soient traités comme des personnes à part entière, sur un pied d'égalité avec les adultes. Aux termes de la loi constitutionnelle, l'égalité entre hommes et femmes doit être promue dans les activités sociales et dans la vie professionnelle, en particulier dans la fixation des salaires et autres conditions d'emploi, selon des modalités spécifiées par une loi du Parlement. La loi sur l'égalité entre hommes et femmes (n° 609/1986) contient des dispositions sur l'égalité entre les sexes et la promotion de l'égalité. Une évaluation de la loi sur l'égalité, entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1987, est actuellement en cours et devrait s'achever en 2001. Le rapport sur la planification de l'égalité, établi par le médiateur en charge de cette question, a été achevé en 1998. Dans l'accord sur la politique salariale de 1998-99, conclu en décembre 1997, il a été porté une attention spéciale aux inégalités de rémunération entre hommes et femmes. L'objectif est d'augmenter le taux de rémunération des femmes dont le salaire n'est pas en rapport avec leurs qualifications et les exigences de leur profession. L'accord sur la politique salariale prévoit également le lancement d'un projet visant à créer une «société d'égalité dans le travail». Ce projet a pour but d'encourager les collectivités du monde du travail à promouvoir l'égalité et à l'intégrer aux autres activités de développement. Le rapport final sur ce projet a été publié à l'automne 1999. Un autre projet de recherche visait à élaborer un ensemble de normes de qualité destinées à promouvoir l'égalité entre les sexes dans le travail, non seulement au nom de considérations éthiques mais aussi en tant que critère économique. Cette étude se fondait sur une enquête par échantillonnage à laquelle ont participé 521 personnes appartenant à sept entreprises privées et deux entreprises publiques, représentant les secteurs industriels traditionnels de Finlande et le secteur en plein essor des technologies de pointe. Une loi distincte a été promulguée sur la péréquation des régimes de retraite complémentaire facultative, qui assure que l'âge de départ à la retraite pour certaines pensions et autres prestations est le même pour les femmes et pour les hommes. La loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 1997. Les niveaux minimum et maximum de l'indemnité à verser pour cause de discrimination, prévue dans cette loi, ont été ajustés. En outre, dans son arrêt n° 63/97 du 14 avril 1998, le Tribunal du travail a invalidé certaines clauses contenues dans les conventions collectives municipales générales, ayant trait au calcul de la prime complémentaire liée à l'expérience, en les jugeant non conformes aux dispositions de la loi sur l'égalité.

## France

En matière d'égalité de chances et de traitement, la *Confédération française de l'encadrement CGC (CFE-CGC)* cite les lois sur la parité hommes-femmes, l'égalité professionnelle et contre la discrimination, et déclare que les partenaires sociaux et les multinationales ont été consultés à cet égard.

## Gabon

*La Confédération patronale gabonaise (CPG)* déclare qu'elle n'a constaté aucune discrimination dans l'emploi et que le gouvernement encourage la liberté syndicale. Les partenaires sociaux pratiquent la négociation collective et la concertation dans tous les domaines de la politique sociale.

## Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana (TUC)* note qu'il existe des politiques du gouvernement visant à promouvoir l'égalité des chances et que la convention n° 111 a été ratifiée. Ces politiques ont été mises en œuvre en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et avec les multinationales.

## Grèce

Le gouvernement de la *Grèce* explique qu'il a inclus un IV<sup>e</sup> pilier dans son Projet national d'action pour l'emploi, ayant pour objet le «renforcement des politiques pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes». Le gouvernement signale qu'au titre de la ligne directrice n° 19 du projet précité il a été décidé d'adopter une «approche adéquate de la question de l'égalité des deux sexes» et de compiler les données requises aux fins de vérifier l'application de cette décision. Le gouvernement déclare que, de concert avec les partenaires sociaux, il a pris différentes mesures pour promouvoir l'égalité des chances des femmes sur le marché du travail, et notamment: la mise en œuvre d'une analyse systématique de leurs problèmes d'accès au marché du travail et de progression professionnelle, pour les femmes en général et pour les groupes les plus vulnérables d'entre elles en particulier; la création d'une base de données et d'un mécanisme d'observation de la situation des femmes sur le marché du travail; un inventaire des mesures générales concernant le marché du travail et, en particulier, la situation des femmes; l'évaluation quantitative et qualitative des politiques appliquées; la planification d'une politique de l'emploi à long terme en faveur de l'égalité de participation des femmes au marché du travail; l'adoption de propositions en vue de mesures spéciales destinées à traiter les problèmes spécifiques des femmes ou de certains groupes de femmes; la planification et la mise en œuvre de politiques de l'emploi, de l'éducation, de la formation et du marché du travail, en coopération avec les organisations de femmes. Pour l'instant, le gouvernement fait face aux problèmes des femmes au moyen d'une série de programmes élaborés par le Secrétariat général à l'égalité, le ministère de l'Intérieur et l'Agence gouvernementale de la décentralisation. Ces programmes en faveur des femmes sont appliqués par le biais d'institutions spéciales telles que le Centre de recherche sur l'égalité, de projets spéciaux lancés par le ministère du Développement et de politiques mises en œuvre par le Centre pour l'emploi et la main-d'œuvre. Le gouvernement appuie les projets visant à aider les femmes à créer des entreprises ou à moderniser les entreprises existantes. Il déclare promouvoir les activités en faveur des femmes au moyen de «structures pour l'activité professionnelle des femmes» dans le cadre des initiatives sociales intitulées «emploi» et «Axe Now».

La *Fédération des industries grecques (FIG)* affirme que la promotion de l'égalité de chances et de traitement et l'élimination de toutes formes de discrimination dans l'emploi sont un «fait accompli» en Grèce.

## Guatemala

Quant à l'égalité de chances et de traitement afin d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi, le gouvernement du *Guatemala* déclare avoir mis en œuvre des politiques en ce domaine et cite en particulier l'Accord sur les questions socio-économiques et l'agriculture. Aux termes de cet accord, et s'agissant du monde du travail, le gouvernement a entrepris de renforcer la surveillance du respect des normes du travail énoncées dans la législation nationale et inspirées des conventions internationales du travail ratifiées par le Guatemala. A cet effet, et pour améliorer l'entente des partenaires sociaux, nécessaire à l'harmonie des relations professionnelles, le ministère du Travail a distribué des exemplaires des conventions de l'OIT n<sup>os</sup> 29, 87, 98, 100, 105, 111 et 138.



Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* indique qu'il n'a pas été consulté au sujet des politiques de promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, et qu'il ignore si ces politiques ont été mises en œuvre.

## Guyana

Le gouvernement du *Guyana* note que, durant la période de référence, le pays a mis en œuvre des politiques visant à encourager l'égalité de chances et de traitement en promulguant deux lois, l'une sur la cessation du lien de travail et l'indemnité de licenciement (n° 19 de 1997), et l'autre sur la prévention de la discrimination (loi n° 26 de 1997). Ces lois ont été élaborées dans le cadre de consultations tripartites.

## Hongrie

Selon le rapport présenté par les partenaires tripartites de la *Hongrie*, le gouvernement signale qu'un numéro vert (0800) a été mis en service pour aider les femmes en cas de discrimination sur le lieu de travail et consulter des avocats spécialisés dans les questions sociales, disponibles dix heures par jour. Le gouvernement a lancé ce service d'aide par téléphone à l'issue d'une expérience pilote de deux mois et avec le concours des syndicats; ce service a non seulement pour objet de fournir une aide directe, mais aussi de promouvoir la participation des citoyens et de former l'opinion publique. Le ministère des Affaires sociales et de la Famille a instauré un «Prix du lieu de travail favorable à la famille», afin d'encourager les entreprises à faire en sorte que leurs salariés puissent concilier vie professionnelle et vie familiale. La Confédération des industriels hongrois, l'un des partenaires tripartites, signale que le gouvernement encourage les politiques en faveur de l'égalité des chances entre hommes et femmes au travail, proscrit la discrimination dans l'emploi pour des raisons d'origine ethnique et protège les salariés et leurs familles. Programmes et décrets sont mis en œuvre après des consultations, tenues à intervalles réguliers, entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs des multinationales. La Confédération nationale des syndicats hongrois, la Fédération nationale des syndicats autonomes et la Fédération nationale des conseils de travailleurs, partenaires tripartites, expriment leurs préoccupations quant à la discrimination envers les femmes et les membres de la minorité rom en matière d'emploi, mais précisent que cette discrimination ne se limite pas aux multinationales.

## Inde

Le gouvernement déclare que l'*Inde* n'autorise pas la discrimination dans l'emploi.

## Indonésie

Le gouvernement de l'*Indonésie* souligne que, depuis 1998, il applique des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement, au titre de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, qu'il a toutes deux ratifiées. Un groupe de travail tripartite a été créé dans le but de tenir des séminaires visant à sensibiliser les employeurs, les travailleurs et les responsables gouvernementaux aux principes des conventions fondamentales de l'OIT.

## Irlande

Selon le *Congrès irlandais des syndicats (ICTU)*, le gouvernement a créé, de concert avec les partenaires sociaux, un certain nombre de nouvelles instances ayant pour objet de promouvoir l'égalité au poste de travail. La loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi est entrée en vigueur en 1999. Elle interdit la discrimination fondée sur neuf critères spécifiques (sexe, état civil, statut familial, orientation sexuelle, croyance religieuse, âge,

handicap, race et appartenance à la communauté des gens du voyage) en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de conditions d'emploi, d'expérience professionnelle, de promotion et de licenciement.

## Italie

La politique sociale italienne est fondée sur l'égalité de traitement et l'élimination de toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, l'ascendance nationale et la religion, déclare le gouvernement de l'*Italie*. En consultation avec le gouvernement, les partenaires sociaux, et en particulier les syndicats, ont encouragé l'élaboration d'une législation destinée à éliminer la discrimination fondée sur le sexe, l'opinion politique ou la religion. Ils disposaient à cet effet d'un instrument utile, le décret n° 286/1998 amendé par le décret-loi n° 113 du 13 avril 1999. Son article 43 contient la définition légale de la discrimination. Cette disposition s'applique aux citoyens italiens, aux apatrides et aux citoyens des autres Etats membres de l'Union européenne. Elle garantit l'égalité, quels que soient le type d'emploi et le type de permis accordé à ceux qui souhaitent entrer en Italie pour y travailler.

Les observations des organisations italiennes de travailleurs – la *Confédération italienne des syndicats libres (CISL)*, la *Confédération générale italienne du travail (CGIL)* et l'*Union des travailleurs italiens (UIL)* – convergent avec celles du gouvernement. Les syndicats précisent que l'action positive permettant d'arriver à une réelle égalité a été mise en œuvre par voie de négociation collective.

## Japon

Le gouvernement du *Japon* déclare qu'il œuvre pour assurer l'égalité de chances et de traitement au moyen de la loi sur l'obtention de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi. Cette loi a été révisée en 1997 afin de substituer des mesures contraignantes aux mesures progressives qui étaient dévolues aux employeurs. Le gouvernement s'emploie également à encourager des mesures de santé maternelle en faveur des travailleuses. Le gouvernement signale que le Conseil sur les difficultés des femmes et des jeunes travailleurs, composé de représentants tripartites, a participé à la révision de la loi sur l'égalité de chances dans l'emploi.

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* indique que son pays a ratifié sept des huit conventions fondamentales de l'OIT – les conventions n°s 29, 98, 100, 105, 111, 138 et 182 – et qu'il est tenu de les mettre en application. La loi sociale n° 8 de 1996 et les dispositions réglementaires qui l'accompagnent, publiées entre 1996 et 1999, assurent l'égalité des chances dans l'emploi aux personnes souffrant d'un handicap. Toutes les mesures et réglementations concernant l'égalité des chances sont mises en œuvre en consultation avec les partenaires sociaux.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* note que le gouvernement applique des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans la plupart des aspects de la vie, en accordant une attention particulière aux personnes souffrant d'un handicap physique et à celles qui vivent dans les régions moins développées. La Chambre d'industrie ajoute que le placement des personnes souffrant d'un handicap s'effectue en consultation avec les organisations d'employeurs.

## Kenya

Le gouvernement du *Kenya* fait savoir qu'en matière d'égalité de chances et de traitement il a élaboré un document de politique nationale sur l'emploi, qui préconise l'égalité des chances dans l'emploi pour tous, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine

tribale ou ethnique ou de convictions politiques. Des programmes destinés aux groupes pauvres et désavantagés de la société sont également en cours d'élaboration. L'attention s'est portée sur l'équité et l'égalité entre les sexes, et les femmes ont obtenu l'égalité des chances avec les hommes dans tous les aspects liés à l'emploi. Conformément aux lois et pratiques nationales, les politiques d'égalité dans l'emploi s'appliquent aussi aux multinationales, qui les respectent.

#### Koweït

Les partenaires tripartites du *Koweït* déclarent que l'article 41 de la Constitution nationale garantit aux citoyens non seulement le droit au travail mais également le droit de choisir leur travail; il incombe à l'Etat d'assurer des conditions équitables pour tous. L'article 29 de la Constitution garantit l'égalité de traitement et interdit la discrimination fondée sur le sexe, l'ascendance nationale ou la religion.

#### Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* indique que la législation lettone interdit la discrimination dans l'emploi mais que, sur un marché de l'emploi compétitif, certaines personnes sont particulièrement exposées au risque de perdre leur emploi et de ne pas en trouver d'autre, pas plus dans les entreprises nationales que dans les multinationales. Il s'agit en particulier des personnes non qualifiées, de celles qui approchent de l'âge de la retraite et des femmes. Le Sous-conseil tripartite pour la formation professionnelle et l'emploi a pour mission d'examiner les questions de discrimination dans l'emploi et a élaboré un plan national pour l'emploi.

#### Liban

Le gouvernement du *Liban* note que le Code du travail libanais interdit la discrimination dans l'emploi. Le Liban a ratifié plusieurs conventions de l'OIT, dont certaines contiennent des dispositions ayant trait à la Déclaration sur les EMN. Il s'agit notamment des conventions n<sup>os</sup> 29, 98, 100, 111, 115, 122, 139, 142 et 176. En cas de discordance entre le droit national et les conventions ratifiées, ce sont les conventions qui priment.

#### Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* fait savoir que la Constitution nationale, et en particulier la loi de 1991 sur les conventions collectives (modifiée en 1993, 1994, 1996 et 1999), assure l'égalité dans l'emploi sans distinction de sexe, race, nationalité, citoyenneté, opinions politiques, religion et autres particularités, lorsqu'il n'y a pas de rapport avec les qualifications professionnelles. En décembre 1998, le Parlement (Seimas) a adopté une loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes.

L'*Unification des syndicats lituaniens (LPPS)* note que toutes les lois sociales de la Lituanie encouragent l'égalité des sexes. C'est en décembre 1998 qu'a été adoptée la loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes, placée sous la supervision d'un inspecteur spécial. Les syndicats ont soumis des propositions lors de la rédaction du projet initial. Ils s'efforcent pour leur part de promouvoir l'égalité par le biais des conventions collectives.

#### Madagascar

L'*Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM)* souligne que l'article 64 du Code du travail dispose que «pour les mêmes qualifications professionnelles, le même emploi et un rendement égal, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut dans les conditions prévues au présent

chapitre». Le chapitre III du Code du travail contient des dispositions spéciales sur le travail des femmes et des enfants.

#### Malaisie

Les partenaires tripartites de la *Malaisie* signalent que l'égalité des chances dans l'emploi est appliquée dans le pays, mais qu'en raison de la composition multi-ethnique de sa population il est nécessaire d'appliquer une politique «d'ajustement social» afin que les différents groupes ethniques soient équitablement représentés.

#### Malte

Selon l'*Union générale des travailleurs de Malte (GWU)*, il n'existe pas de politiques nationales destinées à promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi.

#### Maroc

La *Confédération démocratique du travail du Maroc (CDT)* note que le Parlement va être saisi d'un projet de Code du travail qui stipule clairement l'égalité des chances et l'abolition de toutes les formes de discrimination dans l'emploi. Lors de consultations avec le gouvernement et les employeurs, la Confédération démocratique du travail a soumis certaines propositions visant à éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi.

#### Maurice

Le gouvernement de *Maurice* déclare avoir pris des initiatives visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi. L'Office national des salaires, qui est l'organe fixant les taux de rémunération pour le secteur privé, étudie à présent diverses réglementations en vue de fixer les salaires en fonction du contenu du travail plutôt que selon des critères sexospécifiques. De plus, le gouvernement a l'intention d'instaurer une loi sur l'égalité des chances, et le pays envisage sérieusement de ratifier les conventions n<sup>os</sup> 100 et 111 de l'OIT. Ces initiatives sont poursuivies en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

#### Mexique

Le gouvernement du *Mexique* fait savoir que sa législation et sa réglementation du travail, qui visent à éliminer toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail et à promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi, s'appliquent de la même manière à toutes les entreprises, qu'elles soient nationales ou multinationales. Le paragraphe «A» de l'article 123 de la Constitution, titre VII, stipule l'égalité du salaire indépendamment du sexe ou de la nationalité pour tous les «travailleurs, journaliers, employés, personnels de maison, artisans et de manière générale dans tous les contrats d'emploi». De plus, la loi fédérale du travail, qui s'applique à toutes les entreprises, contient des dispositions conférant, dans la pratique, une certaine souplesse à l'exigence d'égalité de rémunération, sans pour autant s'écarter de l'esprit de ce principe, pour les gens de mer (art. 200), les équipages d'avions (art. 234), le personnel ferroviaire (art. 253), les chauffeurs routiers indépendants (art. 257), les sportifs professionnels (art. 297) et les acteurs et musiciens (art. 307). Dans les exemples précités, dit le gouvernement, à travail égal, les caractéristiques de ces métiers et la manière dont ils sont exercés justifient des différences par rapport au barème salarial. Le gouvernement ajoute que l'article 3 de la loi fédérale du travail interdit la discrimination fondée sur des considérations de race, nationalité, sexe, âge, religion, opinion politique ou origine sociale. L'article 56 de cette même loi stipule que les conditions de travail doivent être les mêmes lorsqu'il s'agit des mêmes emplois, sans distinction de race, nationalité, sexe, âge, religion ou opinion politique, exception faite des dispositions spéciales stipulées dans la loi. Aux termes de l'article 164 de la loi fédérale du travail, «les femmes ont les mêmes droits et obligations que les hommes». Le

gouvernement précise également que, dans l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (annexe 1), les «principes relatifs au travail», sous le point n° 7, visent à éliminer la discrimination dans l'emploi fondée sur la race, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale, mais que, toujours selon l'Accord, des distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications de l'un ou l'autre emploi ne sont pas considérées comme de la discrimination.

La *Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)* signale que les femmes sont encouragées à participer activement à la planification et à la surveillance de l'application des plans de développement en vue d'une société plus juste. Elle ajoute qu'une attention spéciale est portée aux femmes dans certains programmes nationaux et spéciaux, bien que les plans socio-économiques soient conçus pour l'ensemble de la population, sans distinction fondée sur le sexe.

### République de Moldova

Le gouvernement de la *République de Moldova* a créé un département spécial au sein du ministère du Travail, de la Protection et de la Famille, ayant pour mission d'élaborer et d'appliquer des politiques visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement. L'article 43 de la Constitution garantit l'égalité dans le travail à tous les égards. Les dispositions du Code du travail, fondées sur la Constitution, énoncent de manière détaillée les principes gouvernant les conditions de travail, y compris celui du salaire égal pour un travail égal sans discrimination aucune. La législation confère aux partenaires sociaux un rôle prépondérant dans la régulation des salaires. On a également proposé de modifier le Code du travail de manière à accorder aux pères de famille certaines des prestations ou facilités de garde des enfants accordées aux mères. Ces modifications visent à prévenir la discrimination envers les femmes sur le marché du travail.

### Mozambique

Selon l'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)*, il existe certes un dispositif législatif visant à promouvoir les possibilités d'emploi pour les hommes et pour les femmes, mais il n'est pas toujours appliqué, car «certaines multinationales préfèrent la main-d'œuvre masculine».

### Myanmar

Des indications fournies par le gouvernement du *Myanmar*, il ressort que les multinationales sont encouragées à utiliser les bureaux de placement lorsqu'elles veulent embaucher, et que la législation actuelle encourage l'égalité de chances et de traitement.

### Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* note qu'il n'y a rien à redire aux politiques en matière d'égalité des chances. En revanche, leur application pratique laisse beaucoup à désirer. Les multinationales en particulier ne pratiquent pas la consultation.

### Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* déclare qu'il encourage, par ses politiques, l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et ajoute que les multinationales les respectent et ne pratiquent aucune discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion, l'opinion politique ou l'origine sociale.

## Norvège

Le gouvernement de la *Norvège* signale plusieurs modifications législatives récentes, qui s'ajoutent à la réglementation nationale de prévention de la discrimination dans l'emploi évoquée dans son précédent rapport. Le 30 avril 1998, le Parlement norvégien a modifié le titre 55A de la loi n° 4 de février 1977 relative à la protection des travailleurs et de l'environnement du travail. L'amendement a pour objet de garantir le principe de non-discrimination sur le marché de l'emploi et l'exercice du droit au travail. L'amendement du titre 55A est différent du projet d'amendement 55A cité dans le précédent rapport du gouvernement. Les débats du Parlement ont en effet abouti à une modification du contenu du premier projet. La nouvelle clause du titre 55A stipule que la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique ou l'orientation sexuelle est interdite lors de l'embauche. La discrimination est définie comme étant un acte d'exclusion directe ou indirecte se fondant sur les motifs susmentionnés, à moins qu'elle ne se justifie par des raisons objectives, par exemple des exigences spécifiquement attachées à l'emploi visé. L'amendement prévoit une dérogation à la non-discrimination en matière d'orientation sexuelle dans le cas où l'employeur est une communauté religieuse et lorsque les caractéristiques de l'emploi «justifient la prise en compte d'exigences spéciales». Le gouvernement précise que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été consultées sur l'amendement du titre 55A. Le Parlement norvégien a adopté un «Livres blanc sur l'immigration et pour une Norvège multiculturelle». Le gouvernement souligne que l'égalité entre hommes et femmes reçoit également une haute priorité, et que la loi sur l'égalité entre les sexes et d'autres mesures assurent la protection de l'emploi en ce domaine. Tandis que les lois sur la non-discrimination jouent un rôle important dans l'égalité de traitement sur le marché du travail, le gouvernement admet que l'objectif visé par ces lois est difficile à atteindre et qu'il ne deviendra réalité que si les protagonistes du marché du travail le concrétisent au moyen d'accords contraignants et de mécanismes d'application. L'absence de progrès vers l'égalité entre les sexes, en particulier dans le secteur privé, démontre qu'il est nécessaire de renforcer les dispositions de la loi sur l'égalité entre les sexes. Le gouvernement juge nécessaire que le secteur privé se montre plus actif dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et prenne par exemple des mesures engageant les entreprises à présenter chaque année un rapport sur l'égalité entre hommes et femmes. Il propose en outre d'améliorer la loi sur l'égalité entre les sexes en lui ajoutant une clause explicite de protection contre le harcèlement sexuel. En outre, la disposition concernant l'égalité de rémunération sera renforcée de manière à ce que puissent être réalisées des études comparatives des emplois relevant des différentes catégories professionnelles représentées dans une même entreprise.

## Nouvelle-Zélande

En guise de réponse au sujet de ses politiques d'élimination de la discrimination dans l'emploi, le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* renvoie à son rapport, soumis au titre de l'article 22, sur la convention n° 111 et la recommandation n° 111 (pour les périodes 1<sup>er</sup> juillet 1995 – 30 juin 1997 et 1<sup>er</sup> juillet 1997 – 31 mai 1999), et à son rapport sur la convention n° 100 (pour les périodes 1<sup>er</sup> juillet 1993 – 30 juin 1996 et 1<sup>er</sup> juillet 1996 – 30 juin 1998). Les consultations relatives aux politiques gouvernementales se font au moyen du «dispositif consultatif ordinaire».

Dans son commentaire du rapport du gouvernement sur cette enquête, le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* exprime sa préoccupation quant aux politiques et méthodes gouvernementales visant à promouvoir l'égalité des chances, et renvoie à ses rapports sur les conventions n° 100 et 111, qui ont été soumis au titre de l'article 22 et transmis conjointement avec les rapports du gouvernement mentionnés dans le paragraphe ci-dessus.

## Ouganda

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de l'*Ouganda* notent que le gouvernement de l'Ouganda applique des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement afin d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi. La Constitution nationale (1995) et le décret sur l'emploi n° 4 de 1975 assurent une protection contre toutes les formes de discrimination, y compris dans l'emploi. Dans le cadre de l'application de ces politiques, les représentants des travailleurs présentent leur point de vue au Parlement, tandis que les employeurs soumettent leur avis au gouvernement par l'intermédiaire de la Fédération des employeurs de l'Ouganda. Le gouvernement tient des consultations directes et individuelles avec les multinationales.

## Pakistan

La *Fédération du travail du Pakistan (PLF)* annonce qu'il n'y a pas de discrimination en théorie, selon la Constitution et la législation nationale, mais qu'il existe en pratique une discrimination «rampante» en matière d'emploi, faute de mesures de réparation.

## Panama

Le *Panama* applique une politique nationale, promulguée par ordre constitutionnel, qui vise à encourager l'égalité de chances et de traitement afin d'éliminer toute forme de discrimination dans l'emploi, déclare le gouvernement. D'autres efforts ont été réalisés sur le plan politique, comme le montre la ratification par le Panama de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ainsi que d'autres conventions et accords internationaux pertinents. Dans le cadre de sa stratégie, le gouvernement a décidé de procéder à une analyse approfondie de la législation nationale afin d'éradiquer tout résidu éventuel de discrimination à l'égard des femmes, et de recommander la mise en œuvre de projets internationaux de coopération technique visant à promouvoir les femmes dans le monde du travail. A cet égard, le gouvernement détaille différentes mesures récentes, et notamment: le Plan national pour les femmes et le développement (1996-2001) (PNMD), la loi n° 4 du 29 février 1999, qui énonce des dispositions visant à protéger les travailleuses contre la discrimination sexospécifique et à promouvoir leur intégration dans le monde du travail, et le Projet PAN/B7 – 301/95/10 qui a pour objet de «promouvoir l'égalité des chances au Panama» (PROIGUALDAD). Ce projet est la concrétisation d'un consensus entre l'Etat de Panama et le mouvement féministe sur l'application du plan «PNMD». Il est destiné à améliorer la situation politique, sociale et économique des femmes du pays et s'étend sur une période de cinq ans, arrivant à expiration en 2002. Concernant certains aspects de la Déclaration sur les EMN, l'organisation de travailleurs *Convergence syndicale* mentionne la loi n° 4 (1999) sur l'égalité de chances pour les femmes et la loi n° 42 (1999) sur l'accroissement des possibilités offertes aux personnes handicapées.

## Pérou

Le gouvernement du *Pérou* déclare avoir mis en œuvre des politiques conçues pour encourager l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi. Plus précisément, la loi n° 26772 d'avril 1997 stipule que l'embauche, les conditions d'emploi et l'accès à la formation ne sauraient faire de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la croyance religieuse, l'origine nationale ou sociale, la situation économique, l'opinion politique, le statut d'état civil, l'âge ou tout autre facteur.

Selon la *Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)*, la politique suivie par le gouvernement a consisté à accorder aux multinationales toutes les facilités qu'elles demandaient «en privant les travailleurs péruviens de leurs droits fondamentaux». Une telle discrimination dans l'emploi a provoqué un affaiblissement des organisations de

représentation des travailleurs, dans la mesure où 10 pour cent des salariés sont considérés comme des cadres par la législation, tandis que le reste des travailleurs, classés parmi les travailleurs journaliers et employés subalternes, souffrent de graves discriminations et sont totalement négligés dans les politiques gouvernementales.

## Philippines

La Direction des zones économiques des *Philippines* (PEZA), rattachée au ministère du Commerce et de l'Industrie, souligne que le Code du travail règle de manière spécifique la non-discrimination et l'égalité de traitement. Les agences gouvernementales et les groupements nationaux d'employeurs ont signé une Charte de solidarité et d'engagement à décourager le harcèlement sexuel. A cet effet, la PEZA a organisé des cours de sensibilisation à l'égalité entre les sexes, portant notamment sur le harcèlement sexuel et les questions d'égalité de traitement, afin de sensibiliser les partenaires sociaux à ces questions. Selon l'Institut d'études sociales (ILS), des lois ont été adoptées en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement afin d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi. La plupart de ces lois intègrent d'importantes dispositions des conventions et recommandations de l'OIT sur les droits des travailleurs et la prévoyance sociale, comme on peut le constater à la lecture du Code du travail des Philippines. Les représentants sectoriels ont été consultés lors de l'élaboration de la législation. De plus, selon l'ILS, le Congrès philippin des syndicats a signalé, lors des consultations tripartites de 1997, que l'appartenance syndicale avait été la cause du non-recrutement de certains travailleurs ainsi que de pratiques officieuses d'exclusion en matière d'emploi.

## Pologne

Selon l'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)*, la discrimination est officiellement proscrite mais, dans la pratique, la discrimination dans l'emploi existe au niveau local et se fonde sur l'âge, le sexe, l'opinion politique et même la nationalité. L'Alliance déclare que le gouvernement n'a jamais consulté les organisations de travailleurs sur ces questions.

Le *Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* souligne que la politique de l'Etat visant à éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi repose sur la Constitution et sur d'autres fondements juridiques, notamment la loi sur l'emploi et le chômage. Les activités menées par les pouvoirs publics sont conformes à la politique officielle.

## Portugal

Le gouvernement du *Portugal* mentionne l'adoption de diverses lois visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement: la loi n° 105/97 du 13 septembre 1997 relative à l'égalité entre hommes et femmes dans le travail et l'emploi; le décret-loi n° 307/97 du 11 novembre 1997 concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes complémentaires professionnels de protection sociale; la loi n° 208/98 du 12 mai 1998 relative aux travailleurs immigrés du Portugal; le décret-loi n° 132/99 du 21 avril 1999 concernant la politique de l'emploi, dont le principe fondamental vise l'accès pour tous à l'emploi sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la race, la citoyenneté, le pays d'origine, la religion, l'opinion politique ou les croyances idéologiques. Ces instruments ont été élaborés en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. Un prix a été créé, intitulé «Egalité = Qualité» (PIQ), décerné par la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE). Cette initiative a pour objet de récompenser les entreprises pratiquant des politiques exemplaires en matière d'égalité de chances dans l'emploi.



L'Union générale des travailleurs (UGT) souligne que, depuis une dizaine d'années, le gouvernement montre davantage d'empressement à mener une politique sur l'égalité des chances et le droit à l'harmonisation de la vie professionnelle et familiale, désormais ancré dans la Constitution. Cette évolution est en partie redevable à la Commission tripartite pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE), et en partie aux programmes financés par l'UE en vue d'atteindre certains objectifs. Il convient toutefois de souligner qu'en dépit des efforts méritoires consentis par l'Etat pour offrir des encouragements (par exemple le prix Egalité = Qualité (PIQ)), le milieu des entreprises ne s'est guère mobilisé. Les disparités salariales constituent l'un des principaux problèmes en matière d'égalité des chances. Le problème se complique dans les multinationales, qui appliquent des pratiques de gestion orientées vers des objectifs et des résultats prédéfinis, et cultivent des modèles qui vont de pair avec une attitude de neutralité ou de dérobement. En d'autres termes, on se soucie peu d'aider et de protéger la famille. Or l'obligation légale et constitutionnelle n'en est pas moins réelle: les droits et les devoirs en cas de maternité/paternité constituent un impératif qui est généralement exercé par les mères engagées dans la vie active. De ce fait, un système de rémunération à plusieurs vitesses est en train de se mettre en place, même s'il n'existe pas de véritable différence quant à ce que l'on exige des différentes catégories de travailleurs. Cependant, cette situation donne aux entreprises une certaine marge pour accorder des promotions au coup par coup, et il est difficile pour les femmes ayant des responsabilités familiales d'accéder à des postes élevés.

### République démocratique du Congo

La Fédération des entreprises du Congo (FEC) note que le Code du travail congolais garantit l'égalité de rémunération sans discrimination aucune. Dans la réalité toutefois, la main-d'œuvre des pays en développement est bon marché. En revanche, les personnels expatriés négocient des conditions de travail généralement plus favorables que celles de leurs homologues nationaux.

L'Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC) note que le Code du travail exclut toute discrimination, à l'instar des conventions collectives en vigueur dans les multinationales. Mais, sur le terrain, on constate des disparités criantes dans les conditions de salaire, les avantages sociaux et les conditions de travail entre ressortissants nationaux et leurs homologues expatriés. Les parties sont tenues d'appliquer le Code du travail et il n'y a pas de consultations.

### Roumanie

Le gouvernement de la Roumanie signale qu'une structure administrative a été mise en place au sein du ministère du Travail et de la Protection sociale, ayant pour mission d'élaborer et d'appliquer des politiques d'égalité de chances et de traitement. L'égalité de rémunération est garantie par la Constitution roumaine à l'article 38, alinéa 4, ainsi que par la loi n° 14 de 1991 sur les salaires et par la loi n° 130 de 1996 relative aux conventions collectives. De plus, un projet de loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail a été soumis au Parlement.

### Royaume-Uni

Le gouvernement du Royaume-Uni signale que, depuis l'automne 1997, le ministère de l'Education et de l'Emploi (DfEE) a mis en place une stratégie officielle pour l'égalité entre les races approuvée par les ministres et le conseil. Dans tous ses programmes, politiques et sphères d'influence, le ministère encourage activement l'égalité entre tous les groupes ethniques et raciaux et cherche à réaliser des progrès mesurables d'une année sur l'autre. Le rapport *Opportunity for all* (Des chances pour tous) décrit de manière détaillée les problèmes auxquels est confronté le Royaume-Uni, la stratégie utilisée par le

gouvernement pour les aborder, et présente toute une gamme de buts et d'indicateurs permettant d'évaluer les progrès réalisés. Dans le cadre de cette stratégie, le Service consultatif pour l'emploi et les relations entre les races du DfEE fournit un service gratuit de conseils aux employeurs pour les aider à concevoir et à appliquer des politiques et pratiques d'égalité des chances dans l'optique de l'égalité raciale de la main-d'œuvre. Le ministère publie également divers documents d'orientation tendant à promouvoir l'égalité raciale en matière d'emploi, y compris «Equal opportunities – Ten point plan for employers» (Egalité des chances – Un plan en dix points pour les employeurs), qui fournit des conseils en matière de suivi ethnique. Il collabore avec des partenaires clés, y compris la Commission pour l'égalité entre les races, afin de faire comprendre aux employeurs que la diversité raciale sur le lieu de travail est essentielle à de bonnes pratiques professionnelles. Parmi les manifestations récentes, il faut citer des réunions-petits déjeuners organisées par le ministère à l'intention de chefs d'entreprise de certains secteurs industriels. En outre, le Forum pour l'emploi et la formation en matière de race, créé par le DfEE, conseille les ministres sur différentes questions en rapport avec les progrès des minorités ethniques aux plans de l'éducation, de l'emploi et de la formation. Le Royaume-Uni est convaincu que la promotion de l'égalité des chances pour tous est au cœur de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale qui gâche la vie de trop nombreuses personnes et communautés au Royaume-Uni et qui nuit à la réalisation du plein emploi au XXI<sup>e</sup> siècle définie, selon le gouvernement, comme un niveau élevé et stable d'emploi et une distribution équitable de l'emploi. Le gouvernement signale que son programme «Welfare to Work» (Bien-être et travail) joue un rôle essentiel en garantissant que chacun peut participer efficacement au marché du travail et y est encouragé. Ce programme comprend diverses politiques tendant à garantir que le travail est bien rémunéré, à mettre en place un système de protection sociale proactif pour aider à la recherche d'un emploi, à promouvoir la formation permanente pour fournir aux travailleurs des compétences leur permettant de s'adapter au marché du travail moderne et pour soutenir les groupes vulnérables et ceux qui risquent le plus de faire l'objet de discrimination et d'être défavorisés. En outre, le gouvernement a constitué une unité spécialisée dans les questions relatives aux femmes pour aborder au niveau gouvernemental le problème de la discrimination contre les femmes et de l'inégalité des chances, y compris les différences dans les revenus tout au long de la vie. Il devait créer une commission des droits des personnes handicapées (prévue pour avril 2000) pour aider les personnes handicapées à faire respecter leurs droits au titre de la loi contre la discrimination des personnes handicapées et pour fournir des conseils et un appui aux employeurs et prestataires de services. Le gouvernement souligne également les résultats obtenus par les jeunes des minorités ethniques dans le «New Deal» et a pris des mesures pour introduire des objectifs (non des quotas) pour le recrutement, le maintien et la promotion de minorités ethniques dans le secteur public. Afin de lutter contre la discrimination en fonction de l'âge, le gouvernement associé aux partenaires sociaux s'oppose aux pratiques en matière d'emploi qui instaurent une discrimination entre salariés sur la base de l'âge, comme en témoigne le Code de pratique pour la diversité des âges dans l'emploi de juin 1999. Il estime que le succès de ces politiques passe par l'engagement de tous les partenaires sociaux et s'efforce donc d'organiser des consultations de grande ampleur sur toutes les politiques susceptibles d'appeler une action comme codes de pratiques, campagnes d'information et législation. Le gouvernement tient à impliquer autant que possible les partenaires sociaux dans les programmes afin d'exploiter toute la gamme des qualifications et toute l'expérience disponibles, et cite à cet égard l'exemple du «New Deal» qui fait participer une multitude de partenaires dans la conception comme dans la prestation des activités au niveau local.

## Rwanda

Au *Rwanda*, le gouvernement déclare que les dirigeants politiques et/ou administratifs et les membres de la Commission pour l'unité et la réconciliation nationales ont mis en œuvre des initiatives d'information et d'éducation du public en matière de discrimination à différents niveaux (national, régional et local). Plus concrètement, le gouvernement a

supprimé la mention de l'origine ethnique sur les documents administratifs et notamment les cartes d'identité.

La *Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* partage les vues exprimées par le gouvernement dans son plaidoyer pour l'égalité de chances et de traitement, en ajoutant que cet engagement a été transposé dans les dispositions légales en vigueur. Toutefois, la discrimination persiste dans quelques entreprises, par exemple à l'égard des femmes.

### Saint-Vincent-et-les Grenadines

Quant à l'égalité des chances dans l'emploi, les partenaires tripartites de *Saint-Vincent-et-les Grenadines* déclarent que les bases légales et politiques visant à atteindre l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi ont été mises en place par voie de législation et de conventions collectives.

### Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* déclare que le pays a ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Une politique pertinente à cet égard est mise en œuvre en concertation et en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

### Singapour

Le gouvernement de *Singapour* fait savoir qu'il a préconisé et appliqué à maintes reprises le principe de la méritocratie dans l'emploi et la profession, la promotion et le développement des carrières. Le principe de la non-discrimination est énoncé dans la Constitution de Singapour, l'article 12(1) disposant que «toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à une protection juridique égale». En outre, l'article 12(2) interdit la discrimination à l'encontre des citoyens singapouriens pour des raisons de religion, de race, d'origine ou de lieu de naissance dans toute loi, administration de toute loi et dans la nomination à toute fonction ou emploi dans un service public. Selon le gouvernement, la législation du travail n'établit en matière d'emploi aucune distinction fondée sur l'état civil, la race, la religion, le sexe ou la langue parlée. Pour promouvoir l'application de critères objectifs lors du recrutement, le gouvernement ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont publié en mars 1999 des Directives tripartites sur les offres d'emplois non discriminatoires, ayant estimé que mieux valait une démarche axée sur l'éducation et la sensibilisation qu'une approche législative pour apprendre aux employeurs mal avisés à adopter des pratiques non discriminatoires en matière d'emploi et d'embauche. Parmi les autres moyens utilisés pour diffuser et promouvoir les avantages des pratiques non discriminatoires en matière d'emploi et d'embauche, figurent une série de séminaires et de réunions informelles, les efforts déployés par les organisations respectives d'employeurs et de travailleurs ainsi que par les instituts pertinents de ressources humaines, des visites dans les entreprises et l'action des médias. La forte diminution du nombre des offres d'emplois discriminatoires dans les principaux quotidiens locaux prouve l'efficacité de ces directives.

### Slovaquie

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de la *Slovaquie* précisent que la législation du travail a été modifiée par des amendements. Ces amendements ont pour effet de supprimer l'interdiction du travail de nuit pour les femmes. Ils rendent également illégaux les avis de vacance de poste offrant des conditions d'emploi discriminatoires. Certains cas de discrimination persistent dans la pratique (par exemple pour des raisons d'âge).

## Slovénie

Le gouvernement de la *Slovénie* relève que les multinationales et les entreprises nationales sont gouvernées par la même loi – la loi sur les relations professionnelles et la convention collective centrale – qui fait de l'égalité des chances une obligation. Le gouvernement souligne qu'une nouvelle loi sur les relations professionnelles est en préparation, de même que d'autres lois, qui serreront de plus près les dispositions de la Constitution et assureront la mise en application des conventions n<sup>os</sup> 111 et 159 ainsi que d'autres engagements internationaux pris par la Slovénie. Il s'agit notamment de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Le Programme de mesures pour une politique active de l'emploi en République de Slovénie, lancé en 1999, vise notamment l'égalité d'accès à l'emploi. A cet effet, il est prévu de promouvoir l'emploi de personnes nécessitant une attention particulière, d'encourager «l'esprit d'entreprise chez les femmes» (programme visant à encourager la création d'entreprise par les femmes) et de faciliter l'intégration de groupes ayant des difficultés à obtenir un emploi (programme pour l'intégration de la population rom et autres groupes ayant des difficultés d'accès à l'emploi). Le gouvernement précise que le Bureau politique gouvernemental pour les femmes a participé activement à la rédaction de la législation pertinente, qu'il surveille les cas de discrimination à l'égard des femmes en matière d'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, et étudie d'éventuelles actions telles que des campagnes visant à réduire et éliminer la discrimination à l'égard des femmes.

## Sri Lanka

Selon le gouvernement de *Sri Lanka*, l'égalité de chances et de traitement afin d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi est ancrée dans la Constitution nationale. Sri Lanka a ratifié la convention n<sup>o</sup> 111 de l'OIT à l'issue de consultations tripartites.

La *Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* déclare que le gouvernement a 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.

Le *Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC)* répond par l'affirmative à la question 8.

## Suisse

Le gouvernement de la *Suisse* fait savoir que la loi sur l'égalité entre femmes et hommes est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1996 et a pour but d'imposer le droit à un salaire égal et de réaliser l'égalité dans le domaine du travail. La loi interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans l'activité professionnelle. Sur mandat du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes, des spécialistes du travail et de l'égalité ont mis au point deux instruments d'évaluation du travail indépendamment du sexe (références citées). La loi prévoit en outre que la confédération peut allouer des aides financières à des programmes visant à favoriser l'instauration de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Ces aides vont en priorité à des programmes novateurs et axés sur la pratique, dont l'effet se fait sentir à long terme, ainsi qu'à des services de conseil spécialisé dans les questions d'égalité dans la vie professionnelle. Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité, 9,6 millions de francs suisses ont été mis à disposition pour les années 1996 à 1999. Environ 290 demandes ont été déposées, et 119 approuvées. Au printemps 1997, le Parlement a adopté l'arrêté sur les places d'apprentissage, qui prévoit d'affecter des fonds, durant les années 1997 à 1999, à des mesures d'amélioration de l'offre de places d'apprentissage. Ce faisant, il s'agissait d'assurer l'égalité des chances pour les jeunes, filles et garçons, et de démanteler les obstacles que rencontrent les jeunes filles dans le

choix d'une profession et la formation professionnelle elle-même. Le Parlement a décidé de reconduire ce crédit pour une nouvelle période. Le gouvernement invite toujours les syndicats et les organisations patronales à donner leur avis lors des procédures de consultation sur les projets de lois. Il n'est pas d'usage de consulter les entreprises à cette occasion.

L'*Union patronale suisse (UPS)* partage l'avis du gouvernement.

L'*Union syndicale suisse (USS)* confirme les vues du gouvernement, en ajoutant que la loi sur l'égalité entre les sexes a été adoptée à l'issue d'un resserrement des relations avec l'UE et a abouti à la ratification de la convention pertinente des Nations Unies.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* note qu'à ce jour le gouvernement n'a pas appliqué de politique spécifique visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement, mais l'OTTU/TFTU s'y efforce par l'élaboration de programmes à cet effet.

## Thaïlande

Selon les informations fournies par le gouvernement de la *Thaïlande*, la loi sur la protection du travail B.E. 2541 stipule que les femmes et les hommes doivent être traités sur un pied d'égalité dans l'emploi, hormis dans le domaine des conditions de travail. Le gouvernement signale aussi qu'un comité tripartite se penche actuellement sur la procédure de promulgation de cette loi.

## Togo

Au *Togo*, le gouvernement indique qu'il a 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; le nouveau Code du travail et toutes les conventions collectives comportent des dispositions à cet effet. Le gouvernement ajoute que le Conseil national du patronat et la Confédération des syndicats de travailleurs du Togo (CSTT) ont été associés à la mise en œuvre des politiques en la matière.

Le *Conseil national du patronat (CNP)* partage la position du gouvernement.

La *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* partage les vues du Conseil national du patronat et renvoie à la ratification, par le Togo, de la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* affirme que, s'il existe en théorie des dispositions en matière d'égalité de chances dans l'emploi, sur le plan pratique, la famille, le clan, l'ethnie et la région restent des critères prédominants de sélection.

## Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* déclare que la ratification des conventions n°s 87, 98 et 100, ainsi que la promulgation de l'ordonnance sur le salaire minimum (1999), de la loi sur la protection de la maternité (1998) et de la loi sur les indemnités de départ et les plans sociaux constituent des exemples de la politique gouvernementale.

## Turquie

Selon le gouvernement de la *Turquie*, les politiques visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi sont appliquées strictement en vertu de la législation nationale, et plus particulièrement des dispositions stipulées aux articles 10, 12, 48, 49, 50, 60 et 70 de la Constitution turque. Ces politiques sont conformes aux dispositions prévues dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962. Il n'est pas pratiqué de discrimination positive en matière d'égalité de chances et de traitement entre tous les travailleurs dans le domaine de la préparation et de l'accès à l'emploi, de la promotion professionnelle et de la sécurité de l'emploi. Le gouvernement précise que, conformément à la Constitution turque – inspirée par la Déclaration universelle des droits de l'homme –, il n'est pas pratiqué de discrimination, d'exclusion ou de préférence fondées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. D'autre part, dans le Septième plan quinquennal de développement couvrant la période 1996-2000, des mesures ont été prévues concernant le régime de sécurité sociale, la formation professionnelle, l'emploi et la santé, ainsi que des mesures pour mieux surmonter les difficultés liées aux aspects pratiques de la vie au travail. Les politiques visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement ont été mises en œuvre en Turquie en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, conformément aux principes de la Déclaration sur les EMN.

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* signale que des consultations sont en cours entre les organisations de travailleurs et d'employeurs quant à la mise en application et à la promotion de politiques sur l'égalité de chances et de traitement, conformément à la Déclaration sur les EMN.

## Ukraine

Le gouvernement de l'*Ukraine* déclare qu'il applique des politiques permanentes visant à promouvoir l'égalité des chances afin d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi, conformément à la convention n° 111 de l'OIT, ratifiée par l'Ukraine. Le Code du travail de l'Ukraine (aux titres 21 et 22) garantit l'égalité de tous les citoyens dans le travail et l'emploi, indépendamment de leur origine, situation sociale ou financière, race ou nationalité, sexe, langue, opinion politique, religion, type de profession, lieu d'habitation ou de résidence ou autres particularités. L'égalité des droits en matière de salaire est garantie par la loi sur les salaires (titre 21). Ces droits s'exercent lors de l'établissement des contrats d'emploi et conformément aux conventions collectives pertinentes. De plus, pour certains groupes de population socialement vulnérables, la loi réserve à ces personnes jusqu'à 5 pour cent des postes disponibles. En règle générale, le gouvernement s'efforce de faire adopter les mesures en ce domaine par voie de consensus, par la consultation des organisations nationales d'employeurs, des syndicats et, si nécessaire, des multinationales.

Dans leur réponse commune, la *Confédération des employeurs d'Ukraine* et la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)* formulent des observations qui rejoignent celles du gouvernement.

## Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* indique qu'en règle générale il n'a pas été observé de traitement discriminatoire dans l'emploi au Venezuela au cours des dernières décennies.

## Viet Nam

La *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)* déclare qu'en vertu du Code du travail national les travailleurs sont en droit de se porter candidats à un emploi en tous lieux du pays, et que le gouvernement s'efforce de promouvoir l'égalité dans l'emploi par le biais d'une législation applicable à l'ensemble des multinationales et entreprises locales. Elle relève que le gouvernement a récemment suspendu la réglementation exigeant que toute embauche s'effectue par l'intermédiaire des centres de promotion de l'emploi. Toutes les politiques et dispositions réglementaires concernant le travail sont adoptées après consultation de la Chambre vietnamienne du commerce et de l'industrie et de la Confédération générale du travail du Viet Nam, qui sont les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

## Zambie

Selon la *Fédération des employeurs de Zambie (ZFE)*, le gouvernement de même que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont consenti de grands efforts ces dernières années pour remédier à la discrimination dans l'emploi. Ces efforts ont porté sur la ratification des conventions de l'OIT et l'élaboration de lois et politiques pertinentes. Par exemple, une politique sur l'égalité entre les sexes est en voie d'achèvement. Les multinationales sont représentées lors de l'élaboration des politiques dans un cadre tripartite, par le biais de la Fédération des employeurs de Zambie.

## Zimbabwe

Le gouvernement du *Zimbabwe* déclare qu'il applique des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, par la ratification de la convention n° 111, l'adoption de la recommandation n° 111 et de la loi de 1993 sur les relations professionnelles, qui interdit la discrimination dans l'emploi «pour quelque raison que ce soit» et s'étend même aux annonces publicitaires présentant un caractère discriminatoire. Le gouvernement signale que ces politiques sont appliquées en consultation avec les travailleurs et les employeurs.

### **Sécurité de l'emploi** (paragraphes 24 à 28)

24. Les gouvernements devraient étudier soigneusement l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels. Les gouvernements, de même que les entreprises multinationales de tous les pays, devraient prendre des mesures appropriées pour faire face aux répercussions des activités de ces entreprises sur l'emploi et le marché du travail.

25. Les entreprises multinationales devraient, au même titre que les entreprises nationales, s'efforcer d'assurer par une planification active de la main-d'œuvre un emploi stable à leurs travailleurs et s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale. En raison de la souplesse que les entreprises multinationales peuvent avoir, elles devraient s'efforcer de jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi, en particulier dans les pays où la cessation de leurs activités serait susceptible d'accentuer le chômage à long terme.

26. Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter à leurs activités des modifications (y compris celles qu'occasionnent les fusions, rachats ou transferts de production) pouvant avoir des effets importants sur l'emploi devraient signaler suffisamment à l'avance ces modifications aux autorités gouvernementales appropriées et aux représentants des travailleurs qu'elles emploient ainsi qu'à leurs organisations, afin que les répercussions puissent en

être examinées en commun et qu'en soient atténuées le plus possible les conséquences défavorables. Cela est particulièrement important dans le cas de la fermeture d'une entité entraînant des congédiements ou des licenciements collectifs.

27. Les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées<sup>6</sup>.

28. Les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs à l'emploi desquels ils ont mis fin<sup>7</sup>.

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?*

## Afrique du Sud

L'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)* indique que les multinationales, dans leurs efforts pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, ont non seulement pris une part active aux discussions qui ont abouti à la promulgation de la loi sur les conditions minimales d'emploi, mais ont aussi été associées au «Plan social» du gouvernement, visant à réduire à un minimum les licenciements et leurs coûts sociaux.

S'agissant de la sécurité de l'emploi dans les multinationales, le *Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)* cite l'exemple d'une multinationale de l'industrie textile (pays d'origine cité) qui, ayant substantiellement restructuré sa production, a liquidé diverses sections de ses entreprises et supprimé d'autres activités, prenant ainsi le contrôle de certains segments du marché. Selon les syndicats, cette action revient à un «démembrement des actifs».

La *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* souligne que toute mesure spécifique des EMN est, en principe, décidée conjointement avec l'organisation de travailleurs active dans le secteur concerné, ce qui ne signifie pas qu'il n'y ait aucune suppression d'emplois lorsqu'une multinationale quitte son pays d'accueil. Les multinationales ne peuvent assurer la sécurité de l'emploi et des niveaux de vie substantiels que dans la mesure où elles sont actives dans le pays.

## Allemagne

Selon la *Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA)*, rien n'indique que l'emploi soit moins stable et moins sûr dans les multinationales que dans les entreprises nationales.

## Angola

Le gouvernement de l'*Angola* joint en annexe la réponse de la Chambre de commerce et d'industrie, qui précise que la plupart des salariés des multinationales sont recrutés sur la base de contrats à durée indéterminée, gage de sécurité et de stabilité de l'emploi.

La *Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola (CNSLA)* fait savoir qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, et estime que c'est le contraire qui prévaut.

<sup>6</sup> Recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963.

<sup>7</sup> *Ibid.*



## Antigua-et-Barbuda

A *Antigua-et-Barbuda*, les multinationales sont régies par le Code du travail, qui encourage la sécurité et la stabilité de l'emploi, explique le gouvernement.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* exprime le même point de vue.

## Australie

Quant au *Conseil australien des syndicats (ACTU)*, il déclare n'avoir pas connaissance de mesures prises par les multinationales pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi.

## Autriche

La *Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB)* a transmis les réponses des syndicats de travailleurs de la métallurgie, des mines et de l'énergie (GMBE), de la construction et du bois d'œuvre (GBH), et de l'agriculture, de l'alimentation et des branches connexes (ANG), des syndicats sectoriels qui ont donné des informations sur leurs secteurs respectifs. Le GMBE déclare que les multinationales n'ont pris quasiment aucune mesure pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi.

## Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* signale que les multinationales sont conscientes de ce que la réussite de leur entreprise ou de ses investissements dépend, dans une large mesure, du savoir-faire de leurs employés et du dynamisme du contexte économique. Les EMN contribuent aux programmes de formation et de recyclage pour satisfaire à la demande du marché.

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* déclare que les multinationales se caractérisent par un niveau élevé de stabilité de l'emploi car elles offrent des salaires «satisfaisants et adéquats».

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* présente son point de vue, qui concorde avec celui de la Fédération des employeurs du Bangladesh.

La *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)* déclare que les multinationales, «dans leur propre intérêt», prennent des mesures pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi dans leurs établissements, en offrant de meilleurs salaires, des incitations et des facilités aux travailleurs. Ces mesures leur permettent de retenir les travailleurs qualifiés et expérimentés.

L'*Association des travailleurs du Bangladesh (BWF)* déclare n'avoir observé aucune mesure spécifique visant à assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi; à l'heure actuelle, les EMN réduisent les effectifs dans divers secteurs de l'administration et des services.

## Barbade

Le gouvernement de la *Barbade* signale qu'en négociant des conventions collectives avec les EMN les représentants des travailleurs veillent autant que possible à ce qu'elles contiennent des clauses de sécurité d'emploi. De plus, la stabilité de l'emploi pour les nationaux pourrait résulter de la décision des multinationales, sur la base de leurs

prévisions de bénéfices, de poursuivre le développement de leurs activités dans un pays donné.

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* n'a pas connaissance de politiques spécifiques appliquées par les multinationales pour assurer la stabilité et la sécurité de l'emploi.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* observe de même qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pour promouvoir la sécurité et la stabilité de l'emploi.

## Bélarus

Le gouvernement du *Bélarus* répond que la Constitution du Bélarus garantit le droit au travail en tant que meilleur moyen de parvenir à l'épanouissement individuel. Cette garantie comprend le droit des travailleurs de choisir un emploi, le type d'activité et d'emploi conformément à leurs inclinations, leur aptitude, évaluation et compétence, eu égard aux besoins de la société et à la nécessité de maintenir des conditions de travail saines et sûres. L'Etat est chargé de créer les conditions propices au plein emploi. Lorsqu'une personne perd son emploi du fait de facteurs qui lui sont étrangers, elle a le droit de suivre une formation de reconversion et/ou une formation complémentaire prenant en compte les besoins sociaux et de percevoir des indemnités de chômage statutaires.

## Belgique

En *Belgique*, le gouvernement indique que la sécurité du travail est d'un niveau élevé dans les multinationales; toutefois, le risque de délocalisation constitue un obstacle à la sécurité et à la stabilité de l'emploi. Par exemple, bien que les services d'inspection aient été contraints de se montrer tolérants précisément pour sauvegarder l'emploi dans une certaine multinationale (nommément citée), celle-ci a cependant été fermée sans respect aucun des règles régissant les licenciements collectifs et les fermetures d'entreprises.

## Brésil

Le gouvernement du *Brésil* déclare appliquer, à titre prioritaire, des programmes dans différents secteurs afin de créer des emplois et d'améliorer le potentiel de rémunération. Parmi les programmes destinés à promouvoir l'emploi figurent le Plan de formation professionnelle «NH» (PLANFOR), le Programme pour l'emploi et la création de rémunération (PROGER), le Programme intégré de prévoyance pour les travailleurs, le Programme d'assurance chômage et des programmes de qualification professionnelle pour les employés subalternes.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* répond par l'affirmative à la question 9 et partage les vues du gouvernement.

La *Confédération générale des travailleurs (CGT)* répond par la négative à la question 9.

## Bulgarie

Selon le gouvernement de la *Bulgarie*, les multinationales assurent généralement la stabilité et la sécurité de l'emploi, en partie grâce aux garanties contenues dans les contrats de privatisation. Quant à leurs mesures spécifiques pour assurer la sécurité de l'emploi, le gouvernement se réfère à une analyse de la main-d'œuvre employée dans des entreprises sélectionnées, laquelle révèle des disparités dues aux spécificités de la production, aux marchés, aux dimensions et aux orientations des investissements. S'il est vrai que les contrats de privatisation restent très laconiques au sujet de l'emploi, les politiques gouvernementales et la législation nationale permettent du moins d'éviter les réductions

drastiques d'effectifs, en tout cas pour un certain temps. Les multinationales repèrent les cadres prometteurs pour leur offrir des perspectives de carrière. Certaines multinationales, par exemple dans la métallurgie, privilégient les contrats de travail à durée indéterminée, grâce à la fermeté des syndicats, qui ont fait inclure des clauses à cet effet dans les conventions collectives. Pour autant, les multinationales ne cherchent pas systématiquement à accroître la sécurité et la stabilité de l'emploi.

### Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* déclare que le contexte particulier des multinationales exerçant leurs activités en Afrique fait que celles-ci sont influencées par la conception de «l'entreprise-famille», très forte en leur sein. Si bien que les licenciements interviennent toujours dans ces multinationales en ultime recours. Les dirigeants des multinationales en tiennent également compte dans leur politique de gestion des ressources humaines, notamment en matière de licenciements collectifs pour motifs économiques. Les multinationales participent donc à la pratique de stabilité de l'emploi en vigueur au Burkina Faso, où l'exiguïté du marché de l'emploi justifie une telle politique.

### Cameroun

L'*Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)* indique que les mesures prises par les multinationales pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi sont en conformité avec les normes nationales en la matière, telles que définies par les textes réglementaires du Cameroun.

### Canada

Le *Conseil canadien des employeurs (CCE)* déclare que les EMN sont parfois contraintes, tout comme les entreprises nationales, de procéder au réaménagement de leurs effectifs. Les EMN observent alors les dispositions de la législation du travail applicables en pareil cas.

### Chine

Pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, le gouvernement de la *Chine* explique que la législation a été renforcée en vue de protéger les droits légitimes des travailleurs. Des mesures ont par exemple été prises pour définir avec précision le champ d'application des lois sur l'allocation-vieillesse et les prestations d'assurance maladie et de chômage. Il s'agit de la loi provisoire de 1999 sur la collecte et le paiement des primes d'assurance sociale et la loi de 1999 sur l'assurance chômage. Ces dispositions s'appliquent aussi aux travailleurs des multinationales. Par ailleurs, les multinationales contribuent activement à la sécurité et à la stabilité de l'emploi en appliquant généralement le système des contrats d'emploi.

### Chypre

Le gouvernement de *Chypre* déclare que les EMN actives dans des secteurs tels que le pétrole et la banque assurent la sécurité et la stabilité de l'emploi au moyen d'une véritable politique de ressources humaines, contrairement aux EMN actives, par exemple, dans le secteur touristique, qui sont caractérisées par une forte rotation de la main-d'œuvre.

La *Fédération panchypriote du travail (PEO)* déclare qu'aucune mesure spécifique n'a été prise par les multinationales pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi.

## Colombie

Selon le gouvernement de la *Colombie*, pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, l'Etat garantit le respect des conventions collectives et des contrats individuels d'emploi dans le secteur privé, y compris dans les multinationales.

## République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* déclare verser des subventions d'éducation et de formation aux multinationales qui satisfont à certains critères en matière de création d'emplois. Les multinationales sont autorisées à licencier des travailleurs en cas de «nécessité économique urgente», mais doivent consentir des efforts pour éviter les licenciements, ou les assortir de conditions équitables et consulter les travailleurs.

La *Fédération des syndicats de Corée (FKTU)* signale que les multinationales encouragent plutôt la flexibilité que la sécurité de l'emploi. Pis, selon la FKTU, les multinationales, à l'instar des entreprises nationales, ont pris des initiatives pour se soustraire à leurs responsabilités en matière de cotisations sociales, obligeant le gouvernement à prendre sur lui une part supplémentaire du fardeau de la protection sociale minimale.

## Croatie

La *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)* déclare qu'aucune mesure n'a été prise par les multinationales pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi car l'entreprise «pratique l'économie de marché». Les licenciements sont opérés conformément à la loi sur le travail et en consultation avec le syndicat.

## Danemark

Les partenaires tripartites du *Danemark* déclarent que les multinationales n'ont pas pris de mesures spécifiques pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi.

## République dominicaine

La *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)* déclare qu'aucune mesure spécifique n'a été prise par les multinationales pour promouvoir la sécurité et la stabilité de l'emploi.

## Egypte

La *Fédération des industries égyptiennes (FIE)* transmet les réponses de deux EMN présentes en Egypte. La première, active dans le secteur alimentaire, déclare offrir des contrats de travail garantissant les intérêts de ses salariés, conformément à la législation du travail. La seconde EMN, active dans le secteur pétrolier, déclare que la plupart des contrats d'emploi qu'elle conclut sont à durée indéterminée, et que les employés qui quittent son service reçoivent une généreuse indemnité de départ. La même entreprise ajoute que la sécurité de l'emploi dépend de l'ampleur de ses activités.

## El Salvador

Le gouvernement d'*El Salvador* souligne que les politiques et mesures en cours d'application et visant à promouvoir la sécurité et la stabilité de l'emploi ont pour but de renforcer le marché du travail par l'élargissement des possibilités de formation, d'emploi et d'accès au revenu, afin d'encourager l'harmonie sociale et de créer des conditions équitables de façon à partager les fruits du développement. Dans ce contexte, une enquête polyvalente auprès des ménages révèle que le taux d'emploi a augmenté, révélant une

régression de la culture du chômage de masse, malgré l'accroissement substantiel de la population active. Le gouvernement donne, à l'appui de ses conclusions, des détails sur les résultats de l'enquête concernant les travailleurs qualifiés et non qualifiés des secteurs commercial et manufacturier.

## Equateur

Le gouvernement de l'*Equateur* signale que le ministère du Travail et des Ressources humaines et l'Institut équatorien de la sécurité du travail (Division des risques professionnels) ont élaboré différentes dispositions législatives, réglementaires et normatives sur le travail, qui prévoient la mise en œuvre d'activités visant à promouvoir la sécurité et la stabilité de l'emploi, et imposent aux entreprises de solliciter une licence d'exploitation auprès du Département de la santé et de la sécurité au travail. De plus, le ministère du Travail et des Ressources humaines est doté de départements spécialisés visant à sauvegarder les droits des travailleurs, et l'inspection du travail contribue au respect de la sécurité du travailleur, conformément aux dispositions du Code du travail.

## Espagne

Le gouvernement de l'*Espagne* a appliqué des programmes, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et les multinationales, afin de promouvoir la sécurité et la stabilité de l'emploi. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont par exemple joué un rôle fondamental dans la promotion de la stabilité de l'emploi grâce à «l'Accord interconfédéral pour la stabilité de l'emploi». Différents décrets ont été pris au titre de cet accord, et notamment: le décret législatif royal n° 8/97 du 16 mai 1997, aboutissant à la loi n° 63/97 du 26 décembre 1997. Ce décret prévoit des mesures urgentes visant à améliorer le marché de l'emploi et à promouvoir l'embauche sous contrat à durée indéterminée. Il faut également citer le décret législatif royal n° 9/97 du 16 mai 1997, aboutissant à la loi n° 64/97 du 26 décembre 1997, qui régit la sécurité sociale et les incitations fiscales en vue de promouvoir l'embauche sous contrat à durée indéterminée.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* précise qu'aucune mesure n'a été prise afin de promouvoir la sécurité et la stabilité de l'emploi dans les multinationales. Néanmoins, s'il convient de faire une distinction entre les entreprises espagnoles et les multinationales, l'UGT considère que le niveau de stabilité de l'emploi est plus élevé dans les grandes entreprises que dans les petites et moyennes entreprises, caractérisées par une forte incidence de contrats temporaires (environ 33 pour cent). Lorsqu'elles envisagent des compressions d'emplois par voie de licenciements, les multinationales négocient avec les syndicats. Dans ce processus normal de négociation, les parties doivent s'accorder sur les activités de production responsables des sureffectifs et sur des moyens non traumatisants de réduire l'emploi, comme la retraite anticipée et l'indemnité de licenciement.

## Finlande

Les partenaires tripartites de la *Finlande* n'ont pas connaissance de mesures prises par les multinationales afin d'assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi. Toutefois, les fusions et acquisitions internationales ont probablement accru l'instabilité de l'emploi et pourraient aussi avoir des effets sur la pérennité des emplois.

## Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* relève que, lorsque la situation économique et/ou la concurrence rendent inévitable la réduction des effectifs, un plan social est élaboré et mis en œuvre après information des pouvoirs publics et en concertation avec la représentation du personnel.

## Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana (TUC)* indique que les EMN, en liaison avec les entreprises nationales, devraient assurer la stabilité de l'emploi de leurs salariés et respecter les obligations contractées en matière de stabilité de l'emploi et de sécurité sociale.

## Grèce

La *Fédération des industries grecques (FIG)* signale que les multinationales du pays ont le souci d'assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi dans l'esprit de la Déclaration sur les EMN.

## Guatemala

Le gouvernement du *Guatemala* déclare qu'en règle générale les multinationales dont la productivité est stable et qui connaissent bien les questions sociales – autrement dit, les entreprises dignes de confiance – encouragent la sécurité et la stabilité de l'emploi.

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* considère qu'il n'existe pas de politique définie concernant la stabilité de l'emploi; néanmoins, la législation est garante de cette stabilité, parfois à l'excès. Concrètement, il n'est pas possible de licencier des travailleurs sans engager la responsabilité de l'employeur alors même que le contexte économique rend une telle mesure indispensable à la survie de l'entreprise.

## Guyana

Selon les informations du gouvernement du *Guyana*, les multinationales n'ont pas pris de mesures spécifiques pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, mais elles respectent les lois nationales dans le cadre de leur activité.

## Hongrie

Les partenaires tripartites de la *Hongrie* communiquent les informations ci-après: la Fédération des industriels hongrois, l'un des partenaires tripartites, relève que selon les réponses fournies par ses adhérents les multinationales n'affichent que de faibles fluctuations de personnel. Il faut ajouter qu'elles déploient des efforts considérables pour retenir leurs salariés: salaires compétitifs, avantages marginaux, cours de formation professionnelle et de perfectionnement dans les entreprises, cours de langues gratuits et cours de développement personnel. Les employeurs notent que plusieurs multinationales mesurent chaque année le degré de satisfaction de leurs salariés et mettent en œuvre des plans d'action dans les domaines qui méritent des améliorations. Les entreprises offrent des avantages sociaux sous forme de fêtes et de programmes familiaux qui contribuent fortement à fidéliser les salariés. Elles embauchent sous contrat de durée indéterminée et assurent ainsi la sécurité d'un emploi permanent. Les employeurs relèvent cependant que le niveau d'emploi reste tributaire des résultats de l'entreprise. Ils ajoutent qu'aucun progrès substantiel n'est intervenu pour résoudre les problèmes d'emploi dans le secteur de l'agriculture, où la stabilité du travail est «loin d'être généralisée». La Confédération nationale des syndicats hongrois, la Fédération nationale des syndicats autonomes et la Fédération nationale des conseils de travailleurs, partenaires tripartites, déclarent ne pas avoir connaissance de mesures prises par les multinationales pour assurer la stabilité et la sécurité de l'emploi.

## Inde

En *Inde*, les travailleurs employés directement par les multinationales pour leurs activités essentielles bénéficient en règle générale d'un emploi sûr et stable, déclare le gouvernement. Il ajoute que les syndicats jugent les multinationales en partie responsables de la précarité grandissante de l'emploi, qui rend les travailleurs vulnérables.

## Indonésie

Pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, dit le gouvernement de l'*Indonésie*, toutes les multinationales sont soumises à des règles restrictives en matière de licenciements. Elles doivent en outre remplir certaines conditions avant d'être autorisées à réduire leurs effectifs.

## Irlande

Le *Congrès irlandais des syndicats (ICTU)* n'a pas connaissance de mesures spécifiques prises par les multinationales pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi.

## Italie

Le gouvernement de l'*Italie* déclare que les pouvoirs publics et les syndicats, par leur activité de négociation, veillent à ce que les multinationales, à l'instar des entreprises nationales, respectent leurs engagements en matière de «sécurité» et de stabilité de l'emploi, conformément aux normes nationales et aux instruments de l'OIT.

La réponse conjointe des organisations italiennes de travailleurs, à savoir la *Confédération italienne des syndicats libres (CISL)*, la *Confédération générale italienne du travail (CGIL)* et l'*Union des travailleurs italiens (UIL)*, traduit un point de vue semblable à celui du gouvernement.

## Jordanie

Selon le gouvernement de la *Jordanie*, les multinationales ont pris certaines mesures pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, notamment en matière de sécurité sociale, d'assurance vie, d'assurance maladie et d'épargne salariale.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* note que les multinationales assurent non seulement des emplois stables mais déclarent aussi leurs salariés à la sécurité sociale et leur offrent des plans d'épargne salariale et des facilités de logement.

## Kenya

Le gouvernement du *Kenya* déclare qu'en matière de sécurité et de stabilité de l'emploi les multinationales sont régies par la loi sur les sociétés et, en matière d'emploi, par la loi sur l'emploi (chapitre 226), qui assure une sécurité d'emploi aux travailleurs. Cette loi garantit les conventions collectives par leur enregistrement systématique et obligatoire auprès du tribunal du travail. Quant à la cessation de la relation de travail pour cause de licenciement, la loi contient une clause selon laquelle le licenciement est considéré comme un conflit du travail et, en tant que tel, est déféré au ministre du Travail pour décision. Depuis quelque temps néanmoins, les multinationales, comme la plupart des entreprises nationales, ont entrepris de vastes programmes de restructuration pour devenir plus efficaces. De nombreux salariés ont alors quitté leur emploi dans le cadre de programmes de retraite anticipée volontaire, et certains d'entre eux ont reçu une aide à la création de micro-entreprises viables. Les multinationales appliquent en règle générale des pratiques d'emploi correctes, même lorsque les travailleurs ne sont pas syndiqués. La sécurité de l'emploi est garantie par des contrats élaborés, qui assurent en outre des

régimes de retraite généreux. Dans les entreprises – locales ou multinationales – dépourvues de syndicats, la loi sur l'emploi (chapitre 226) et la loi de réglementation des salaires et des conditions d'emploi (chapitre 229) prévoient des procédures complexes sur les fermetures d'établissements et notamment des garanties adéquates de sécurité. Les entreprises doivent par exemple diffuser un préavis de fermeture ou de licenciement collectif et, à défaut, elles doivent verser une indemnité pour non-observation du délai de préavis.

#### Koweït

Le gouvernement du *Koweït* indique que toutes les entreprises établies sur le territoire koweïtien sont régies par une loi qui garantit aux ressortissants nationaux un certain pourcentage des emplois dans ces entreprises. Mais rien n'empêche les entreprises d'aller au-delà de ces dispositions et d'offrir des avantages supplémentaires.

#### Lettonie

Les multinationales de la *Lettonie* n'ont pris aucune mesure spéciale pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, affirme la *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)*. Certaines entreprises étrangères ont quitté le pays en laissant derrière elles des problèmes de chômage, tel cet investisseur étranger de l'industrie du textile (pays d'origine et entreprise nommément cités) qui, à son départ, a supprimé 1 700 emplois. La LBAS souligne que de nombreuses multinationales ne viennent en Lettonie que pour de brèves périodes d'activité, et que les changements mis en œuvre pour répondre à leurs besoins ont souvent des répercussions à long terme, par exemple, la renégociation des conventions collectives et la situation précaire des licenciés. Les conventions collectives ne constituent pas une protection pour les travailleurs qui doivent faire preuve de flexibilité et s'adapter personnellement et professionnellement à des conditions d'emploi qui changent constamment.

#### Liban

En matière de sécurité de l'emploi, le gouvernement du *Liban* note que la pratique se partage entre les contrats de durée déterminée et indéterminée. L'article 50 du Code du travail, qui s'applique à toutes les entreprises, y compris les multinationales, définit les procédures de résiliation du lien de travail en cas de contrat à durée indéterminée. Il définit également la réglementation des licenciements collectifs consécutifs aux réductions de taille des entreprises, au rééquipement de l'outillage de production ou à la cessation d'activité. Dans ce dernier cas, les entreprises sont tenues de solliciter l'autorisation du ministère du Travail. Les travailleurs licenciés dans ce contexte doivent être réembauchés en priorité au cas où l'entreprise reprendrait son activité dans un délai d'un an.

#### Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* déclare qu'aucune mesure particulière n'a été prise par les multinationales pour assurer la stabilité et la sécurité de l'emploi. Les EMN ont les mêmes obligations que les entreprises nationales en matière de sécurité sociale et dans d'autres domaines.

L'*Unification des syndicats lituaniens (LPPS)* déclare que le pays n'a connu, jusqu'à présent, aucun cas de licenciement collectif ou de fermeture d'établissement par une EMN, et qu'en règle générale le licenciement d'un membre d'un syndicat requiert l'accord préalable de ce syndicat. De plus, ni le gouvernement, ni les municipalités n'imposent aux employeurs d'exigence particulière quant à la sécurité de l'emploi. Les employeurs ne donnent pas la priorité à la stabilité de l'emploi; ils sont surtout intéressés par le profit et par la viabilité économique de leur entreprise.



## Malaisie

Les partenaires tripartites de la *Malaisie* soulignent que les multinationales ont investi dans la recherche et développement (R&D) et que certaines d'entre elles ont fait du pays leur base régionale de R&D, en exprimant l'intention d'y rester pour longtemps. Le gouvernement et les employeurs considèrent que l'activité de R&D se traduira par la sécurité et la stabilité de l'emploi, tandis que le Congrès des syndicats de Malaisie exprime un avis divergent.

## Malte

Les multinationales n'appliquent pas de politiques spécifiques visant à assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, indique l'*Union générale des travailleurs de Malte (GWU)*.

## Maroc

La *Confédération démocratique du travail du Maroc (CDT)* déclare n'avoir observé aucune desdites mesures.

## Maurice

Le gouvernement de *Maurice* précise que les multinationales doivent en principe offrir des emplois stables et durables mais qu'aucune mesure spécifique n'a été prise à cet effet récemment.

## Mexique

Le gouvernement du *Mexique* déclare que le principe de la sécurité de l'emploi est énoncé aux paragraphes XXI et XXII de l'article 123 de la Constitution et à l'article 35 de la loi fédérale du travail. Ces dispositions stipulent que seul le travailleur peut résilier la relation de travail, à moins qu'il ne soit responsable d'une grave rupture du contrat ou que la résiliation intervienne pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur. Les articles 36 à 38 de la loi fédérale du travail définissent les paramètres qui caractérisent la nature déterminée ou indéterminée de la durée d'un contrat. L'article 39 de cette même loi stipule que «s'il reste encore du travail à effectuer au moment où le contrat arrive à expiration, la relation de travail doit être reconduite». Si les travailleurs quittent leur emploi de leur propre gré ou s'ils sont congédiés avec ou sans motif, la loi fédérale du travail prévoit une «indemnité d'ancienneté» consistant dans douze jours de salaire pour chaque année de service. Les articles 48, 49 et 50 de la loi fédérale du travail stipulent que les travailleurs victimes d'un licenciement sommaire peuvent demander leur réintégration ou le versement d'une indemnité représentant l'équivalent de trois mois de salaire. Si le licenciement est jugé arbitraire, les travailleurs ont encore d'autres recours. Le gouvernement signale qu'il existe des dérogations au principe de stabilité de l'emploi, à condition que l'employeur verse l'indemnité stipulée. Ces dérogations s'appliquent par exemple aux travailleurs employés pour moins d'une année, aux travailleurs licenciés que la réintégration placerait au contact direct de l'employeur, aux employés subalternes, au personnel de maison et aux travailleurs journaliers. La sécurité de l'emploi est un élément déterminant pour les droits d'ancienneté, de priorité et de retraite. Le gouvernement souligne que toutes les entreprises, y compris les multinationales, doivent respecter le droit à la sécurité de l'emploi.

En matière de sécurité sociale, la *Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)* note que la loi prévoit un régime de prévoyance sociale obligatoire garantissant notamment les pensions d'invalidité, les pensions aux veufs et veuves, les services de garde d'enfants, la protection de la maternité et le congé de maternité.

## Mozambique

L'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)* déclare que les multinationales n'ont pris aucune nouvelle mesure pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi.

## Myanmar

Le gouvernement du *Myanmar* fait savoir que le ministère du Travail veille à ce que les entreprises privées, multinationales comprises, offrent des contrats d'emploi convenables, contenant des clauses visant à assurer la stabilité de l'emploi.

## Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* constate que les multinationales n'ont pris aucune mesure spécifique pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi. La tendance est à une légère hausse des salaires, mais non à la sécurité de l'emploi.

## Nicaragua

Selon le gouvernement du *Nicaragua*, parmi les mesures spécifiquement destinées à promouvoir la sécurité et la stabilité de l'emploi, il faut citer l'adoption d'un nouveau Code du travail (loi n° 185 de 1996) et un arrêté ministériel, outre les décrets applicables dans les zones franches, mentionnés sous «Historique et objectif».

## Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* signale que les multinationales n'ont pas pris de mesures spécifiques pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* considère qu'aucune mesure n'a été prise par les multinationales pour assurer la stabilité et la sécurité de l'emploi.

## Ouganda

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de l'*Ouganda* soulignent que la plupart des multinationales tendent à créer une «précarisation du travail», caractérisée par la pratique des licenciements sommaires.

## Pakistan

La *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan (NLF)* signale que les multinationales ont généralement pris des mesures pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, mais que certaines ont recours au travail en sous-traitance et «à la journée».

La *Fédération du travail du Pakistan (PLF)* indique que le Code du travail du Pakistan ne garantit aucune sécurité ou stabilité de l'emploi, les lois étant manipulées «à volonté» contre les travailleurs.

## Panama

Le gouvernement du *Panama* déclare avoir généralement adopté des mesures visant à promouvoir la sécurité et la stabilité de l'emploi, mais cela hors du cadre préconisé par la Déclaration sur les EMN, car il estime qu'une bonne politique de promotion de la sécurité et de la stabilité de l'emploi consiste à appliquer un programme de réformes économiques visant à instaurer une économie de marché tournée vers le monde extérieur, dans laquelle

les entreprises privées peuvent opérer dans un cadre réglementaire clair et stable, garantissant la sécurité des investissements. Le gouvernement considère que sa politique sociale vise à créer les conditions nécessaires sur le marché du travail pour parvenir à un niveau d'emploi élevé, à une compétitivité permettant d'attirer les investissements internationaux et à une plus grande productivité.

## Pérou

Le gouvernement du *Pérou* souligne que la situation des travailleurs ne devrait pas se détériorer, même lors des fusions et acquisitions, lesquelles sont réglementées par la loi générale sur les sociétés n° 26887 du 9 décembre 1997. En toutes circonstances, le travailleur qui fait l'objet d'un licenciement arbitraire perçoit une indemnité ainsi que toute autre prestation sociale en suspens, au titre de l'article 34(2) du décret suprême n° 003-97-TR, confirmant le texte consolidé du décret législatif n° 728 de la loi sur la productivité et la compétitivité de la main-d'œuvre.

La *Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)* note que les multinationales n'ont pris aucune mesure pour promouvoir la sécurité et la stabilité de l'emploi dans le pays et qu'il n'existe aucune loi protectrice.

## Philippines

Quant aux mesures appropriées prises par les multinationales pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, la Direction des zones économiques des *Philippines (PEZA)*, rattachée au ministère du Commerce et de l'Industrie, relève que les multinationales, en coopération avec les partenaires tripartites, ont tenu des débats sur la mondialisation et sur les possibilités de concilier la politique de plein emploi du gouvernement et les pratiques croissantes de sous-traitance et autres aménagements flexibles du travail. De plus, selon l'Institut d'études sociales, le Congrès philippin des syndicats a signalé, lors des consultations tripartites tenues en 1997, que l'emploi était moins stable dans les nouvelles multinationales asiennes. Celles-ci n'avisent pas leurs salariés en temps utile lors de fermetures d'entreprise ou de transferts de production. Elles ont plusieurs fois procédé à des licenciements arbitraires et ont également passé des contrats d'emploi individuels (en «sous-entreprise de main-d'œuvre»). On a également constaté d'autres pratiques antisociales telles que l'établissement de prix de transfert.

## Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* signale que les pactes sociaux constituent une forme de protection de l'emploi, mais seulement pour une période limitée, par exemple deux à quatre ans. Ces pactes régissent certains aspects de l'activité des entreprises polonaises privatisées ou rachetées. L'OPZZ note toutefois que ce type de protection ne s'applique pas aux investissements dans des entreprises totalement nouvelles, où chacune applique sa propre politique de l'emploi, à moins que les travailleurs ne parviennent à négocier une convention collective.

## Portugal

Le gouvernement du *Portugal* relève que les multinationales n'ont pas pris de mesures spécifiques pour assurer la stabilité de l'emploi et que cette question n'a encore fait l'objet d'aucune étude statistique. La sécurité de l'emploi est un principe fondamental du droit au travail au Portugal, stipulé dans le Code du travail. Le gouvernement mentionne en outre une résolution parlementaire de 1999 qui préconise des mesures visant à atténuer, si possible à prévenir, les conséquences des délocalisations. Parmi les mesures recommandées, on peut citer les suivantes: indemnités de licenciement pour cause de délocalisation, avec prolongement de la durée des prestations de chômage; programmes

d'aide aux localités et aux PME touchées par le départ d'une EMN; exigence faite à la multinationale de répondre de l'aide publique reçue.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* dit que la politique du personnel pratiquée par les multinationales vise essentiellement à créer des emplois instables et précaires. Il est fait une distinction entre: a) les salariés qualifiés et les cadres, qui bénéficient de certains avantages en raison de leur ancienneté dans l'entreprise ou acquise auparavant; b) les salariés semi-qualifiés ou peu qualifiés (dont, souvent, de très nombreuses femmes), titulaires de contrats précaires quelle que soit leur ancienneté, suite à des astuces juridiques consistant à contourner la durée maximale autorisée pour conclure valablement des contrats temporaires de travail. L'UGT mentionne également la résolution parlementaire de 1999, non contraignante, sur les délocalisations, dont il a été question plus haut. Voir aussi «Historique et objectif».

#### République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* déclare que la sécurité de l'emploi est assurée par les dispositions du Code du travail et les textes réglementaires d'exécution.

L'*Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)* répond par la négative à la question 9, mais cite le contexte de conflit armé en République démocratique du Congo comme étant la cause principale des perturbations, voire d'annulation des programmes en matière de sécurité et de stabilité de l'emploi.

#### Roumanie

Le gouvernement de la *Roumanie* note qu'il ne détient pas les informations requises pour répondre à la question 9.

#### Rwanda

La *Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* affirme que les multinationales n'ont pris aucune mesure spécifique afin d'assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi.

#### Saint-Vincent-et-les Grenadines

Selon les partenaires tripartites de *Saint-Vincent-et-les Grenadines*, les multinationales n'ont pas pris de mesures spécifiques visant à assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi.

#### Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* fait savoir que les mesures pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi dépendent de la politique sociale élaborée et appliquée par chaque multinationale.

#### Singapour

Le gouvernement de *Singapour* indique que les conditions d'emploi à Singapour sont régies par la législation sur l'emploi, qui dispose que chacune des parties à un contrat de travail – l'employeur comme le salarié – peut adresser à l'autre partie un préavis de résiliation dudit contrat. Les salariés ont aussi la possibilité de mettre un terme à leur emploi actuel et les employeurs celle de restructurer leur entreprise pour assurer la viabilité de leurs activités. Cela se traduit invariablement par une certaine flexibilité dans l'emploi des salariés. En vertu de la législation, les entreprises qui entament une restructuration et réclament le transfert d'une partie de leur personnel sont tenues de donner un préavis

suffisant eu égard à l'imminence de leurs intentions. Les conditions d'emploi offertes par le nouvel employeur ne doivent pas être moins favorables que celles de l'ancien employeur. La législation sur l'emploi autorise aussi le salarié qui a été licencié à demander à son employeur une indemnité de licenciement.

## Slovaquie

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de la *Slovaquie* notent que les multinationales du secteur bancaire offrent une sécurité et une stabilité de l'emploi à leurs salariés.

## Sri Lanka

Selon le gouvernement de *Sri Lanka*, il n'a pas été pris de mesures afin d'assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi.

La *Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* indique que certaines multinationales ont organisé leurs propres cours de formation et de qualification, contribuant ainsi à la création d'un climat d'emploi sûr et stable pour les travailleurs.

Le *Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC)* signale que les multinationales déploient des activités de développement des ressources humaines et possèdent des départements spécialisés en charge de ce sujet.

## Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* déclare qu'avec un taux de chômage de 2,5 pour cent en décembre 1999 la Suisse connaît pratiquement une situation de plein emploi. Ces deux dernières années, plus de 70 000 nouveaux emplois ont été créés en Suisse. De manière générale, il n'y a donc pas, dans la période sous revue, de problème réel quant à la sécurité et à la stabilité de l'emploi. Au chapitre des licenciements collectifs, les entreprises multinationales sont soumises aux mêmes obligations que les entreprises suisses.

L'*Union syndicale suisse (USS)* déclare qu'à sa connaissance les multinationales n'ont pas pris de mesures spécifiques et coordonnées concernant la sécurité et la stabilité de l'emploi.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* dit ne pas disposer d'informations précises sur les mesures spécifiques prises par les multinationales afin d'assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi. Elle précise toutefois qu'un certain nombre d'entreprises continuent à réduire leurs effectifs de personnel et recourent aux contrats temporaires pour bon nombre de leurs salariés.

## Togo

Le gouvernement du *Togo* indique que les mesures générales sont édictées par le Code du travail et que les mesures spécifiques aux multinationales sont contenues dans les conventions et accords conclus par les employeurs et les travailleurs concernés.

Le *Conseil national du patronat (CNP)* souligne que les mesures spécifiques incombant aux multinationales pour assurer la stabilité et la sécurité de l'emploi sont définies dans la législation nationale et notamment dans le Code du travail, et également dans les conventions collectives.

La *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* ajoute que seules quelques multinationales ont pris des mesures spécifiques pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, par des conventions collectives et des accords d'établissement. C'est surtout dans le cadre des législations nationale et internationale que l'emploi est protégé.

Le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* déclare n'avoir eu connaissance d'aucune mesure spécifique prise par les multinationales pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi.

#### Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* déclare qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi. Le pays recourt traditionnellement à des «contrats pour l'emploi» plutôt qu'à des «contrats d'emploi», ce qui débouche sur des emplois plus souvent temporaires que permanents.

#### Turquie

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* déclare qu'en raison de leur caractère international les multinationales jouent un rôle positif en créant des possibilités d'emplois stables et durables, qui sont moins vulnérables aux fluctuations économiques internes.

#### Ukraine

Le gouvernement de l'*Ukraine* déclare ne pas disposer d'informations sur les mesures spécifiques adoptées par les multinationales pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi, au titre de la Déclaration sur les EMN. Il souligne toutefois que, conformément au décret n° 1591 du 31 décembre 1996, des plans d'action pour l'emploi ont été élaborés pour la période de 1997 à 2000. Ces plans incluent des mesures spécifiques sur le marché du travail et d'autres initiatives visant à créer des emplois productifs, éviter le chômage de masse associé aux ajustements structurels et améliorer la protection sociale pour les groupes les moins compétitifs.

Dans leur réponse commune, la *Confédération des employeurs d'Ukraine* et la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)* formulent des observations analogues à celles du gouvernement.

#### Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* déclare que les multinationales offrent des emplois sûrs et stables conformément aux dispositions de la législation du travail et aux conventions collectives qui existent généralement dans ces entreprises.

#### Viet Nam

Selon la *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)*, il n'existe au Viet Nam pratiquement aucune multinationale qui offre des contrats d'emploi permanents aux travailleurs vietnamiens, et les multinationales n'ont pris aucune mesure concrète pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi.

## Zambie

La *Fédération des employeurs de Zambie (ZEF)* note que les multinationales doivent respecter les normes relatives à la stabilité de l'emploi, stipulées dans la loi sur les relations professionnelles et dans la loi sur l'emploi.

## Zimbabwe

Le gouvernement du *Zimbabwe* relève que les multinationales n'ont pas pris de mesures spécifiques pour assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi.

**Formation**

(paragraphe 29 à 32)

29. Les gouvernements devraient, en coopération avec toutes les parties intéressées, développer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi<sup>8</sup>. Tel est le cadre dans lequel les entreprises multinationales (EMN) devraient poursuivre leur politique de formation.

30. Les entreprises multinationales devraient veiller, en déployant leurs activités, à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays. Cette formation devrait, dans la mesure du possible, développer des aptitudes utiles en général et promouvoir les possibilités de carrière. Cette responsabilité devrait s'exercer, le cas échéant, en coopération avec les autorités du pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions locales, nationales ou internationales compétentes.

31. Les entreprises multinationales exerçant leur activité dans des pays en développement devraient participer, de même que les entreprises nationales, à des programmes, y compris des fonds spéciaux, encouragés par les gouvernements des pays d'accueil et soutenus par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces programmes devraient viser à encourager l'acquisition et le développement de compétences ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle. Ils devraient être administrés en commun par les parties qui les soutiennent. Autant que praticable, les entreprises multinationales devraient, à titre de participation au développement national, fournir les services de personnel de formation qualifié pour aider à mettre en œuvre les programmes de formation organisés par les gouvernements.

32. Les entreprises multinationales devraient, en coopération avec les gouvernements et dans la mesure admissible pour ne pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise, offrir dans l'entreprise tout entière des possibilités pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux dans des domaines appropriés tels que les relations professionnelles.

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?*

<sup>8</sup> Convention (n° 142) et recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

- 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?

#### Afrique du Sud

L'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)* indique qu'en Afrique du Sud les entreprises multinationales contribuent à la mise en valeur des ressources humaines et à la formation au niveau national par le versement d'une taxe annuelle (Fiscus) à l'Etat. Au niveau sectoriel, elles contribuent et participent au «Business Trust» en acquittant une taxe sur les qualifications – soit 0,5 pour cent de la masse salariale lorsque celle-ci est supérieure à 250 000 rand – aux termes de la nouvelle loi sur le développement des compétences. Les EMN offrent également une formation de grande ampleur au niveau de l'entreprise. De plus, elles élaborent leurs politiques de formation aux niveaux national et sectoriel sur une base tripartite.

Selon le *Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)*, la loi sur le développement des compétences, qui entrera en vigueur après la date de clôture de l'enquête, s'applique également aux EMN. Certaines multinationales ont investi dans la mise en valeur des ressources humaines, tandis que d'autres ont fait pression pour importer de la main-d'œuvre qualifiée de l'étranger ou ont «simplement débauché» des travailleurs locaux qualifiés.

Les EMN jouent un rôle important dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation, déclare la *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)*, dans la mesure où elles doivent encourager et promouvoir la mise en valeur et le perfectionnement de leur main-d'œuvre pour rester en phase avec une technologie en constante évolution. Nombre d'entre elles se sont dotées de programmes et d'infrastructures de formation dans l'entreprise; en mettant en place des mesures incitatives, elles encouragent leurs salariés à se perfectionner et bénéficient par conséquent d'une main-d'œuvre qualifiée, motivée, loyale et compétente. La FEDUSA déclare qu'à sa connaissance les multinationales n'élaborent pas leurs politiques de formation sur une base tripartite.

#### Allemagne

La *Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA)* relève que les entreprises multinationales, à l'instar des entreprises nationales, sont généralement très attachées à la mise en valeur des ressources humaines et à la formation. Les EMN et les entreprises nationales participent, à travers les associations d'employeurs, à l'élaboration des politiques de formation sur une base tripartite.

La *Confédération allemande des syndicats (DGB)* a communiqué la réponse du Syndicat allemand des travailleurs de la poste, qui constate une dégradation de la formation dans le secteur des postes et télécommunications, malgré l'appui du gouvernement fédéral et les négociations engagées par les syndicats. Mais la bonne nouvelle est qu'une convention collective vient d'être conclue sur la mise en œuvre de mesures de formation dans cette branche.

#### Angola

Le gouvernement de l'*Angola* joint en annexe la réponse de la Chambre de commerce et d'industrie, qui précise que les politiques de formation sont élaborées en fonction des besoins de chaque entreprise multinationale et des objectifs de l'«angolanisation». La Chambre de commerce donne en outre des informations sur deux EMN opérant dans le secteur de la pétrochimie (nommément citées). L'une considère que les compagnies pétrolières jouent un rôle positif dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation, du fait de leurs obligations contractuelles. L'autre déclare qu'elle consent «un



effort énorme» de formation de son personnel tant à l'étranger qu'en Angola, et qu'elle aide également les universités locales et l'Institut national de formation en envoyant ses ingénieurs donner des cours dans différentes facultés.

La *Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola* déclare qu'elle ne dispose pas d'informations sur les activités des EMN dans le pays.

### Antigua-et-Barbuda

Selon le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda*, la législation exige des entreprises multinationales qu'elles contribuent à la mise en valeur des ressources humaines et à la formation. Les politiques et programmes de formation ne sont généralement pas élaborés dans un cadre tripartite.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* partage les vues exprimées par le gouvernement.

### Argentine

Le gouvernement de l'*Argentine* relève qu'en règle générale les entreprises multinationales offrent des cours de formation à leur personnel et coopèrent aux programmes nationaux de formation professionnelle.

### Australie

Le gouvernement de l'*Australie* note qu'aucun fait nouveau n'est intervenu durant la période de référence. Le gouvernement de l'Etat de Nouvelle-Galles du Sud (NSW) indique que le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont coopéré à la mise en place d'un «dispositif national de formation», qui inclut un programme national de qualification professionnelle. Les contenus de ce programme se fondent sur des normes de compétence élaborées par les différentes branches d'activité et entérinées au niveau national par des organismes de formation agréés. Les entreprises multinationales participent au développement et à la mise en application de ces politiques nationales de formation. L'enquête du Bureau australien des statistiques sur les budgets que les employeurs ont affectés à la formation révèle que plus de 80 pour cent des grandes entreprises (de plus de 100 salariés, multinationales comprises pour la plupart) ont offert différents cours de formation à leurs salariés en 1996. Toujours en Nouvelle-Galles du Sud, les EMN et les établissements publics de formation technique ont conçu des programmes communs de formation professionnelle et générale. Les comités consultatifs sectoriels de formation professionnelle (ITAB) complètent le rôle des entreprises dans le développement de la formation. Ces organismes sectoriels sont subventionnés et chargés par le gouvernement de promouvoir la formation dans chacun de leurs secteurs respectifs et d'offrir leurs conseils sur les besoins de formation dans chacun des secteurs. Ils sont composés de représentants des associations d'employeurs, des syndicats et des entreprises pertinentes (exemple cité d'un directeur de la formation d'une multinationale qui préside un ITAB). Le Département de l'éducation et de la formation de Nouvelle-Galles du Sud, créé en 1997, est responsable de la formation générale et professionnelle dans l'ensemble du secteur. Le gouvernement pourrait encore améliorer sa capacité de consulter les groupements d'employeurs, les organisations de travailleurs et autres «parties prenantes». L'objectif est de coordonner la politique, la planification, l'affectation des ressources et les processus consultatifs, de manière à améliorer les services de formation générale et professionnelle. Le Conseil de la formation et de l'enseignement professionnel de Nouvelle-Galles du Sud (l'agence régionale rattachée au Service national australien de la formation) a pour mission d'élaborer, en collaboration avec le département, une charte de coopération entre l'école et l'industrie afin de renforcer les relations entre les établissements de formation, les entreprises et les secteurs industriels. Le Conseil régional

de la formation et de l'enseignement professionnel œuvre en étroite concertation avec les employeurs, leurs organisations professionnelles, les organisations de travailleurs et les établissements de formation lors de l'élaboration des initiatives de politique et de planification. De même, la Commission de l'enseignement technique et de la formation continue de Nouvelle-Galles du Sud (TAFE) œuvre en étroite coopération et sur une base tripartite à la planification et à la prestation des cours de formation. Selon le gouvernement de l'Etat de Victoria, plusieurs entreprises multinationales ont le statut d'organismes de formation agréés, approuvés par le gouvernement pour offrir une formation reconnue au niveau national, au titre de la loi de 1990 sur la formation et l'enseignement professionnel. Ces EMN peuvent recevoir des subventions gouvernementales pour apporter leur concours à l'offre de formation. Dans l'Etat de Victoria, les conseils consultatifs de formation professionnelle, de structure tripartite, sont responsables de la formation dans les différentes branches d'activité au titre de la loi de 1990 sur la formation et l'enseignement professionnel.

Selon le *Conseil australien des syndicats (ACTU)*, les EMN offrent généralement une formation et une mise en valeur des ressources humaines d'un niveau supérieur à la moyenne, qui témoigne de l'importance qu'elles attachent à l'efficacité et à la qualité de leur production, au service à la clientèle et à la ponctualité dans la livraison de leurs biens et services. Elles jouent également un rôle actif dans l'amélioration des pratiques de formation et de mise en valeur des ressources humaines. Selon l'ACTU, les politiques de formation sont élaborées sur une base tripartite, avec la participation de représentants des employeurs de tous les niveaux hiérarchiques, dans les entreprises tant nationales que multinationales.

## Autriche

Le gouvernement de l'*Autriche* indique que les entreprises multinationales interviennent effectivement dans la formation des travailleurs qualifiés, mais de manière moins active que les entreprises commerciales nationales. La qualité de la formation est d'un bon niveau, en particulier dans les établissements où les comités d'entreprise participent à la formation. Le rôle des EMN dans la formation se limite à la satisfaction de leurs propres besoins.

La *Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB)* a communiqué les réponses des syndicats des travailleurs de la métallurgie, des mines et de l'énergie (GMBE), de la construction et du bois d'œuvre (GBH), et de l'agriculture, de l'alimentation et des branches connexes (ANG), qui ont soumis des informations sur leurs branches d'activité respectives. Le Syndicat de la construction et du bois d'œuvre partage les vues du gouvernement et ajoute que les EMN n'ont qu'à peine renforcé leurs régimes et politiques de formation par l'offre de stages de formation et quelques mesures complémentaires. Les objectifs et la mise en application des programmes ont parfois été définis dans le cadre d'un partenariat social, mais on ne connaît pas de cas de coopération tripartite. Le Syndicat des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des branches connexes s'accorde à dire, avec le gouvernement, que la formation des salariés intervient essentiellement au niveau de l'entreprise.

## Bahamas

Les entreprises multinationales jouent un rôle constant dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation, tant au niveau des entreprises qu'au niveau sectoriel, déclare le gouvernement des *Bahamas*. Elles offrent des postes d'apprentissage en vue d'une formation qualifiée au niveau local. Les politiques de formation ne sont pas élaborées sur une base tripartite mais sous forme d'accords «bilatéraux».

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* signale que les entreprises multinationales offrent à leurs travailleurs des possibilités de formation adéquates mais que leurs programmes de formation se bornent à répondre aux besoins des entreprises et ne sont pas très nombreux. En effet, les EMN – que l'on trouve surtout dans le secteur des services – jouent un rôle restreint dans l'économie du pays. Les activités de formation des entreprises dans le secteur privé sont soumises à un contrôle du gouvernement, en vertu du Code du travail, qui comporte de nombreuses règles relatives à la formation, et au titre de plusieurs décrets imposant aux entreprises l'obligation de former un certain pourcentage de leurs salariés.

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* déclare partager le point de vue de la Fédération des employeurs du Bangladesh, qui est exposé ci-après.

La *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)* relève le rôle satisfaisant que jouent les entreprises multinationales dans la formation qualifiante et la mise en valeur des ressources humaines. L'Association des employeurs du Bangladesh, dont les EMN sont membres, entretient le dialogue et organise fréquemment des cours de formation, des séminaires et ateliers et des consultations afin d'améliorer les compétences des travailleurs et l'efficacité de la gestion. La formation est dispensée avec le concours et les services de spécialistes et de salariés qualifiés employés par les EMN. Ceux-ci donnent des conférences et formulent des suggestions dans le cadre d'un programme de mise en valeur des ressources humaines. Le cas échéant, l'élaboration des politiques et des objectifs de formation de même que la mise en œuvre des programmes se déroulent sur une base tripartite.

La *Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)* relève que l'offre de formation n'intervient – et ce, dans une faible mesure – qu'au niveau des entreprises et qu'elle est négligeable aux niveaux sectoriel et national. Il n'existe aucun dispositif institutionnel d'élaboration et d'administration de la formation sur une base tripartite.

## Barbade

Le gouvernement de la *Barbade* indique que les entreprises multinationales offrent en permanence des programmes de formation à tous les niveaux de l'entreprise. Ces programmes ont un effet bénéfique sur la mise en valeur des ressources humaines au niveau national; les personnes ayant suivi une formation peuvent utiliser leurs compétences pour en former d'autres dans leur spécialité. Il existe deux organismes tripartites, le Conseil de l'enseignement professionnel et de la formation technique (TVET) et le Centre de formation professionnelle de la Barbade (BNTB), chargés de l'administration et de l'application des programmes. Étant membres des organisations patronales, les EMN sont représentées au sein de ces organismes.

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* répond que la plupart des multinationales sont membres de la BEC et/ou de la Chambre de commerce. Cette appartenance garantit leur représentation dans tous les organismes importants de formation tels que le conseil TVET, l'école supérieure et l'école polytechnique. Certaines EMN contribuent à la formation ou participent directement (entreprise nommément citée) à des programmes d'informatisation du système éducatif.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* fait savoir que les entreprises multinationales ne jouent aucun rôle dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation au niveau national. La formation qu'elles offrent vise en général à répondre aux besoins spécifiques des entreprises. Le BWU répond par la négative à la question 11.

## Bélarus

Le gouvernement du Bélarus déclare que, dans ce pays, les entreprises multinationales n'influencent pas la politique de l'emploi ou de la formation professionnelle à un degré significatif.

## Belgique

Selon le gouvernement de la *Belgique*, les entreprises multinationales offrent des exemples stimulants de politiques de formation du personnel. Il se demande en revanche si le système de préretraite ne décourage pas leurs initiatives en faveur d'une formation pour les travailleurs âgés. Il ne semble pas que l'élaboration des politiques de formation s'effectue sur une base tripartite, mais il pourrait exister des pistes à cet égard dans le cadre des comités d'entreprise européens.

## Brésil

A propos du rôle des entreprises multinationales dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation, et en particulier dans le renforcement des politiques de formation dans le pays d'accueil, le gouvernement du *Brésil* déclare que les entreprises disposent d'un régime de formation professionnelle mis en place dans les années cinquante et dénommé Service national d'apprentissage («Système S»). Ce service intéresse différentes branches d'activité (industrie, commerce, transports et coopératives). Il est administré par les employeurs des secteurs pertinents, afin de répondre à la demande de travailleurs qualifiés dans ces secteurs. Le Brésil est doté d'un réseau d'écoles d'enseignement professionnel couvrant l'ensemble du pays et financé par des taxes prélevées sur la masse salariale des entreprises. Le «Système S» administre près de 85 pour cent des ressources affectées à la formation professionnelle dans le pays, un chiffre qui témoigne de l'ampleur de l'institution. Le ministère du Travail et de l'Emploi encourage et soutient la mise en place de commissions municipales de l'emploi et des revenus (CMETR) dans l'ensemble du pays, organisées sur une base tripartite. Elles ont pour mandat de discuter et décider les orientations des politiques nationales de l'emploi et des salaires, et notamment l'allocation des fonds provenant du budget de l'Etat et de sources privées, de même que les fonds gérés séparément par les employeurs, ainsi que mentionné ci-dessus.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* confirme les observations du gouvernement quant au caractère tripartite des politiques de formation.

La *Confédération générale des travailleurs (CGT)* note que les EMN appuient les politiques de formation, mais que cela ne se fait pas sur une base tripartite.

## Bulgarie

Le gouvernement de la *Bulgarie* indique que la législation du travail bulgare oblige les entreprises multinationales à cotiser au fonds «pour la qualification professionnelle et contre le chômage», créé aux termes des articles 6 et 9 de la loi sur la promotion de l'emploi et la protection des chômeurs. Toutefois, la plus grande partie de la formation intervient en dehors des structures de l'Etat. Les EMN ne contribuent à la formation qu'au niveau des entreprises et le gouvernement considère que leur rôle pourrait être accru, tant au niveau national qu'au niveau sectoriel. Les organisations regroupant les multinationales – par exemple, la Bulgarian International Business Association (BIBA) – échangent des informations sur les cours de formation et les didacticiels utilisés dans les multinationales. La plupart des multinationales sont dotées de directions des ressources humaines, dont l'activité vise le perfectionnement constant des compétences et aptitudes du personnel. Elles dispensent à cet effet des cours réguliers, assurent le maintien de bases de données sur les candidats et la formation en entreprise, et proposent des cours sélectionnés dans des

établissements d'enseignement secondaire. De plus, les EMN offrent des possibilités de formation professionnelle à l'étranger. La plupart des formations sont dispensées dans le cadre de programmes internationaux destinés au personnel. Parfois, cependant, elles sont organisées en coopération avec les partenaires sociaux et font alors partie intégrante de l'accord tripartite sur le travail. Toutefois, cette approche tripartite dans le domaine n'est pas encore appliquée à part entière et devra être encouragée à l'avenir. Il existe des cas de formation professionnelle dispensée sur une base bilatérale dans le secteur des services, notamment dans l'hôtellerie. Certaines EMN portent une attention particulière à la formation des cadres, élaborée en consultation avec les syndicats.

### Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* relève que les entreprises multinationales, de par leur expérience en matière de gestion des ressources humaines, possèdent leurs propres structures de formation à l'intention de leur personnel. Cette politique de formation est mise en œuvre tant au niveau national que sectoriel et concerne des banques et établissements financiers, des sociétés de transit et des entreprises de transport. Dans le contexte des EMN, l'élaboration des politiques de formation, la définition des objectifs et l'application des programmes s'effectuent essentiellement sur une base bipartite entre les représentants des travailleurs et des employeurs. En cela, les EMN s'inspirent de l'exemple des comités d'entreprise qui fonctionnent dans les sociétés du Nord sur une base bipartite sans intervention de représentants des pouvoirs publics.

### Cameroun

Selon l'*Union des syndicats libres du Cameroun*, certaines entreprises multinationales détiennent des centres de formation dans les pays d'accueil, tandis que d'autres procèdent à la formation de leurs agents dans les pays du siège. Ceci a eu un effet certain sur le système de formation dans des entreprises locales, mais n'a eu aucun impact sur les politiques nationales. L'Union ne croit pas que, dans le domaine de la formation, l'élaboration des politiques, la fixation des buts et la mise en œuvre des programmes soient gérées sur une base tripartite, mais pense plutôt qu'elles sont imposées par les EMN. Elle se demande si le capitalisme, qui est l'élément moteur de la mondialisation, fera un jour une place au tripartisme.

### Canada

Selon le *Conseil canadien des employeurs (CCE)*, les grandes entreprises offrent généralement plus de formation à leur personnel que les petites entreprises. Les EMN contribuent sans doute davantage – mais certainement pas moins – à la formation des travailleurs que ne le font les entreprises nationales. Elles offrent également des formations allant au-delà des besoins de leur propre main-d'œuvre. Grâce à leurs vastes réseaux de fournisseurs, les EMN assurent une formation et transfèrent les connaissances techniques spécialisées à leurs fournisseurs et aux employés de ces derniers, ce qui permet d'augmenter la somme de compétences de l'ensemble de la main-d'œuvre. De plus, elles jouent souvent un rôle de premier plan dans les associations professionnelles et les programmes de formation technique. L'élaboration et la mise en œuvre de certains programmes peuvent s'effectuer à divers niveaux et faire intervenir plusieurs parties. La législation nationale et provinciale du Canada contient également certaines dispositions en matière d'hygiène et de sécurité, applicables à toutes les entreprises actives au Canada.

### Cap-Vert

Le gouvernement du *Cap-Vert* indique que les EMN contribuent financièrement à la formation dans leurs établissements locaux et dans la société mère afin d'assurer la transmission du savoir-faire et d'encourager le développement d'une culture d'entreprise.

Le gouvernement ajoute que les entreprises disposent de programmes de formation nationaux et internationaux spécifiques. Les initiatives de formation visent généralement des objectifs précis et sont destinées à des groupes particuliers de salariés. Le gouvernement signale que, dans certains cas, il est procédé à des consultations auxquelles participent les organismes publics nationaux de formation.

## Chine

Le gouvernement de la *Chine* fait savoir que la formation professionnelle offerte par la plupart des entreprises multinationales s'adresse exclusivement à leurs salariés. Pour le moment, cette activité n'a pas de lien direct avec le système de formation officiel du pays, que ce soit au niveau national, au niveau sectoriel ou en entreprise. Les EMN définissent généralement leurs politiques et objectifs de formation en fonction de leurs besoins de production et de développement.

## Chypre

Le gouvernement de *Chypre* déclare qu'il a ratifié et qu'il applique pleinement la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et qu'il accepte les principes énoncés dans la recommandation n° 150 qui l'accompagne.

La *Fédération panchypriote du travail (PEO)* indique que les entreprises multinationales, à l'instar des entreprises nationales, s'efforcent d'appliquer les politiques de formation et de mise en valeur des ressources humaines élaborées par le gouvernement avec l'aide de ses organismes spécialisés de formation professionnelle. Par exemple, toutes les entreprises, EMN comprises, versent une cotisation de 0,5 pour cent de leur masse salariale à l'Organisme de formation professionnelle de Chypre, qui est un organe tripartite opérant sous l'égide du gouvernement. Cet organe subventionne également des cours de formation organisés dans les centres de formation des partenaires sociaux (la subvention dépend de l'ampleur des cours). La fédération répond par l'affirmative à la question 11.

## Colombie

Selon le gouvernement de la *Colombie*, la législation et la réglementation du travail contiennent des dispositions visant à garantir que les entreprises multinationales et les entreprises nationales emploient un certain pourcentage de travailleurs colombiens et, dans certains cas, offrent à ces travailleurs locaux la formation requise pour qu'ils puissent reprendre certains postes occupés jusque-là par des salariés étrangers. Il s'agit en particulier de l'article 75 du Code du travail, qui est conforme à l'article 54 de la Constitution, et de l'article 7 de la loi n° 74 de 1958 donnant effet à la ratification du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. En ce qui concerne les politiques de formation et la mise en œuvre des programmes, les articles 469 et 477 de la loi sur les sociétés obligent les EMN à se conformer à certaines formalités et prescriptions.

## République de Corée

Au titre de la loi sur la promotion de la formation professionnelle et de la loi sur la sécurité de l'emploi, déclare le gouvernement de la *République de Corée*, les entreprises multinationales et les entreprises nationales cotisent au fonds d'assurance pour l'emploi, destiné au développement de la formation des travailleurs. Les politiques et objectifs sont décidés, conformément à la loi fondamentale sur la politique de l'emploi, par deux comités tripartites: la commission consultative sur la politique de l'emploi et la commission de développement des compétences. La commission consultative sur la formation professionnelle, également de composition tripartite, définit les politiques de formation au titre de la loi sur la promotion de la formation professionnelle.

## Costa Rica

Le gouvernement du *Costa Rica* signale que certaines entreprises multinationales participent activement à des programmes de l'Etat visant à promouvoir la formation et la mise en valeur des ressources humaines. Il cite l'exemple du Système national d'enseignement technique (SINETEC), qui est coordonné par un représentant du gouvernement et auquel participent les pouvoirs publics, les instances universitaires, les organisations nationales d'employeurs et les EMN.

## Côte d'Ivoire

Le gouvernement de la *Côte d'Ivoire* indique que la formation initiale est assurée par l'Etat, alors que les entreprises multinationales participent à la formation continue par le paiement d'une taxe de 1,56 pour cent de leur masse salariale. L'élaboration des politiques de formation, la définition des objectifs et l'application des programmes s'effectuent sur une base tripartite.

## Croatie

Selon la *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)*, les entreprises multinationales organisent des séminaires et des programmes de formation pour leurs salariés dans différents domaines, notamment l'informatique et les langues étrangères. Le programme de formation est élaboré sur une base bipartite (employeurs et travailleurs).

## Danemark

Les partenaires tripartites du *Danemark* déclarent que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées sur les questions relatives aux politiques de mise en valeur des ressources humaines aux niveaux national, sectoriel et local. Qui plus est, elles jouent un rôle important dans l'élaboration du contenu des cours. Le secteur public et les entreprises se partagent la responsabilité du financement et de la prestation des cours de formation. Les partenaires tripartites signalent également la loi de 1996 sur les comités d'entreprise européens (déjà évoquée dans la réponse à la question 3). Il n'existe pas de politique de formation nationale s'appliquant spécifiquement aux EMN.

## République dominicaine

La *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)* répond par la négative quant au rôle que jouent les entreprises multinationales dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines. Elle estime qu'aucune politique et aucun programme n'est élaboré sur une base tripartite.

## Egypte

Le gouvernement de l'*Egypte* déclare que les entreprises multinationales contribuent à la mise en valeur des ressources humaines et à la promotion des politiques de formation appliquées dans le pays, en fonction de la taille de leur main-d'œuvre et de la proportion de ressortissants nationaux qu'elles emploient.

La *Fédération des industries égyptiennes (FIE)* transmet les réponses de deux EMN implantées en Egypte. L'une (nommément citée), qui est dans l'industrie alimentaire, indique que les multinationales organisent des réunions régulières, tant pour leurs propres besoins que dans l'intérêt de la société en général. L'autre (qui opère dans le secteur pétrolier) signale que, chaque année, elle se dote d'un plan de formation en entreprise, géré essentiellement par des institutions locales, qui vise à apporter au personnel les compétences qui lui manquent: c'est ainsi que sont mis en place des programmes de

formation générale – par exemple aux techniques de communication et d'exposé – et de formation technique en matière de prospection et d'extraction pétrolières. Cette EMN offre également des possibilités de formation au personnel de la compagnie pétrolière nationale (dont le nom est indiqué et dont elle est actionnaire), en envoyant certains employés de cette dernière dans ses centres de formation européens ou en payant une somme forfaitaire à titre d'allocation «formation» dans le cadre des accords de concession qu'elle a conclus avec la compagnie nationale. En outre, elle finance et organise des conférences et des expositions auxquelles sont invitées les autorités.

#### El Salvador

Le gouvernement d'*El Salvador* précise que le rôle joué par les entreprises multinationales dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines a aidé le pays à élaborer des politiques nationales adéquates en matière de formation et d'orientation professionnelles en les ajustant à la demande du marché du travail. Ces politiques incluent notamment: des dispositifs de certification et de validation des différents niveaux de qualification professionnelle, le développement de la formation dans le secteur privé et l'institution d'un certificat officiel destiné à promouvoir l'apprentissage. Le gouvernement déclare également que la formation et le perfectionnement sont étudiés en tenant compte des restructurations, afin d'adapter les qualifications des travailleurs actifs dans les secteurs structuré et non structuré. Le gouvernement ajoute que, dans le contexte des EMN, l'élaboration des politiques de formation, la définition des objectifs et l'application des programmes s'effectuent sur une base tripartite lorsque les conditions le permettent.

#### Equateur

Le gouvernement de l'*Equateur* déclare ne pas avoir connaissance d'une promotion directe de la formation de la part des entreprises multinationales – promotion qui viserait à renforcer les politiques et systèmes de formation dans le pays d'accueil. Les régimes de formation des EMN sont organisés de manière interne. Quant à l'élaboration des politiques de formation, la définition des objectifs et l'application des programmes, le gouvernement déclare qu'il a prodigué des encouragements au Département de la formation professionnelle (SECAP). Cette institution est organisée sur une base tripartite et a pour mission de faciliter l'accès des hommes et des femmes aux programmes de formation dans divers domaines techniques, et de répondre aux besoins non seulement des EMN mais de l'ensemble du pays.

#### Erythrée

Le gouvernement de l'*Erythrée* souligne qu'en vertu de sa Déclaration sur le travail n° 8/91 il n'est fait aucune distinction entre les entreprises nationales et multinationales en matière de formation.

#### Espagne

Selon le gouvernement de l'*Espagne*, les entreprises multinationales sont à l'avant-garde des politiques de formation du personnel, du fait de leurs structures d'organisation et des ressources dont elles disposent. Pour maintenir leur compétitivité, elles ont mis au point, pour différentes catégories de personnel, des méthodes de travail qui dans certains cas vont au-delà du cadre prévu dans leur propre domaine d'activité. Ces méthodes sont parfois devenues des éléments stratégiques facilitant l'assimilation des EMN dans le pays d'accueil. En intégrant de nouvelles techniques et une recherche de qualité dans leur gestion du personnel, les multinationales ont mis en place des modèles de mise en valeur des ressources humaines tant sectoriels que transnationaux. Le gouvernement confirme que les Accords nationaux sur la formation continue (ANFC) sont de nature tripartite, qu'il s'agisse de leur élaboration ou de la mise en application des politiques. Les EMN parties à



ces accords partagent cette approche tripartite de l'organisation de la formation. De nombreuses entreprises signataires des accords reçoivent des subventions de la Fondation pour la formation continue (FORCEM) après approbation de leur programme de formation en entreprise. Les activités financées par des fonds au titre des ANFC, en vertu du décret ministériel du 4 juin 1993, sont déployées dans le cadre d'une coopération entre la direction des entreprises et les représentants des travailleurs. Selon la FORCEM, cette coopération se déroule «de manière relativement satisfaisante», principalement dans les grandes entreprises: conformément aux dispositions du Statut des travailleurs, l'entreprise soumet son programme de formation avec la documentation nécessaire au représentant légal des travailleurs, qui prépare alors un rapport sur la conformité de ce programme. En cas de désaccord, ce représentant peut demander la médiation de la commission paritaire sectorielle. De temps à autre, les entreprises informent le représentant légal des travailleurs de la mise en œuvre du programme de formation.

La *Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE)* fait savoir que les EMN jouent un rôle très important dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines, du fait des avancées technologiques, en particulier dans la recherche et le développement. Cette formation est en grande partie dispensée sous forme de programmes financés par un système de gestion paritaire créé en 1992 par accord entre les organisations d'employeurs et les syndicats.

Selon l'*Union générale des travailleurs (UGT)*, les entreprises multinationales participent, de par leur appartenance aux organisations d'employeurs, aux négociations tripartites et à l'élaboration des régimes et programmes de formation aux plans national et sectoriel. Elles sont également parties à l'Accord national sur la formation continue et à la fondation qui s'y rattache (voir ci-dessus l'exposé du gouvernement). L'UGT signale qu'il n'y a pas de différence majeure entre la formation offerte par les EMN et celle des entreprises nationales, sinon de dimension. En effet, les grandes entreprises portant davantage d'attention à la formation du personnel, celle-ci y est généralement plus accessible que dans les petites et moyennes entreprises. Dans certains secteurs, les grandes entreprises organisent fréquemment elles-mêmes leur formation.

## Estonie

Les partenaires tripartites de l'*Estonie* déclarent que la formation dans les entreprises multinationales est bien organisée et qu'elle améliore les compétences de «l'ensemble de la main-d'œuvre». Les EMN jouent un rôle fondamental dans l'organisation de la formation professionnelle, mais elles coopèrent assez peu avec les organismes de formation professionnelle. Aussi les employeurs se plaignent-ils de constater que les compétences des demandeurs d'emploi ne sont pas en «harmonie» avec leurs besoins. En l'absence d'organisme central de reconversion, de nombreuses EMN recyclent leurs travailleurs dans les compétences dont elles ont besoin.

## Finlande

Les partenaires tripartites de la *Finlande* soulignent que les entreprises multinationales ne jouent pas de rôle particulier dans l'élaboration des politiques et programmes de formation, du moins pas en ce qui concerne la formation liée au marché de l'emploi ni la formation administrée par le ministère de l'Éducation. Les grandes entreprises investissent considérablement plus que les petites dans la formation du personnel, en particulier dans des domaines en pleine croissance tels que les technologies de l'information. Elles partent du principe que le secteur public devrait assurer aux employés la formation et le perfectionnement dont les entreprises ont besoin. Les politiques de formation ne sont pas élaborées directement avec les EMN, mais celles-ci participent aux activités des organisations d'employeurs finlandais.

## France

La *Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC)* indique que les entreprises jouent un rôle majeur dans l'adaptation de la qualification et de la formation des travailleurs par le système de la formation professionnelle continue. Elles contribuent également, quoique de façon moins importante, à l'adaptation de la formation initiale à de nouvelles techniques.

## Gabon

Selon la *Confédération patronale gabonaise (CPG)*, les filiales des entreprises multinationales accordent une grande importance à la gestion des ressources humaines et à la formation professionnelle car elles ont compris que ce sont des atouts précieux qui contribuent à la compétitivité de l'entreprise. Elles disposent des moyens voulus dans ce domaine, notamment de services de formation. En outre, soit directement, soit à travers l'organisation nationale d'employeurs, elles sont membres des conseils d'administration ou des comités de direction de nombreux établissements d'enseignement technique et professionnel. Chaque année, elles accueillent des étudiants en stage de formation. C'est au niveau national que le gouvernement consulte les partenaires sociaux sur l'élaboration des politiques de formation et la définition des objectifs.

## Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana (TUC)* relève que les entreprises multinationales devraient dispenser une formation appropriée pour toutes les catégories d'employés du pays d'accueil. Elles devraient en outre mettre du personnel qualifié à disposition pour aider à l'application des programmes publics de formation, de manière à soutenir le développement national. Les politiques et programmes de formation sont élaborés, le cas échéant, sur une base tripartite.

## Grèce

La *Fédération des industries grecques (FIG)* souligne que les entreprises multinationales jouent un rôle très important dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation du personnel. Elle ajoute que l'élaboration des politiques de formation, la définition des objectifs et l'application des programmes des multinationales s'effectuent en grande partie sur une base tripartite.

## Guatemala

Le gouvernement du *Guatemala* fait savoir que le rôle des entreprises multinationales dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation se borne généralement à engager des apprentis dans le cadre des programmes d'apprentissage organisés par l'Institut national de formation technique (INTECAP). En l'absence de législation sur ce type d'activités, le nombre de multinationales participantes est relativement faible. Certaines EMN forment leurs salariés selon des programmes élaborés à l'étranger, mais cette pratique est limitée à des domaines de production très spécifiques. Les EMN n'élaborent pas leurs politiques et programmes de formation sur une base tripartite.

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* répond que, à l'instar de toutes les entreprises établies au Guatemala, les EMN collaborent à la formation des travailleurs car elles ont l'obligation de contribuer au système national en place dans ce domaine. La plupart ont leurs propres politiques de formation, qu'elles fondent sur leurs besoins technologiques.

## Guyana

Le gouvernement du *Guyana* déclare que les programmes de mise en valeur des ressources humaines et de formation sont élaborés de manière individuelle et non sur la base de consultations tripartites. Diverses entreprises multinationales ont mis au point leurs propres programmes de formation pour leurs besoins individuels. Toutefois, il existe quelques programmes nationaux de formation financés par des fonds internationaux, qui offrent des bourses et des allocations à des particuliers.

## Hongrie

Les partenaires tripartites de la *Hongrie* ont soumis les observations de plusieurs organisations: la Fédération des industriels hongrois, partenaire tripartite, souligne que les entreprises multinationales apportent une contribution exceptionnelle en quantité et en qualité à la mise en valeur des ressources humaines, qui représente entre 3 et 8 pour cent de leur masse salariale. Les employeurs ajoutent que les EMN vont souvent au-delà de leur objectif général consistant à offrir une journée de formation par an et par personne. Ils soulignent en outre qu'elles offrent une vaste palette d'options de formation à tous leurs salariés et que 50 à 80 pour cent d'entre eux en ont tiré parti. La Fédération des industriels hongrois ajoute que les EMN ont une influence importante sur le niveau de formation des salariés hongrois. Elle se réfère également aux programmes PHARE actuellement en cours d'application. Toutefois, lorsque les EMN élaborent des politiques et appliquent des programmes de formation, c'est le plus souvent en fonction de leurs propres besoins et en l'absence de consultation tripartite. La Confédération nationale des syndicats hongrois, la Fédération nationale des syndicats autonomes et la Fédération nationale des conseils de travailleurs, partenaires tripartites, indiquent que les EMN ont généralement une influence positive sur la mise en valeur des ressources humaines et investissent des sommes substantielles dans la formation. Cela étant, l'ampleur de la formation semble varier suivant les secteurs. Dans l'industrie minière par exemple, les syndicats signalent que la formation est limitée aux emplois exigeant des connaissances spécialisées, tandis que le secteur du textile et de l'habillement ne lui consacre que peu de ressources. En revanche, la majorité des multinationales des industries des machines et des véhicules à moteur offrent des cours de formation professionnelle «sur mesure», ainsi que des cours de langues, en insistant sur la formation des cadres de direction. Ces EMN recourent fréquemment à des conseillers externes, et une politique de formation est élaborée de concert avec les comités d'entreprise européens ou les syndicats. Ces pratiques, soulignent les syndicats, sont également constatées dans les industries de l'énergie et de la métallurgie. Au final, les syndicats ont l'impression qu'environ 30 pour cent des EMN ont une politique de formation, mais que le personnel n'a pas d'influence sur son contenu. Les programmes de formation répondent aux besoins des entreprises tout en étant conformes à des normes d'assurance de la qualité telles que ISO 9002, ISO 14001 et QS 900.

## Inde

En *Inde*, le gouvernement déclare qu'il existe un vaste contingent de travailleurs ayant suivi une formation dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire, dans les universités, les instituts de technologie et les organismes de formation professionnelle. Les programmes de formation professionnelle sont administrés et dirigés par des organes nationaux tripartites, composés de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Les entreprises multinationales interviennent dans les délibérations de ces organismes du fait de leur appartenance aux groupements d'employeurs, bien que leur qualité de multinationales ne leur confère pas un statut spécial. De nombreuses EMN se sont également dotées d'infrastructures internes de formation pour ceux de leurs employés qui ont besoin de compétences spécialisées.

## Indonésie

Selon le gouvernement de l'*Indonésie*, la formation offerte par les entreprises multinationales est généralement destinée à renforcer les aptitudes professionnelles de leurs propres salariés, notamment pour l'utilisation des nouvelles technologies. Certaines EMN participent aux programmes de formation des apprentis mis en place par l'Office national de la formation et les commissions régionales de formation. L'Office national de la formation est un organisme tripartite chargé d'élaborer la politique nationale de formation, tandis que les commissions régionales élaborent les politiques d'application des programmes pour toutes les entreprises, y compris les multinationales.

## Irlande

Le *Congrès irlandais des syndicats (ICTU)* précise que les entreprises multinationales membres de la Confédération de l'industrie et des employeurs irlandais participent à l'élaboration des politiques et régimes de formation au niveau national. Les EMN ont lourdement investi au niveau de l'entreprise dans de vastes programmes offrant des formations internes et des perspectives de carrière. Les politiques de formation sont pour la plupart élaborées au niveau national sur une base tripartite, de même que la définition des objectifs et la mise en application des programmes.

## Italie

Le gouvernement de l'*Italie* déclare que, conformément à la loi n° 236/93 et aux circulaires pertinentes du ministère du Travail, les entreprises multinationales ne sont pas exclues de ses interventions en matière de programmes de formation, ni de la mise en œuvre de ces programmes. Certaines grandes EMN ont soumis des projets visant à renforcer leurs propres réseaux de formation et à former des formateurs et des travailleurs dans le cadre d'un programme cofinancé par le Fonds social européen. Les politiques de formation élaborées au cours des trois dernières années constituent l'aboutissement des accords tripartites de juillet 1993, septembre 1996 et décembre 1998. Elles sont administrées par des commissions de conciliation, des commissions de politique et des commissions d'orientation, composées de représentants du ministère du Travail, des associations d'employeurs et des syndicats de travailleurs. Dans les régions qui comptent le plus de multinationales, on met actuellement à l'essai des accords de formation géographiques ou sectoriels approuvés par les partenaires sociaux et associant activement les administrations régionales chargées de l'orientation professionnelle.

Dans leur réponse commune, les organisations de travailleurs d'Italie – la *Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL)*, la *Confédération générale italienne du travail (CGIL)* et l'*Union des travailleurs italiens (UIL)* – confirment que les politiques de formation sont élaborées par voie de consultation entre le gouvernement et les partenaires sociaux, dans le cadre global de la politique du marché de l'emploi. La formation est généralement négociée entre les entreprises et les syndicats au niveau des entreprises.

## Japon

La *Fédération japonaise des associations d'employeurs (NIKKEIREN)* note que le rapport de novembre 1999, élaboré sur mandat du gouvernement par la Mission pour la relance de l'économie asiatique, place la mise en valeur des ressources humaines parmi les recommandations prioritaires. Le rapport recommande d'améliorer les aptitudes de la main-d'œuvre par le transfert de technologies et de connaissances spécialisées aux activités des entreprises du Japon et de leurs partenaires.

La *Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)* indique que les EMN ont tendance à recruter sur le marché de l'emploi du personnel déjà formé plutôt que de dispenser à leurs salariés une formation en cours d'emploi. Les entreprises japonaises les imitent de plus en plus, ce qui risque d'être lourd de conséquences sur le plan des relations professionnelles.

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* fait observer que «les entreprises multinationales jouent un rôle essentiel dans la formation». La formation des travailleurs dans les domaines juridique, administratif et technique profite aux EMN et complète en même temps les politiques nationales de formation. Le gouvernement ajoute que l'Institut de formation professionnelle offre des programmes de formation et reçoit une assistance technique de plusieurs pays industrialisés. A des fins d'efficacité, les programmes de formation sont systématiquement mis en place en étroite coopération avec les partenaires sociaux et autres organismes compétents.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* indique que les EMN dispensent à leurs salariés une formation qui intervient soit en entreprise, soit dans des centres de formation professionnelle. Les programmes de formation sont le plus souvent organisés en coopération avec les centres de formation professionnelle et les syndicats de travailleurs.

## Kenya

Selon le gouvernement du *Kenya*, puisque les entreprises multinationales tirent avantage des ressources humaines, elles se doivent d'offrir une formation qualifiante et un perfectionnement à leurs salariés, dans leur branche d'activité et dans l'ensemble du pays. Les EMN versent une taxe obligatoire de formation à la Direction de la formation professionnelle, qui est responsable de la formation technique et professionnelle dans le pays. En outre, les institutions nationales chargées de formuler et de mettre en œuvre la politique de formation les consultent afin d'obtenir des conseils, si nécessaire, pour élaborer une politique adaptée au niveau de développement du pays. Il est noté aussi que les EMN ont élaboré des programmes internes de formation à l'intention de leurs salariés de toutes catégories. Il existe également des possibilités de formation à l'étranger pour les cadres de direction ainsi que pour les techniciens et autres employés ayant une fonction stratégique. Le gouvernement encourage les multinationales et les entreprises nationales à former leurs travailleurs afin d'ajuster les compétences de la main-d'œuvre aux besoins de la production et du pays en général. La Direction de la formation professionnelle, rattachée au ministère du Travail et de la Mise en valeur des ressources humaines, a pour mission générale de coordonner la formation dispensée par les entreprises. L'élaboration et l'application de la politique nationale de formation sont du ressort du ministère de l'Éducation, des Sciences et de la Technologie. D'autres organismes gouvernementaux et non gouvernementaux participent à l'élaboration de la formation et à la mise en valeur des ressources humaines de diverses manières. Le ministère du Travail a organisé des séminaires et des ateliers de formation, en partenariat avec l'OIT et le PNUD, pour les personnels des multinationales (y compris les cadres) et pour ceux de la Fédération des employeurs du Kenya, des syndicats et du ministère. Ces séminaires et ateliers avaient pour objet de renforcer le tripartisme et les relations professionnelles entre les partenaires sociaux, et d'atteindre également d'autres objectifs d'ordre technique ou social.

## Koweït

Les partenaires tripartites du *Koweït* attachent une grande importance à la formation et précisent que le gouvernement a créé des centres de formation, et notamment l'Institut général d'éducation et de formation appliquée, ainsi que des organismes privés servant de

relais aux entreprises nationales et multinationales souhaitant créer leur propre centre de formation. Ils expriment un vigoureux appui à la coopération tripartite.

#### Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* observe que les entreprises multinationales jouent dans l'ensemble un rôle positif dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines. Il existe par exemple une EMN (nommément citée) qui applique une politique de formation moderne et a créé une structure à cet effet. Dans le secteur de la construction, deux EMN (nommément citées) dispensent également une formation, de même que des entreprises du secteur agroalimentaire. Les multinationales définissent généralement leurs politiques et objectifs de formation en fonction de leurs propres intérêts. Toutefois, les salariés peuvent peser, par leurs revendications, sur les programmes de formation élaborés par le ministère de l'Emploi et les organismes de formation professionnelle. La LBAS note que le contenu des programmes de formation est soumis aux délibérations du Conseil tripartite de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### Liban

Le gouvernement du *Liban* souligne que les entreprises multinationales organisent des cours de formation à l'intention de leurs salariés, tant au niveau local qu'à l'étranger, afin de les habiliter à s'adapter aux systèmes modernes.

#### Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* signale que les entreprises multinationales s'occupent plus activement que les entreprises nationales d'orienter et de gérer la formation professionnelle de leurs employés. Le pays a ratifié, en 1994, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. Le Conseil lituanien de la formation et du marché du travail, qui est un organisme tripartite, est chargé de mettre en place un dispositif de services consultatifs et de formation professionnelle à l'écoute des besoins du marché du travail. Un autre organisme, l'Office national tripartite pour la formation professionnelle, traite des activités et du développement des centres de formation orientés vers le marché du travail.

La *Confédération des industriels lituaniens (LPK)* indique qu'il n'existe pas de programmes de formation spéciaux pour les EMN. Celles-ci doivent s'adapter aux programmes généraux ou spéciaux du gouvernement. Elles accordent une importance particulière à l'apprentissage de la langue du pays où elles ont leur siège. C'est le Conseil – composé de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs – qui est chargé de réformer le secteur de la formation professionnelle.

La *Centrale des syndicats lituaniens (CSL)* confirme que les programmes de formation professionnelle sont coordonnés par l'Office national tripartite de la formation professionnelle.

L'*Unification des syndicats lituaniens (LPSS)* signale que la formation des salariés, au niveau local et à l'étranger (nom d'EMN indiqué), insiste tout particulièrement sur l'adaptation à la nouvelle culture et aux nouvelles qualifications qui accompagnent l'expansion des investissements. Elle précise que les organismes tripartites n'ont pas élaboré de politiques ou de programmes de formation spéciaux pour les entreprises multinationales. Certaines conventions collectives prévoient que, pour pourvoir les postes vacants, il faut de préférence avoir recours au transfert interne d'autres employés ayant les qualifications voulues (nom d'une EMN cité).

## Madagascar

L'Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM) déclare que seul le secteur de la confection a mis en place un programme de mise en valeur des ressources humaines, FORMACO, auquel recourent les entreprises du secteur pour former et perfectionner les qualifications de leurs personnels. Des initiatives ont été prises il y a quelques années en vue de mettre en place des programmes de formation professionnelle dans les entreprises, administrés par des instances universitaires. Un autre programme a été lancé, le PREFTEC, qui est financé par la Banque mondiale. La mise en place de ces deux programmes doit plus aux efforts du gouvernement qu'à ceux des EMN. L'élaboration des politiques et l'application des programmes ne s'effectuent pas sur une base tripartite et varient suivant les besoins des entreprises.

## Malaisie

Au chapitre de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation, les partenaires tripartites de la Malaisie observent que les entreprises multinationales envoient des salariés locaux dans le pays où se trouve leur siège pour leur faire suivre des formations, et que certaines font venir des spécialistes de l'étranger pour donner des cours. Conformément à la législation, toutes les entreprises, y compris les EMN, sont tenues de cotiser à raison de 1 pour cent de leur masse salariale au fonds de mise en valeur des ressources humaines. Le Congrès des syndicats de Malaisie ajoute que les EMN n'élaborent pas leurs politiques de formation sur une base tripartite.

## Malte

Selon l'Union générale des travailleurs de Malte (GWU), les entreprises multinationales dispensent une formation interne pour leurs besoins spécifiques. Le gouvernement et les syndicats n'y participent en aucune façon.

## Maroc

La Confédération démocratique du travail du Maroc (CDT) signale que les entreprises multinationales mettent en place des programmes de formation continue, ce qui n'est pas le cas des entreprises nationales. Les EMN définissent unilatéralement leurs politiques de formation.

## Maurice

Le gouvernement de Maurice fait observer que les entreprises multinationales, à l'instar des entreprises du secteur privé, sont tenues par la loi d'acquitter une taxe de formation équivalant à 1 pour cent de leur masse salariale. En compensation, les employeurs ont droit à des remboursements ou des allègements fiscaux allant jusqu'à 75 pour cent de leurs coûts de formation. La taxe est administrée par l'Office de la formation professionnelle et technique (IVTB), qui est dirigé par un conseil composé d'un nombre égal de représentants des secteurs public et privé. Représentées au sein du conseil de l'IVTB du fait de leur appartenance aux organisations d'employeurs et chambres d'industrie, les EMN participent à l'élaboration des politiques ainsi qu'à l'application des programmes de formation. Elles sont membres de certaines commissions consultatives sectorielles sur la formation professionnelle (TAC), qui formulent des recommandations sur les besoins de formation, la validation des diplômes, les programmes et autres aspects. De plus, les EMN participent aux activités de formation dans le cadre du régime national d'apprentissage en employant des apprentis dans leurs entreprises ou en participant à la formation institutionnelle assurée par l'IVTB. Certaines offrent une formation continue à leurs salariés et ont créé leurs propres centres de formation, qui peuvent accueillir des formateurs externes et dispenser des cours parrainés par des institutions de formation

locales ou étrangères. Dans certaines branches d'activité, par exemple dans l'hôtellerie, les EMN détachent des salariés qualifiés qui viennent apporter leur concours à l'évaluation des personnes en formation. En règle générale, les multinationales pratiquent la concertation sur une base bipartite avec leurs salariés ou leurs représentants; parfois, les politiques de formation sont élaborées par la société mère.

## Mexique

Selon le gouvernement du *Mexique*, les entreprises multinationales doivent indiquer les technologies qu'elles entendent utiliser et comment elles assureront la formation aux nouvelles technologies qui s'avère nécessaire. Le gouvernement précise en outre que les EMN forment constamment leurs personnels à l'utilisation des technologies de pointe. L'article 132, titre XV, du Code du travail fédéral stipule l'obligation pour les employeurs de fournir une formation à leurs salariés. Les articles 153-A à 153-X, publiés dans le Journal officiel de la fédération le 28 avril 1978, instaurent des réformes en matière de formation. Ils précisent que les travailleurs sont en droit de recevoir une formation de la part de leur employeur, conformément aux prescriptions des plans et programmes conçus par l'employeur et le syndicat et approuvés par l'Office national de la formation et de la productivité (STPS). Ces plans et programmes doivent tendre à améliorer les compétences des travailleurs, à prévenir les risques professionnels et à accroître la productivité. Le STPS autorise et enregistre les plans et programmes de formation de toutes les entreprises, y compris les EMN. Celles-ci doivent se conformer aux dispositions de l'«Accord définissant les critères généraux et les méthodes d'application des procédures administratives relatives à la formation des travailleurs» (D.O. 18/IV/99). En 1999, le STPS a enregistré 17 946 plans et programmes de formation, dont a bénéficié un nombre de travailleurs estimé à 2 040 817. Le gouvernement déclare que, l'enregistrement étant obligatoire pour toutes les entreprises, il n'est pas en mesure d'indiquer exactement le nombre de plans présentés par les EMN. Comme cela a déjà été signalé, celles-ci forment constamment leurs personnels à l'utilisation des technologies de pointe. D'autres dispositions essentielles précisent par exemple les exigences suivantes: la formation doit être assurée durant la journée de travail (article 153-E); les travailleurs doivent arriver ponctuellement aux cours et passer les examens (article 153-H); les entreprises doivent constituer des comités composés de représentants des travailleurs et des employeurs et chargés de contrôler l'efficacité de la formation (article 153-I); les conventions collectives doivent stipuler l'obligation faite à l'employeur d'assurer une formation (article 153-M); les employeurs doivent présenter au STPS leurs plans et programmes de formation 15 jours avant de signer, de réviser ou d'élargir une convention collective (article 153-N); les travailleurs et les employeurs ont le droit de déposer des plaintes concernant la formation auprès du Conseil de conciliation et d'arbitrage (article 153-X). Le gouvernement note en outre qu'aux termes de l'article 159 les postes vacants doivent être pourvus par les travailleurs détenant les compétences adéquates et la plus grande ancienneté, à condition que l'employeur ait rempli son obligation de former tous les travailleurs de la catégorie immédiatement inférieure au poste vacant. Les EMN et les entreprises nationales bénéficient du programme tripartite dénommé «Programme de qualité et de modernisation intégrales» (CIMO). Ce programme encourage les employeurs et les travailleurs à adopter des stratégies relatives à la formation et à l'amélioration de la qualité, de la productivité et de la compétitivité.

Selon la *Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)*, toutes les entreprises, multinationales comprises, sont légalement obligées d'offrir des programmes de formation à leurs salariés, conformément à la politique du gouvernement. Les programmes élaborés par le secrétaire au Travail et aux Affaires sociales jouent un rôle stratégique dans la modernisation du pays, de par le soutien qu'ils apportent aux travailleurs manuels et non manuels déplacés en raison des mutations technologiques. Ces programmes ont également pour effet d'améliorer les compétences des travailleurs et de faciliter leur réintégration et



leur redéploiement. La politique nationale sur la formation professionnelle s'applique indistinctement aux hommes et aux femmes.

### République de Moldova

Selon le gouvernement de la *République de Moldova*, les entreprises multinationales n'investissent quasiment pas dans la formation professionnelle de leurs salariés, mais utilisent intensivement les ressources humaines locales, plus précisément la main-d'œuvre déjà qualifiée. Ces travailleurs perçoivent des salaires supérieurs à la moyenne de leur catégorie professionnelle. Lorsque la loi sur le placement et la protection sociale des chômeurs entrera en vigueur, elle s'accompagnera d'une politique et d'une stratégie de formation professionnelle qui seront élaborées sur une base tripartite en fonction des besoins du marché du travail et des EMN.

### Mozambique

L'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)* fait observer que les entreprises multinationales jouent un rôle prédominant dans la formation et le renforcement des services et des politiques du personnel. Les politiques de formation ne sont pas élaborées sur une base tripartite.

### Myanmar

Au *Myanmar*, le gouvernement relève que les entreprises multinationales jouent un rôle important dans la mise en valeur des ressources humaines, puisqu'elles doivent former du personnel local pour leurs besoins d'exploitation. La loi sur l'emploi et la formation encourage les entreprises à offrir aux travailleurs, à tous les niveaux, des programmes de formation interne. Dans la pratique, les EMN gèrent leurs programmes en conformité avec la politique nationale.

### Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* précise que les entreprises multinationales pratiquent la formation en entreprise pour leurs propres salariés, mais ne contribuent pas au développement des ressources humaines en général au Népal. Cette absence d'engagement au niveau national est logique, estiment les syndicats, puisqu'il n'existe pas de politique gouvernementale concrète en la matière. Aucune mesure n'a été prise à cet égard sur une base tripartite.

### Nicaragua

Au *Nicaragua*, le gouvernement déclare que le pays dispose d'un programme de formation professionnelle placé sous l'autorité de l'Institut national de technologie du Nicaragua (INATEC). Toutes les entreprises locales et les EMN, y compris celles des zones franches, versent une taxe mensuelle équivalant à 2 pour cent de leur masse salariale, à titre de contribution au programme, et y participent directement en envoyant du personnel d'appui aux différentes activités de formation organisées par l'INATEC. Les entreprises concluent également des accords qui mettent leurs infrastructures et leurs technologies à disposition pour la formation du personnel, et détachent des techniciens spécialisés pour mettre à jour les programmes afin que la formation professionnelle soit intégrée dans la planification du développement économique et social national. Les entreprises nationales et multinationales envoient également des représentants au Conseil administratif tripartite pour la formation professionnelle, qui est chargé de superviser la formation professionnelle dans le pays.

## Norvège

Selon le gouvernement de la *Norvège*, l'un des objectifs de la loi sur le respect de la protection du travailleur et l'environnement de travail est «d'assurer à chaque salarié des conditions d'emploi correctes et un travail satisfaisant» (art. 1, alinéa 2). L'article 12, alinéa 1.2, de la loi dispose que «les conditions d'emploi devront être aménagées de manière à offrir aux salariés des possibilités suffisantes de développement professionnel et personnel dans leur travail». Le gouvernement note que «la formation tout au long de la vie» est un important thème de débat dans la société norvégienne.

## Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* fait savoir que la formation professionnelle n'a pas connu de modifications significatives depuis son précédent rapport, et que les politiques de formation se sont pas directement élaborées et appliquées dans le cadre de relations tripartites.

La *Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande (NZEF)* indique, dans ses commentaires sur le rapport du gouvernement, qu'elle partage les vues de ce dernier.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)*, dans ses observations sur le rapport établi par le gouvernement pour cette enquête, se déclare du même avis et précise que «ces questions ont été soumises à examen» depuis la fin de la période de référence.

## Oman

Les entreprises multinationales jouent un rôle majeur dans la formation de leurs salariés, déclare la *Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI)*. La formation peut être dispensée dans le pays même ou à l'étranger. La Chambre de commerce et d'industrie répond par l'affirmative à la question 11.

## Ouganda

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de l'*Ouganda* indiquent que les entreprises multinationales forment généralement les salariés au niveau de l'entreprise. Par le paiement de l'impôt, elles contribuent indirectement à la formation dispensée par les établissements d'enseignement public. Les EMN élaborent leurs politiques de formation au siège de la société mère et en font appliquer les programmes par leurs unités locales sans recourir au tripartisme.

## Pakistan

Selon le gouvernement du *Pakistan*, les entreprises multinationales jouent un rôle positif dans la mise en valeur des ressources humaines et dans le renforcement des politiques et systèmes de formation. L'élaboration des politiques, la définition des objectifs et l'application des programmes se font, s'il y a lieu, sur une base tripartite.

La *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan (NLF)* considère que les EMN ne jouent qu'un rôle mineur dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation. De plus, les politiques de formation ne sont ni élaborées ni appliquées sur une base tripartite.

La *Fédération du travail du Pakistan (PLF)* déclare que les EMN ne jouent aucun rôle dans la mise en valeur des ressources humaines et dans la formation. Selon elle, le gouvernement ne leur a pas assigné de buts et les travailleurs ne sont jamais consultés.

## Panama

Le gouvernement du *Panama* indique que l'Institut national de formation professionnelle (INAFORP) a reçu «un soutien considérable» des entreprises multinationales en matière de formation et de mise en valeur des ressources humaines, grâce à différents accords, conventions et propositions établis dans le cadre de la coopération internationale. Les EMN ont contribué à promouvoir la formation et le développement des travailleurs panaméens afin qu'ils puissent acquérir des qualifications internationales. Elles ont également apporté leur concours à l'orientation professionnelle de la main-d'œuvre nationale. Il a fallu pour cela développer plusieurs aspects de la formation – modalités pédagogiques, formation qualifiante, formation complémentaire (perfectionnement), apprentissage, spécialisation, mise à jour, reconversion et formation en alternance – et développer également les infrastructures de formation (centres de formation, formation en entreprise, équipements éducatifs mobiles, formation à distance et systèmes de téléenseignement). Ces aménagements se sont inscrits dans le cadre de la coopération des EMN à l'effort de développement national et de leur contribution à l'offre de formation par le renforcement des politiques et des programmes, tant au niveau des entreprises qu'aux niveaux national et sectoriel. La coopération avec l'INAFORP et d'autres organismes d'Etat est intervenue au titre des dispositions de la loi n° 28 du 29 septembre 1983 (portant création de l'INAFORP) et du décret-loi (DL) n° 4 de janvier 1997 (sur la réglementation du système de formation professionnelle en alternance (SFPD)). Ainsi, les activités de formation des EMN vont dans le sens des priorités de développement du pays, de ses objectifs et de sa structure sociale. Les lois susmentionnées prévoient une participation tripartite dans l'administration et les activités des organismes de formation. Il est donc procédé à des consultations avec les entreprises sur les questions de formation, avec la participation du gouvernement central et des organisations nationales de travailleurs et d'employeurs concernées.

## Pays-Bas

Le gouvernement des *Pays-Bas* déclare que les informations contenues dans son dernier rapport relatif à la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, sont toujours d'actualité. Il signale en outre qu'en juin 1998 les partenaires sociaux, réunis dans le cadre de la Fondation du travail (STAR), ont publié un rapport intitulé «Lifelong learning and working» (La formation tout au long de la vie professionnelle), dont s'inspire la politique nationale de formation. Selon le rapport, les partenaires sociaux se sont entendus sur une formation initiale qualifiante pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi, et ont encouragé le gouvernement à apporter un soutien financier à ces programmes de formation. Dans sa réponse, le ministère a proposé un «plan d'action pour l'employabilité» en dix points, prévoyant notamment: des programmes destinés à faciliter la transition de l'école au travail pour les jeunes; l'encouragement de l'apprentissage réflexif en améliorant la flexibilité de la formation; des initiatives à envisager par les partenaires sociaux pour améliorer l'employabilité; la validation des compétences acquises à l'étranger; les recommandations qui pourraient être faites aux chefs d'entreprise sur l'employabilité; et la promotion de l'employabilité des salariés et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualifications de base. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1996, la loi sur la formation professionnelle et la formation des adultes (WEB) offre aux jeunes et aux adultes une vaste palette de cours de formation (quatre niveaux et deux filières de formation). Cet effort a pour but d'accroître l'accès à la formation, en particulier pour les jeunes déscolarisés. Les partenaires sociaux coopèrent avec les pouvoirs publics pour organiser des cours de formation pratiques, définir les objectifs et valider les acquis. Selon le gouvernement, c'est avant tout dans le cadre de l'éducation nationale – enseignement secondaire, enseignement professionnel supérieur et enseignement universitaire – que les jeunes parviendront à mieux s'adapter aux changements technologiques et économiques. A cette exigence s'ajoute celle d'une approche systématique de la formation pratique des jeunes. Le gouvernement encourage

une politique d'enseignement dual, qui associe la formation théorique et l'activité professionnelle. Le gouvernement déclare avoir également pris l'initiative d'encourager la formation scientifique et technique et porte une attention particulière aux jeunes engagés dans l'armée de métier pour une durée déterminée. L'enseignement pratique facilite la transition de la formation professionnelle au travail. Le gouvernement note qu'en raison de l'actuelle pénurie de main-d'œuvre les étudiants se lancent de plus en plus dans l'activité professionnelle avant d'avoir achevé leur cycle de formation officiel. Pour réagir à cette tendance, on a prévu d'offrir à l'étudiant qui commence à travailler la possibilité d'aller jusqu'au bout de son cycle de formation. Le gouvernement précise qu'il a conclu un accord-cadre avec les partenaires sociaux au mois de juin 1998 intitulé «La formation en entreprise offre des débouchés». L'accord-cadre vise spécifiquement à renforcer le régime d'apprentissage et montre dans quelle mesure les demandeurs d'emploi peuvent tirer profit de ce régime. L'accord a pour objet de préparer des jeunes en plus grand nombre au marché du travail et à la formation tout au long de la vie; il vise également à donner aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux personnes souhaitant réintégrer le marché du travail la possibilité de rester aptes à l'emploi; il vise enfin à renforcer les politiques des entreprises en matière d'employabilité. Le gouvernement et les partenaires sociaux préparent à présent diverses mesures de mise en application de cet accord. Depuis 1992, le gouvernement encourage les expériences pilotes de formation en alternance dans la formation professionnelle de niveau supérieur, en offrant par exemple aux étudiants la possibilité de suivre une formation professionnelle tout en travaillant dans des PME. A partir de l'année académique 1998-99, le programme a été élargi aux étudiants d'université, qui peuvent obtenir le même type de formation pratique.

## Pérou

Le gouvernement du *Pérou* déclare que les entreprises multinationales offrent à leurs salariés une formation continue dont le niveau est parmi les plus élevés du pays, mais cette formation n'est pas intégrée au régime national et ses programmes et politiques ne sont pas élaborés sur une base tripartite.

La *Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)* observe que les EMN ne jouent absolument aucun rôle dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines, et déclare ne pas avoir connaissance d'une quelconque politique de formation de ce type de la part des EMN.

## Philippines

Les entreprises multinationales ont contribué à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines ainsi qu'au renforcement des politiques et régimes de formation, déclare le gouvernement des *Philippines*. L'organisme compétent est l'Agence de développement de la formation et des compétences techniques (TESDA), rattachée au ministère du Travail et de l'Emploi. L'agence a pour mission de superviser la formation technique et l'enseignement professionnel (TVET). Elle est administrée par un conseil tripartite «dominé» par le secteur privé. Les EMN sont «presque toujours invitées à participer» aux consultations régionales et sectorielles avant la mise en vigueur des réformes de l'appareil de formation et l'application des programmes TVET. Elles joueraient également un rôle vital dans la planification de la main-d'œuvre, dans la mesure où elles définissent la demande de qualifications professionnelles et techniques dans leurs secteurs respectifs. Les organismes de formation prennent acte de ces besoins et orientent les ressources financières en conséquence. De plus, les EMN jouent un rôle important dans l'application des programmes d'apprentissage et de formation en alternance, puisqu'elles engagent des apprentis et leur offrent une expérience professionnelle. Par ailleurs, elles organisent leurs propres programmes de formation, notamment internes, afin d'améliorer et d'actualiser les compétences des travailleurs dans le domaine des nouvelles technologies et des qualifications y afférentes. Elles parrainent également des programmes de formation

et des concours visant à récompenser les compétences, et offrent des matériels et des fournitures pour les programmes de formation. La Direction des zones économiques des Philippines (PEZA), rattachée au ministère du Commerce et de l'Industrie, indique que les EMN ont pris des mesures en vue d'améliorer, plutôt que de niveler, les pratiques existantes, en lançant par exemple des innovations telles que le système de gestion par la qualité totale (TQM), qui est pratiqué dans leur pays d'origine, ainsi qu'un programme d'intéressement des salariés aux bénéfices de l'entreprise. Ces pratiques offrent un élément de comparaison aux autres entreprises étrangères et locales actives dans la même branche d'activité. La PEZA signale qu'elle offre des incitations à la formation aux entreprises implantées dans les zones économiques (les «écozones»). Ces incitations peuvent par exemple prendre la forme d'allègements fiscaux pour la formation de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée ou d'un appui aux programmes de développement des compétences de gestion. Selon la PEZA, les EMN mettent également en œuvre des initiatives de qualification polyvalente, en coopération avec l'Agence de développement de l'enseignement technique et des qualifications (TESDA), rattachée au ministère du Travail et de l'Emploi; enfin, elles forment aussi des travailleurs locaux à l'étranger. Quant aux mesures tripartites d'élaboration et d'application des politiques et programmes, la TESDA répond par l'affirmative, ainsi que mentionné ci-dessus, tandis que la PEZA observe que les programmes de formation élaborés au sein des entreprises sont définis par les directions et ne font pas nécessairement intervenir les organismes gouvernementaux. Lors des consultations tripartites tenues en 1997, le Congrès philippin des syndicats aurait déclaré, au dire de l'Institut du travail et de l'emploi, que certaines EMN n'ont pas prévu de stages de perfectionnement de cinq à six mois pour leurs salariés, contrairement aux pratiques en vigueur dans le commerce de détail.

## Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* note que les EMN jouent de manière générale un rôle bénéfique dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines, mais cela essentiellement au niveau des entreprises. L'OPZZ ne dispose pas d'informations sur le rôle qu'elles jouent aux niveaux sectoriel ou national. Il n'existe pas d'accord tripartite sur une politique générale de la formation, mais on sait que ce type de consultation est pratiqué dans quelques entreprises.

Le *Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* relève que l'ensemble des activités visant à développer la politique de formation, définir les objectifs et appliquer les programmes s'effectue sur une base bilatérale – et non tripartite – et, parfois, sans consultation.

## Portugal

Selon le gouvernement du *Portugal*, les entreprises multinationales concourent à améliorer les qualifications et les compétences des travailleurs. La formation des salariés est souvent une condition obligatoire faite aux entreprises au moment des accords d'investissement.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* déclare que les EMN sont réputées pour la formation permanente qu'elles offrent à leurs salariés. Une partie de cette formation est financée par des fonds communautaires. L'Etat encourage cette formation lorsque, par exemple, les travailleurs sont déplacés pour cause de restructuration, afin d'atténuer le chômage local qui en résulte généralement. La formation dispensée en vue d'améliorer les compétences et qualifications professionnelles des travailleurs à court et à moyen terme peut nuire à leur carrière. En effet, la palette des qualifications est si limitée que les travailleurs sont difficilement employables dans d'autres entreprises et risquent par la suite d'avoir du mal à réintégrer le marché du travail. La formation systématique (souvent en dehors des heures de travail) en vue de réaménager l'organisation du travail est

inévitablement source de fortes tensions pour les travailleurs, en particulier chez les titulaires de qualifications de pointe. Cette approche est cause de stress et peut donner lieu à des troubles psychiques. L'Union générale des travailleurs déclare que l'élaboration des politiques et l'application des programmes de formation ne se font pas sur une base tripartite.

### République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* déclare qu'au niveau de l'offre de formation les actions des multinationales se limitent à leurs propres entreprises. La FEC répond par la négative à la question 11.

L'*Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)* souligne que les EMN assurent une formation uniquement à l'intérieur de l'entreprise. L'UNTC répond par la négative à la question 11.

### Roumanie

Le gouvernement de la *Roumanie* indique que les entreprises multinationales s'emploient de toutes leurs forces à valoriser le potentiel humain, mais n'investissent pas ou très peu dans la formation du personnel. De manière générale, elles embauchent des travailleurs déjà qualifiés, attirés par des salaires relativement élevés. Certains d'entre eux ont perfectionné leurs qualifications à leurs propres frais dans des centres occidentaux de formation professionnelle. Pour promouvoir la formation professionnelle des adultes, le gouvernement a promulgué la loi n° 132 de 1999, portant création du Conseil national pour la formation professionnelle des adultes, qui est organisé et fonctionne selon le principe du tripartisme. Le Conseil a pour mission de réunir les informations nécessaires à l'élaboration de politiques et de stratégies de formation professionnelle conformes aux exigences de l'économie de marché.

### Royaume-Uni

Le gouvernement du *Royaume-Uni* explique que les organisations nationales de formation (NTO) sont des organismes dirigés par des employeurs et chargés du développement des qualifications nécessaires pour répondre aux besoins des entreprises en matière d'emploi dans l'ensemble du Royaume-Uni. Ces organisations jouent un rôle essentiel en encourageant les employeurs à participer à l'élaboration et à l'application de normes de compétence ainsi qu'au développement de l'éducation, de la formation et des qualifications, l'objectif étant d'aider les entreprises à devenir plus concurrentielles au niveau national comme à l'étranger. Le réseau des organisations nationales de formation a été lancé par le Secrétaire d'Etat en 1998. Il réunit plus de 180 organisations de formation industrielle, organismes chefs de file dans les secteurs donnés et conseils de normes professionnelles. En mars 2000, 77 organisations nationales de formation avaient été reconnues par le Secrétaire d'Etat, soit une couverture correspondant à 94 pour cent de la main-d'œuvre. La majorité de ces organisations devaient avoir terminé en avril 2000 un rapport prévisionnel présentant les besoins actuels et futurs d'un secteur en matière de qualifications et traitant plus particulièrement des difficultés de recrutement et de leurs causes, avec des analyses par région ainsi qu'au niveau national. L'accent est mis sur les mesures pratiques à prendre pour donner suite aux conclusions du rapport. Par ailleurs, le Department for Education and Employment (DfEE) collabore avec un groupe d'organisations nationales de formation et pilote trois initiatives visant à rendre ces organisations plus aptes à répondre aux besoins en matière de qualifications: plans de mise en valeur de la main-d'œuvre; apprentissages modernes; certificats d'évaluation NVQ/SVQ (qualifications professionnelles nationales/qualifications professionnelles écossaises). Les priorités des organisations nationales de formation pour 2000-01 sont les suivantes: planification stratégique; qualités de la formation; augmentation des capacités

des NTO et reconnaissance de ces organisations. Les recherches menées depuis octobre 1999 – et comportant l’analyse de 32 questionnaires remplis par des organisations nationales de formation – ont permis de réunir les informations suivantes: 52 pour cent des 100 entreprises FTSE font partie du conseil d’administration ou du comité d’une organisation nationale de formation, 70 pour cent sont membres d’une telle organisation et 85 pour cent y jouent un rôle actif; enfin, de nombreux organismes du secteur public ou organisations internationales importantes collaborent activement avec une organisation nationale de formation.

## Rwanda

Le gouvernement du *Rwanda* note qu’il n’existe pas de politique sur la formation professionnelle et que les entreprises multinationales ne jouent aucun rôle dans ce domaine.

La *Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* n’a pas d’information sur le rôle que jouent les EMN dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation, et déclare que les politiques, objectifs et programmes de formation ne sont pas établis sur une base tripartite.

## Saint-Vincent-et-les Grenadines

Les partenaires tripartites de *Saint-Vincent-et-les Grenadines* observent que les entreprises multinationales n’interviennent pas dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines, et que les politiques de formation ne sont ni élaborées ni appliquées sur une base tripartite.

## Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* indique que certaines entreprises multinationales participent à la formation des nationaux par le biais de stages en entreprise. D’autres (dont une nommément citée) disposent de centres de formation à Dakar pour leur personnel. D’autres organisent des séminaires et des stages tant au Sénégal qu’au niveau régional ou dans le pays de leur siège. L’élaboration des politiques et l’application des programmes de formation s’effectuent surtout à partir des objectifs définis au niveau du siège.

## Singapour

Selon le gouvernement de *Singapour*, de nombreuses entreprises multinationales, et en particulier les plus grandes, s’impliquent dans la mise en valeur des ressources humaines aux niveaux national et sectoriel ainsi qu’au niveau de l’entreprise, comme en témoigne leur participation au processus d’élaboration des politiques nationales en relation avec le perfectionnement de la main-d’œuvre et l’appui aux programmes nationaux. A Singapour, les EMN mettent aussi l’accent sur l’amélioration continue des qualifications pour l’ensemble des salariés. Bon nombre d’entre elles ont partagé avec certains secteurs et entreprises leurs données d’expérience en matière de mise en valeur des ressources humaines pour faire face à «l’ère de la connaissance». Le gouvernement indique en outre que le rôle des EMN dans la mise en valeur des ressources humaines au niveau national se concrétise par leur participation active aux comités nationaux pour la productivité et la planification de la main-d’œuvre. Parmi les exemples les plus récents, on peut citer le Plan d’action 21 sur la productivité (ProAct 21) et Main-d’œuvre 21 (Manpower 21). Les EMN sont aussi représentées au sein des conseils d’administration et des organes consultatifs des bureaux de perfectionnement de la main-d’œuvre, par exemple au conseil d’administration de l’Office singapourien pour la productivité et les normes, au comité technique du Fonds de développement des compétences et au Conseil national pour la productivité et la qualité. Elles ont également des représentants au sein des comités directeurs de certains

programmes nationaux se rapportant à la mise en valeur des ressources humaines tels que la Norme de perfectionnement de la main-d'œuvre, le Prix qualité de Singapour, le Prix national de la formation et la Campagne de productivité. La Norme de perfectionnement de la main-d'œuvre, par exemple, récompense les entreprises qui investissent dans leur personnel. Dans le cadre du Programme de perfectionnement de la main-d'œuvre, les lauréats, y compris des EMN, sont censés montrer à d'autres comment ils ont réussi à mettre en œuvre des programmes concernant les ressources humaines. Des EMN ont aussi remporté le Prix qualité de Singapour (SQA), récompense la plus prestigieuse accordée aux entreprises qui présentent les niveaux les plus élevés d'excellence en affaires. Parmi les sept lauréats de ce prix, cinq sont des EMN. Cinquante-sept EMN ont reçu la Classe de qualité de Singapour (SQC), soit 37 pour cent des entreprises récompensées. La Classe de qualité couronne les entreprises qui ont obtenu des résultats dignes d'éloges et qui visent à atteindre les normes mondiales d'excellence en affaires. Des multinationales ont aussi remporté le Prix national de la formation (NTA). Ce prix distingue les entreprises qui portent un intérêt considérable à ce domaine. En fait, nombre d'EMN reçoivent de multiples récompenses. L'appui de ces entreprises aux programmes nationaux se concrétise également par leur participation au Programme de revalorisation des industries locales gérées par le Conseil du développement économique. Pour des indications plus précises sur ce programme, voir plus haut la section sur la «Promotion de l'emploi». Selon le gouvernement, les employeurs sont très favorables à la formation de leur personnel à tous les niveaux, ce que confirme le pourcentage du budget total de formation par rapport à la masse salariale annuelle. Dans bien des cas, ce pourcentage dépasse la moyenne nationale de 3,6 pour cent. Reconnaissant l'importance de l'apprentissage continu, une grande EMN a investi 1,6 million de dollars de Singapour dans un centre d'apprentissage. Elle offre également à tout son personnel des possibilités d'avancement professionnel par une approche axée sur l'ouverture. En vertu de cette approche, les salariés peuvent rechercher de nouvelles possibilités de carrière en posant leur candidature à des postes vacants dans d'autres départements. Des programmes d'apprentissage et de développement leur permettent également de perfectionner leurs compétences. Pour remédier aux insuffisances dans les compétences au niveau interne, une autre EMN, lauréate d'un prix qualité, passe en revue tous les six mois les niveaux de compétence de son personnel. Les travailleurs ayant des lacunes reçoivent une formation appropriée ou sont affectés dans d'autres départements. Les EMN partagent leurs données d'expérience avec des industries et des entreprises par divers moyens, et notamment des conférences au cours desquelles des EMN ayant remporté certains des prix indiqués plus haut font connaître leurs meilleures pratiques en matière de gestion et de ressources humaines. Des EMN partagent également leurs connaissances spécialisées concernant la formation en cours d'emploi en participant au Plan 2000 de formation en cours d'emploi (OJT 2000) qui a été lancé en 1993 pour encourager les entreprises à adopter ce type de formation. Plusieurs EMN ont été retenues comme entreprises modèles à cet égard dans leurs secteurs respectifs; ces entreprises modèles ont élaboré leur plan directeur de formation en cours d'emploi et l'ont partagé avec d'autres entreprises du secteur pour encourager l'émulation. Dans des secteurs d'activité particuliers, des EMN communiquent leurs connaissances dans le cadre d'instituts et de stages de formation ouverts à tous. Une EMN, qui a été la première entreprise de pneus à Singapour à avoir reçu la certification ISO 9001, s'emploie activement à transférer ses compétences techniques en matière d'automatisation industrielle à d'autres entreprises au moyen de stages génériques de formation en technologie de l'automatisation à l'intention des ingénieurs, techniciens et travailleurs, et donne également des avis techniques et consultatifs à des entreprises sur l'automatisation industrielle. Un centre de compétences en technologie de l'automatisation a été créé pour aider les industries locales à moderniser leurs procédés de fabrication. Une autre EMN communique également ses compétences, ses connaissances et ses données d'expérience au secteur de la technologie de l'information en détachant ses salariés auprès de l'Institut de stockage des données et de la Faculté de génie électrique et électronique qui dépendent de l'Université nationale de Singapour, et cela pour transmettre son savoir-faire en matière de technologie de l'information. Elle s'est également associée à des centres



d'apprentissage pour dispenser une formation du troisième cycle. Une autre EMN encore, en collaboration avec l'Institut Ngee Ann Polytechnic, a mis sur pied un studio de création de médias numériques, pour un montant de 2,29 millions de dollars de Singapour, équipé des technologies et des installations les plus avancées, ce qui donnera au pays un avantage dans le domaine de la technologie de création des médias numériques et renforcera les industries du multimédia. Au cours des trois prochaines années, le studio contribuera à constituer les principales compétences en matière de technologie et de production de DVD et à mieux faire comprendre les diverses applications disponibles. Le gouvernement signale en outre que des EMN ont conclu des partenariats tripartites avec le gouvernement et le mouvement syndical représenté par le Congrès national des syndicats (NTUC), ce qui permet de maintenir la compétitivité de Singapour en garantissant la possibilité d'obtenir une main-d'œuvre qualifiée. Par exemple, de nombreuses EMN sont associées au Programme de perfectionnement des compétences (SRP) qui est géré par le NTUC. Ce programme vise à perfectionner et actualiser les compétences de la main-d'œuvre ainsi qu'à renforcer l'employabilité des travailleurs. Il repose sur un partenariat entre le NTUC, les organismes publics (Conseil du développement économique, Office singapourien pour la productivité et les normes, et Institut de l'enseignement technique) et les entreprises participantes.

### Slovaquie

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de la *Slovaquie* indiquent que les entreprises multinationales élaborent leurs propres stratégies de formation.

### Slovénie

Le gouvernement de la *Slovénie* explique que les multinationales n'interviennent pas dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines au niveau national, mais qu'elles jouent un rôle important au niveau de l'entreprise.

### Sri Lanka

A *Sri Lanka*, le gouvernement signale que les entreprises multinationales ont des programmes de mise en valeur des ressources humaines comprenant de la formation interne, de la formation hors entreprise (dans un établissement d'enseignement) et, pour les cadres, de la formation à l'étranger. La majorité des EMN qui recourent aux programmes externes de formation utilisent les établissements de formation du secteur public. Les programmes de formation ne sont ni élaborés ni appliqués sur une base tripartite.

La *Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* observe que de nombreuses EMN possèdent des infrastructures internes de formation et de mise en valeur des ressources humaines. Les politiques de formation sont essentiellement des politiques de la direction ou de l'entreprise.

Le *Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC)* indique que le rôle des EMN en matière de formation professionnelle et de mise en valeur des ressources humaines se limite à leurs propres établissements.

Le *Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika (LJEWU)* déclare que les questions 10 et 11 ne sont pas de son ressort car son action se limite au secteur des plantations.

### Suisse

Le gouvernement de la *Suisse* indique que c'est en principe à l'économie privée qu'incombe la responsabilité de la formation professionnelle. Les entreprises sont toutefois libres de participer ou non à la formation de la relève (apprentissage, perfectionnement). Les entreprises établies, notamment les PME, considèrent plutôt la formation des apprentis

comme un devoir moral. Les entreprises multinationales, qui ne se considèrent pas comme particulièrement liées aux usages suisses, témoignent, au dire des autorités cantonales, d'une certaine réticence à former des apprentis dans leurs filiales suisses, car leur culture d'entreprise étrangère leur fait considérer cette tâche comme une exclusivité de l'Etat. Les EMN offrent à leurs cadres moyens et supérieurs la possibilité de faire carrière à l'étranger, en développant leurs aptitudes à assumer de nouvelles fonctions. La constitution de «fonds spéciaux», en partie alimentés par l'Etat et destinés à financer la formation et le perfectionnement professionnels, est une pratique peu connue en Suisse sauf dans le canton de Genève. On ne peut donc pas vraiment parler d'expériences concernant spécifiquement les EMN. En marge de toute influence de l'Etat, les PARIFONDS (Programmes de fonds mutuel du secteur de la construction) sont des caisses alimentées et gérées paritairement par les partenaires sociaux pour financer, par exemple, le perfectionnement professionnel dans l'industrie des machines et la construction. Dans la mesure où elles sont parties aux conventions collectives pertinentes, les EMN sont impliquées dans les PARIFONDS. Cependant, du fait qu'elles ne connaissent pas très bien les pratiques nationales de la Suisse, elles ont tendance à ne pas participer suffisamment aux efforts de formation. Une campagne menée par la Confédération («Arrêté sur les places d'apprentissage II») vise notamment à gagner à la cause de l'apprentissage les entreprises que leurs qualités autoriseraient à former davantage d'apprentis. Bien que l'on voie apparaître certains signes positifs, il est encore trop tôt pour évaluer le succès de cette initiative en termes de participation respective des entreprises nationales et multinationales. Les règlements de formation résultent d'une collaboration tripartite. Selon la profession, il est important que des représentants des branches coopèrent avec des membres d'entreprises actives au plan international (banques, industries d'exportation, tourisme, etc.). Le gouvernement fait également référence aux observations formulées par l'Union patronale suisse et l'Union syndicale suisse.

L'*Union patronale suisse (UPS)* indique que le système d'apprentissage dual (formation alternée entre l'entreprise et l'école professionnelle) rencontre un très large soutien dans le pays. Les deux tiers des jeunes gens (garçons et filles) choisissent ce type de formation. Les entreprises participent volontiers et consacrent chaque année plus de deux milliards de francs suisses (à quoi s'ajoute un effort identique des pouvoirs publics) à ce système. Celui-ci permet aux jeunes travailleurs d'acquérir des compétences professionnelles reconnues qui facilitent leur intégration dans le marché du travail. Les EMN jouent à cet égard un rôle positif et contribuent à la formation en cours d'emploi au même titre que les entreprises suisses. La formation est l'une des conditions essentielles de leur compétitivité dans le secteur industriel comme dans celui des services. Elle est considérée comme relevant du domaine de la libre décision de l'entreprise et peut être mise au point soit au niveau de l'entreprise, soit dans le cadre des associations patronales de branche.

Selon l'*Union syndicale suisse (USS/SGB)*, les EMN n'interviennent pas spécifiquement dans la formation. L'ampleur de leur contribution – comme celle des entreprises nationales – est variable. Les organisations d'employeurs et de travailleurs participent à la définition des règles régissant une formation professionnelle ou technique spécifique.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* note que tous les employeurs, y compris les entreprises multinationales, doivent contribuer financièrement à la formation professionnelle, par l'acquittement d'une taxe à l'Agence pour la formation et l'enseignement professionnel (VETA). Il est généralement tenu des consultations tripartites où la formation figure parmi les thèmes de débat. Les syndicats poussent les employeurs à affecter un budget spécial à la formation et ceux-ci le font parfois par voie de conventions collectives.

## Thaïlande

Le gouvernement la *Thaïlande* déclare que les entreprises multinationales participent à la formation des travailleurs de diverses manières: formation en entreprise, formation externe dans des centres relevant du ministère du Travail et de la Protection sociale, et formation parrainée ou financée par des organisations externes situées dans le pays d'origine des multinationales. Les employeurs sont tenus de dispenser une formation à leurs salariés, au titre de l'article 36 de la loi B.E.2541 sur la protection du travail. Les EMN participent à l'application de cette loi en autorisant leurs salariés à suivre les cours de formation organisés par le gouvernement, ainsi que les cours et séminaires tripartites de la Fédération des industriels de Thaïlande, de la Confédération des employeurs et de la Chambre de commerce, dont elles sont membres. Le gouvernement ajoute que, dans le domaine des nouvelles technologies en particulier, les EMN agissent en coopération avec les entreprises publiques pour promouvoir la mise en valeur des ressources humaines; à cet égard, la coopération entre elles et le Département du développement des compétences (DSD) joue un rôle essentiel. Certaines multinationales des secteurs de la confection et du finissage des pierres précieuses (nommément citées) coopèrent dans le cadre d'accords passés avec le DSD pour former des travailleurs. Dans le cas de la confection, ceux-ci sont ensuite embauchés par l'EMN concernée. L'accord général stipule que les entreprises multinationales s'engagent à apporter leur aide en matière de programmes, d'équipements, de matériel pédagogique et sous forme de subventions, tandis que le gouvernement organise la tenue des cours et le logement. Une autre EMN opérant dans le secteur national de la production de matériel de transport entend promouvoir la mise en valeur des ressources humaines dans cette branche en aidant le DSD en matière de perfectionnement du personnel et de contrôle des qualifications. De son côté, le DSD aidera ladite EMN à devenir un centre de normalisation et de validation des qualifications.

## Togo

Le gouvernement du *Togo* souligne que la mise en valeur des ressources humaines et la formation présentent des avantages certains pour l'individu, l'entreprise et l'ensemble de la société et que, de ce point de vue, les multinationales jouent un rôle important. Toutefois, les programmes sont décidés exclusivement par les EMN elles-mêmes et leur élaboration ne se fait pas de manière tripartite.

Le *Conseil national du patronat (CNP)* partage les vues du gouvernement et ajoute que les EMN limitent la formation à leurs besoins spécifiques et ne forment que les personnes appelées à exercer des tâches précises dans leurs établissements.

La *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* partage le point de vue du gouvernement en ce qui concerne le rôle des EMN dans la mise en valeur des ressources humaines et estiment que ces entreprises sont «imbattables» s'agissant d'élaborer des politiques de formation, de définir des objectifs, d'appliquer des programmes et de viser la qualité et la productivité. Les EMN investissent des moyens importants dans la formation des travailleurs.

Le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* affirme que les EMN engagent surtout du personnel déjà qualifié, la délocalisation de la production étant motivée principalement par le désir de réduire à un minimum les coûts de production et les charges récurrentes. Il déclare en outre qu'il n'a participé à aucune consultation avec les EMN sur les questions de formation.

## Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* note que la formation est un élément inhérent aux investissements des entreprises multinationales dans

le pays d'accueil (des EMN sont citées), puisqu'elles doivent pouvoir compter sur une main-d'œuvre hautement qualifiée et sont prêtes à offrir la formation requise. Celle-ci est plus souvent élaborée au niveau des entreprises que sur une base tripartite. Mais parfois les EMN coopèrent avec les organismes de formation technique locaux et avec l'Agence nationale de la formation. Parfois aussi, des travailleurs sont temporairement envoyés à l'étranger pour acquérir les compétences requises. En raison de l'évolution constante des technologies, les travailleurs reçoivent régulièrement des cours de mise à jour des connaissances. Les EMN accordent également des bourses aux ressortissants nationaux prêts à orienter leurs études vers des domaines en rapport avec leurs activités.

## Turquie

Selon le gouvernement de la *Turquie*, les entreprises multinationales, dans ce pays, contribuent largement à la promotion de la formation et à l'orientation professionnelle des travailleurs. Tant les entreprises nationales que les EMN peuvent jouer un rôle important dans l'enseignement technique et la formation professionnelle. L'application de la loi n° 3308 de 1986 sur la formation professionnelle et l'apprentissage a rapproché les entreprises, nationales et multinationales, des établissements scolaires. Des apprentis ont pu suivre des cours pratiques en entreprise à l'issue de leur formation théorique dans les établissements techniques de l'enseignement secondaire. L'apprentissage des nouvelles technologies contribue à une utilisation rationnelle des ressources allouées dans ce cadre. Par exemple, l'application de la loi n° 2634 sur la promotion du tourisme a facilité le transfert des compétences lorsque les EMN ont entrepris de déployer des activités dans ce secteur.

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* relève que les EMN ont fortement contribué à la planification de la gestion des ressources humaines dans le pays. Utilisatrices de technologies exigeant des qualifications spécialisées, elles ont aussi fait évoluer les systèmes de formation, ce qui apparaît dans les programmes de formation professionnelle. La confédération souligne que le système de formation professionnelle a été fortement influencé par celui d'un pays européen (nommément cité), qui constitue selon elle «l'un des meilleurs exemples en la matière». Dans leurs politiques d'embauche, les entreprises originaires dudit pays privilégient les candidats titulaires d'une formation et influencent ainsi indirectement la demande et le choix des politiques de formation. Dans la mesure où la formation professionnelle est financée par l'Etat et où la main-d'œuvre locale dispose d'une solide formation, les EMN préfèrent embaucher des travailleurs déjà qualifiés plutôt que d'offrir des formations internes. En règle générale, elles appuient par conséquent la formation professionnelle et participent à sa planification.

La *Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie (TÜRK-İS)* déclare que les EMN s'efforcent de fonctionner avec un nombre minimum de salariés détenant des qualifications de pointe. Dès lors, elles réduisent leurs effectifs et forment les salariés restants. Il en résulte un accroissement du nombre de travailleurs spécialisés tandis que le nombre total de travailleurs est en baisse, de même que la densité syndicale.

## Ukraine

Le gouvernement de l'*Ukraine* déclare que l'on ne dispose pas d'informations pour l'instant sur le rôle des entreprises multinationales dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation aux niveaux national et sectoriel et au niveau de l'entreprise. L'Etat assure toutefois une formation aux demandeurs d'emploi et des droits égaux pour tous les travailleurs dans le domaine de la formation professionnelle. Les partenaires sociaux appliquent des programmes de formation en matière de relations professionnelles.

Dans leur réponse commune, la *Confédération des employeurs d'Ukraine* et la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)* expriment un point de vue analogue à celui du gouvernement.

#### Venezuela

Selon la *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)*, les entreprises multinationales ont joué un rôle historique dans la formation, car elles ont stimulé l'ouverture de centres de formation dans les professions artisanales et techniques et la création d'établissements d'enseignement supérieur. Nombre d'entre elles élaborent leurs propres programmes de formation interne ou aident d'autres organismes privés intéressés. Elles coopèrent également avec l'Institut national de coopération à l'éducation pour la mise en place de programmes nationaux. En outre, certaines accordent des bourses dans le cadre de leur politique de mise en valeur des ressources humaines ou au titre des conventions collectives. Les politiques de formation sont généralement élaborées sur une base bipartite aboutissant à la conclusion de conventions collectives.

#### Viet Nam

La *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)* fait savoir que les entreprises multinationales donnent priorité à la formation de leurs salariés, en entreprise ou dans des centres de formation dans le pays ou à l'étranger, afin d'améliorer leur compétitivité et la qualité de leurs produits au plan international. Elles prennent en charge les coûts de formation et sont en droit d'exiger de la part des individus formés un engagement à travailler exclusivement pour elles. Cette pratique est conforme à la législation du travail et à la politique nationale de mise en valeur des ressources humaines. Toutefois, certaines EMN envoient des travailleurs vietnamiens à l'étranger sous prétexte de formation mais, en réalité, les emploient pour des salaires inadéquats (sans précisions). En règle générale, les EMN appliquent leurs programmes de formation sur une base tripartite. Par ailleurs, certaines n'offrent pas de formation qualifiante mais s'efforcent de détourner les travailleurs d'autres entreprises par des «moyens déloyaux».

#### Zambie

La *Fédération des employeurs de Zambie (ZFE)* note que les entreprises multinationales ne font guère d'efforts pour aider la Zambie à renforcer ses activités de formation. La Zambie n'a pas adopté de politique spécifique en la matière, aussi la coopération entre le gouvernement et les EMN est-elle difficile à établir.

#### Zimbabwe

Le gouvernement du *Zimbabwe* mentionne que les entreprises multinationales ont contribué à un accroissement de la formation en entreprise. De plus, elles jouent un rôle important en matière de formation des salariés dans le cadre de programmes d'apprentissage. En revanche, elles ont tendance, dans une certaine mesure, à confier les postes de direction à des expatriés. Elles n'appliquent d'approche tripartite dans aucun des deux rôles susmentionnés.

## Conditions de travail et de vie

### **Salaires, prestations et conditions de travail** (paragraphe 33 à 35)

33. Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause.

34. Lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement où il peut ne pas exister des employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre de la politique du gouvernement<sup>9</sup>. Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. Lorsque des entreprises multinationales font bénéficier leurs travailleurs d'avantages essentiels tels que le logement, les soins médicaux ou l'approvisionnement en denrées alimentaires, ces avantages devraient être d'un niveau correct<sup>10</sup>.

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

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

### Afrique du Sud

L'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)* indique que, en raison de la nature concurrentielle des secteurs du marché du travail auxquelles elles font appel, les multinationales offrent des salaires, prestations et conditions de travail qui sont sans doute les mêmes que chez les autres employeurs comparables. Pour que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales, le gouvernement a mis en place un Fonds pour la création d'emplois et encouragé les partenariats entre le public et le privé – conçus dans le but d'associer le secteur privé à la fourniture d'infrastructures et de services publics, en priorité dans les régions pauvres du pays – de même que, sous l'égide du ministère du Commerce et de l'Industrie, une politique de développement de zones industrielles. Les salaires et les conditions de travail

<sup>9</sup> Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962.

<sup>10</sup> Convention (n° 110) et recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958; recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961; recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944; convention (n° 130) et recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

sont déterminés par voie de conventions collectives, dont la plupart sont conclues au niveau sectoriel.

Selon le *Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)*, dans le secteur des textiles, les salaires sont plus bas dans les multinationales que ceux qu'accordent les employeurs locaux comparables. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives, sauf dans certaines multinationales de l'Est asiatique, qui ont cherché à battre en brèche la législation du travail.

La *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* déclare que, dans certaines cas, les multinationales offrent des salaires, prestations et conditions de travail qui sont largement supérieurs à ceux qu'accordent les employeurs comparables, en raison de facteurs tels que la plus large assise de leur base de ressources, le fait que le coût de la main-d'œuvre soit plus faible en Afrique du Sud que dans leur pays d'origine, l'incidence favorable des taux de change entre pays d'accueil et pays d'origine, qui se répercute sur les niveaux des salaires. Dans les entreprises multinationales où les syndicats sont présents, conditions de travail et salaires sont déterminés par voie de conventions collectives, que l'on peut faire valoir, en cas de violation, devant la Commission de conciliation, médiation et arbitrage (CCMA) ou, en cas d'insuccès, devant les instances judiciaires. Cependant, les travailleurs engagés par les multinationales sur une base temporaire ou contractuelle ne sont pas protégés par des conventions collectives, même là où il en est d'applicables, et n'ont que des contrats de travail individuels pour déterminer leurs salaires et conditions d'emploi. La FEDUSA déclare par ailleurs que le gouvernement veille à ce que des multinationales s'établissent dans les régions peu développées du pays, afin que celles-ci et les groupes à bas revenu puissent bénéficier des activités des multinationales par des créations d'emploi et le développement des infrastructures locales. Elle déclare cependant que les travailleurs de ces régions ne sont en général pas au fait de leurs droits ni des responsabilités des employeurs à leur égard. Il arrive que, trop reconnaissants des possibilités d'emploi que ces entreprises leur apportent, ils ne fassent pas cas des abus commis par les multinationales.

## Allemagne

Le gouvernement de l'*Allemagne* indique que les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives dans la grande majorité des cas. On estime que 90 pour cent des ouvriers et employés sont couverts par de telles conventions, parfois seulement de manière indirecte, en ce sens que la convention collective d'une entreprise peut être utilisée comme base de discussion entre les organisations de travailleurs et le patronat dans une autre ou servir de référence à des employeurs qui n'en sont pas signataires. Conditions d'emploi et salaires peuvent être déterminés par voie de conventions collectives.

La *Confédération allemande des associations d'employeurs (BDA)* n'a pas connaissance de différences dans les salaires, les prestations ou les conditions de travail entre les multinationales et les entreprises nationales. Les salaires et les conditions de travail sont principalement déterminés par voie de conventions collectives sectorielles, tant au niveau national que régional, et celles-ci sont conclues entre l'organisation patronale de la branche et le syndicat correspondant.

## Angola

Le gouvernement de l'*Angola* joint la réponse de la Chambre de commerce et d'industrie angolaise, qui fournit des informations provenant de deux entreprises multinationales dont les activités se déroulent dans le secteur de la pétrochimie (noms communiqués), selon lesquelles les salaires, les prestations et les conditions de travail qu'elles accordent sont plus favorables que dans diverses entreprises nationales en Angola.

Une multinationale indique que les salaires et les conditions de travail ne sont pas déterminés par voie de conventions collectives.

La *Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola* déclare qu'elle ne dispose d'aucune information sur les activités des multinationales dans le pays.

#### Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales ne sont pas moins favorables que ceux qu'accordent les entreprises nationales comparables. Le gouvernement n'a pas pris de mesures spécifiques pour que les groupes à bas revenu puissent bénéficier des activités des multinationales. Les salaires et les conditions de travail sont définies par des conventions collectives.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* partage les vues exprimées par le gouvernement.

#### Argentine

Le gouvernement de l'*Argentine* indique que les conditions de travail dans les multinationales sont semblables à celles des entreprises nationales, les salaires et prestations dans les multinationales étant par ailleurs non moins favorables que ceux qu'accordent les employeurs locaux comparables. Les salaires et conditions de travail sont négociés entre représentants des employeurs et représentants des travailleurs. Les régions géographiquement les plus défavorisées ont parfois bénéficié de plans destinés à stimuler leur développement industriel et créer des possibilités d'emploi.

#### Australie

Le gouvernement de l'*Australie* indique que ni le système fédéral des relations du travail ni le système correspondant au niveau des Etats ne fait de distinction entre les multinationales et les autres employeurs. Les employeurs sont tous tenus de respecter les minima établis, tout en restant libres d'accorder des salaires ou d'autres conditions plus favorables. Salaires et conditions minima sont généralement fixés par voie de sentences de la Commission australienne des relations du travail, aussi bien à titre préalable que dans le cadre de règlements de conflits. En 1997, le gouvernement a créé «Invest Australia», organisme national qui a pour mission de promouvoir les investissements étrangers en Australie. Les groupes à bas revenu de certaines régions d'Australie bénéficient indirectement de l'action d'«Invest Australia» du fait des conditions attrayantes que cet organisme propose aux multinationales pour les inciter à s'implanter dans ces régions. Le gouvernement indique que les salaires et autres conditions d'emploi sont fixés en règle générale par voie de négociation collective. La loi de 1996 relative aux relations sur le lieu de travail et les modifications apportées à la partie VIB de la loi de 1998 sur les relations professionnelles par la loi de 1996 portant modification de la loi relative aux relations sur le lieu de travail et d'autres instruments favorisent la négociation collective et définissent plus largement les circonstances dans lesquelles peuvent être conclues des conventions «certifiées» (c'est-à-dire «collectives»). Cette évolution contribue à faire ressortir l'importance attribuée à la négociation en tant qu'objectif fondamental par la loi relative aux relations sur le lieu de travail (article 3). Cet instrument laisse également aux employeurs et/ou employés qui le préfèrent la possibilité d'opter pour la formule de l'accord individuel lorsqu'ils ne sont pas favorables à celle de la négociation collective. Le gouvernement de la Nouvelle-Galles du Sud déclare que les salaires, prestations et autres conditions d'emploi accordées par les multinationales ne sont pas moins favorables que les salaires, prestations et autres conditions d'emploi accordées par les autres employeurs de l'Etat. Il indique que la loi de 1996 sur les relations professionnelles ne ménage pas la



possibilité de conclure des conventions individuelles. Sa législation du travail favorise la négociation collective et encourage la participation des organes représentatifs des salariés et des employeurs à ce processus.

Le *Conseil australien des syndicats (ACTU)* constate que, d'une manière générale, les salaires, prestations et conditions de travail ne sont pas moins favorables dans les multinationales que chez les employeurs nationaux comparables. Il n'a pas eu connaissance de mesures que le gouvernement aurait prises pour aider les groupes à bas revenu à bénéficier des activités des multinationales. Dans la plupart des cas, salaires et conditions de travail sont fixés par voie de conventions collectives. Cependant, certaines multinationales opérant dans des secteurs tels que la restauration rapide, les industries extractives (une multinationale est nommément désignée), les technologies de l'information et la finance arguent de certaines théories philosophiques, idéologiques ou propres à la gestion pour s'opposer activement à la négociation collective.

## Autriche

Le gouvernement de l'*Autriche* indique qu'il n'y a pas, dans les dispositions légales concernant les salaires et les prestations, de distinction entre multinationales et entreprises nationales. L'attention est appelée sur la clause 7 de la loi sur l'ajustement des contrats de travail, qui dispose que la rémunération prévue par la législation. est un droit pour les salariés. Le gouvernement signale en outre que les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives.

La *Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB)* a transmis les réponses des syndicats des secteurs suivants: métallurgie, mines et énergie (GMBE), construction et bois d'œuvre (GBH), et agriculture, alimentation et branches connexes (ANG); organisations sectorielles qui ont communiqué chacune des réponses concernant leur secteur. Le GBH indique qu'en règle générale les multinationales accordent des salaires, des prestations et des conditions qui sont similaires ou plus favorables mais qu'elles ont plus largement recours à la rémunération à la pièce, aux systèmes de surveillance, au travail le week-end, au travail de nuit et au travail posté par équipes. ANG déclare que les prestations et les conditions de travail sont souvent meilleures dans les multinationales. GBH, ANG et GMBE indiquent que salaires et conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives.

## Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* indique que les salaires, les prestations et les conditions de travail ne sont pas moins favorables dans les multinationales que ceux qu'accordent les employeurs comparables du pays. Afin que les activités des multinationales aient des retombées favorables pour les groupes à bas revenu et les régions peu développées, le gouvernement garantit un débouché pour les marchandises produites localement (produits de l'artisanat et des activités artistiques) et supervise le fonctionnement du système de transports nécessaire aux entreprises. Dans la plupart des cas, les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives.

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* indique que les salaires, conditions de travail et avantages annexes sont plus attrayants dans les multinationales que dans les autres entreprises. Pour ce qui est des mesures tendant à ce que les activités des multinationales aient des retombées favorables pour les groupes à bas revenu, le gouvernement veille à ce que chacun puisse bénéficier non seulement des facilités prévues par le système social mais aussi d'une formation et de moyens d'insertion susceptibles de lui donner accès à un

travail décent dans n'importe quelle entreprise, multinationale ou autre. Il n'y a pas de lois sur le salaire minimum à Bahreïn en raison «de la spécificité et de la structure du marché du travail», la détermination des salaires obéissant aux lois du marché, sous réserve du respect des accords conclus entre travailleurs et employeurs pour garantir que les salaires assurent une «existence décente». Les conditions de travail sont régies par le Code du travail et les décrets ministériels qui en portent application.

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* indique que le point de vue de la Fédération des employeurs du Bangladesh coïncide avec le sien, dont la teneur est précisée ci-après.

La *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)* déclare que les salaires, prestations annexes et conditions de travail ne sont pas moins favorables dans les multinationales que chez les employeurs comparables du pays. Dans les multinationales, salaires et conditions de travail sont parfois fixés par voie de conventions collectives, conformément aux dispositions pertinentes de la législation nationale. Le gouvernement a mis en place près de 12 centres de formation technique et plus de 50 instituts de formation professionnelle, auprès desquels les groupes à bas revenu et les populations des régions moins développées peuvent d'ailleurs eux aussi bénéficier d'une formation, ce qui leur donne une chance d'accéder éventuellement à un emploi, sur place ou à l'étranger, dans une multinationale.

La *Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)* déclare que les salaires, prestations annexes et conditions de travail sont plus favorables dans les multinationales que dans les entreprises nationales comparables. Conditions de travail et salaires y sont déterminés par voie de conventions collectives. Quant au rôle joué par le gouvernement afin que les groupes à bas revenu ou les populations des régions les moins développées bénéficient des activités des multinationales, il n'est pas particulièrement significatif, ces dernières mettant leurs programmes en œuvre de manière indépendante, sans que le gouvernement n'y soit associé.

## Barbade

Le gouvernement de la *Barbade* indique que les conventions collectives conclues entre employeurs et représentants des travailleurs couvrent les salaires et les conditions d'emploi. De nombreuses multinationales négocient, individuellement ou avec la Confédération des employeurs de la Barbade, des conventions collectives aux termes desquelles les conditions d'emploi sont les mêmes que dans les entreprises nationales exerçant leur activité dans des secteurs similaires. Le gouvernement a créé dans plusieurs endroits du pays un certain nombre de sites industriels qui ont généré des possibilités d'emploi par centaines. L'installation de multinationales dans ces zones est la source de multiples avantages, directs et indirects, pour leurs populations. Les conditions d'emploi sont pour la plupart déterminées par voie de conventions collectives ou sur la base de la législation relative au salaire minimum.

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* indique que le gouvernement a mis en place, avec la création du ministère de la Transformation sociale, un programme visant à éradiquer la pauvreté. Dans des lieux stratégiques proches des zones peu développées, le gouvernement a mis à disposition certains espaces dans des bâtiments à vocation industrielle. En règle générale, conditions de travail et niveaux de rémunération sont déterminés par voie de conventions collectives. A défaut, ce sont les forces du marché qui entrent en jeu.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* déclare, quant à lui, que les questions concernant les salaires, les prestations annexes et les conditions de travail dans

les multinationales se règlent selon des modalités spécifiques à chaque secteur. Dans celui des télécommunications, par exemple, les salaires et les prestations y sont généralement plus élevés que chez les employeurs nationaux comparables, alors qu'ils y sont identiques dans les secteurs des boissons, des services et de la restauration rapide, et que les salaires y sont parfois inférieurs dans les secteurs de l'informatique et de l'électronique, malgré des exigences souvent plus élevées sur le plan des qualifications. C'est ce qui a conduit le syndicat à demander en 1999 l'instauration d'un niveau minimum de rémunération dans ces secteurs. Le gouvernement n'a pas pris de mesure spécifique pour que les zones les moins développées bénéficient des activités des multinationales. Conditions de travail et salaires sont déterminés par voie de négociation collective lorsque les travailleurs sont syndicalisés. Les taux de syndicalisation chez les travailleurs des zones franches d'exportation sont bas.

## Bélarus

Le gouvernement du *Bélarus* indique que, d'après ce que l'on peut constater, dans les entreprises multinationales les conditions d'emploi et les niveaux de rémunération sont plus favorables que selon la moyenne nationale, les taux de rémunération y étant même plusieurs fois supérieurs. Le gouvernement déclare ne pas avoir pris de mesure particulière pour promouvoir les activités des entreprises multinationales en vue de développer certaines régions. Néanmoins, quatre zones franches destinées à l'activité économique ont été créées afin de stimuler le développement des régions (Brest, Minsk, Gomel-Raton et Vitebsk). Les investisseurs étrangers qui s'y installent bénéficient de conditions financières plus favorables que dans le reste du pays, l'un des principaux avantages étant les facilités fiscales et douanières accordées.

## Belgique

En *Belgique*, la situation dans les multinationales sur le plan des salaires et des conditions de travail est, selon le gouvernement, généralement favorable. Ces entreprises accordent des salaires qui non seulement respectent les taux minima mais sont souvent plus élevés, ce qui rend d'ailleurs les délocalisations vers les pays à bas salaires à la fois plus probables et plus douloureuses. C'est ainsi que des entreprises nationales du textile soustraient à l'étranger (le pays en question est nommément désigné), certaines activités ne nécessitant pas de qualifications. Néanmoins, ce genre de pratique reste le plus souvent limité à la phase de production. De plus, il tend à disparaître par effet des nouvelles technologies et de l'essor du secteur des services. Le gouvernement se demande si une évolution continuellement défavorable de l'emploi chez les travailleurs peu qualifiés ou non qualifiés ne risque pas d'entraîner à terme la disparition des systèmes de salaires minima interprofessionnels négociés et, en conséquence, l'érosion des normes internationales du travail relatives aux salaires minima. Pour ce qui est des consultations, les multinationales d'un pays de l'UE (nommément désigné) et d'un pays d'Afrique (nommément désigné) opérant dans le secteur du papier jouissent d'un excellent crédit sur le plan du dialogue social. Conditions de travail et salaires sont déterminés par voie de conventions collectives, aux niveaux intersectoriel, sectoriel et de l'entreprise, conformément à la loi de 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires et aux autres textes législatifs connexes.

Le *Conseil national du travail (CNT)* indique, comme dans ses rapports précédents, que les conditions de travail dans les multinationales ne posent pas en règle générale de problème spécifique à ces entreprises. Deux accords-cadres ont été conclus entre les partenaires sociaux européens (le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP), la Confédération européenne des syndicats (CES) et l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE)) sur le travail à temps partiel et le travail sous contrat à durée déterminée, qui ont été repris dans des directives du Conseil (97/81/CE et 99/70/CE). Dans le contexte actuel de mondialisation, il conviendrait de

rester vigilant à l'égard de tout ce qui touche aux multinationales, notamment en matière de conditions de travail et de vie, d'hygiène, de sécurité et de santé des travailleurs et de normes environnementales, autant de domaines dans lesquels les partenaires sociaux sont appelés à jouer un rôle déterminant. Les autres instruments juridiques pertinents sont: la loi de 1998 transposant certaines dispositions de la directive 93/104/CE de l'UE sur le temps de travail, la convention collective CNT n° 72 de 1999 sur la gestion et la prévention du stress au travail, et l'arrêté royal de 1999 visant à protéger les jeunes travailleurs, qui transpose la directive 94/33/CE du Conseil sur le même sujet.

## Brésil

Le gouvernement du *Brésil* indique qu'il n'est pas en mesure de donner son appréciation en ce qui concerne les salaires, prestations annexes et conditions de travail dans les multinationales du fait que les statistiques de l'emploi et des licenciements ne tiennent pas compte de la nationalité de l'entreprise. Il indique en outre que les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives et précise le cadre juridique de ce système: l'article 10 de la Mesure Provisoire n° 1053 (du 30 juin 1995), dans sa teneur telle que modifiée, entre-temps devenue la MPI.950-60 (du 3 février 2000) (copie jointe à la réponse). Quant à la politique industrielle ayant spécifiquement pour objectif de stimuler certains secteurs ou certaines zones, il s'agit d'un domaine aux contours imprécis qui prête à controverse. Lorsqu'il prend des mesures de cette nature, le gouvernement paie en général le prix fort sans obtenir à long terme les résultats escomptés. Une telle politique n'est en effet rentable sur le long terme que si le secteur ou l'entreprise concerné continue de fonctionner lorsqu'il ne bénéficie plus d'aide publique et doit affronter les règles du marché, ce qui se vérifie beaucoup mieux avec des secteurs nouveaux ou peu développés jusque-là et qui, par exemple nécessitent un apport élevé en capital, ce qui peut avoir un effet de déclenchement majeur sur le reste de l'économie en stimulant l'essor d'autres secteurs s'inscrivant dans la chaîne de production. Un autre type d'intervention envisageable consiste à inciter des multinationales à s'établir dans certaines régions, le succès de cette démarche dépendant de la dynamique du secteur bénéficiaire sur place et des intentions de l'entreprise qui peuvent être de ne rester dans la région considérée que tant qu'elle reçoit des aides publiques. Il en va autrement pour ce qui est des programmes gouvernementaux destinés à compenser les avantages dont bénéficient les multinationales en matière d'accès au capital et au crédit étrangers. Le programme de financement des exportations (PROEX), par exemple, comporte une ligne exclusive concernant la péréquation des intérêts. Dans le cas de la multinationale M & A, la Banque nationale de développement a pu intervenir pour accorder une compensation aux entreprises nationales. Cependant, les mesures de ce type risquent toujours d'avoir des contrecoûts négatifs sur le plan fiscal. En substance, le gouvernement brésilien estime que les mesures sélectives en faveur des multinationales comportent de gros risques. Elles peuvent entraîner des distorsions du marché imputables à l'intervention des pouvoirs publics et déclencher des phénomènes aussi indésirables que peuvent l'être les guerres fiscales. Dans ce domaine, pour qu'une politique soit efficace, il vaut mieux procéder préalablement à une analyse de la structure et de la dynamique des secteurs concernés.

Pour la *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* rien n'indique que les multinationales auraient, sur le plan du respect de la législation sociale et du travail, une attitude fondamentalement différente de celle des entreprises nationales comparables. La CNI ajoute que conditions de travail et salaires sont déterminés par voie de conventions collectives et elle se rallie en la matière au point de vue exprimé par le gouvernement. En ce qui concerne les conditions de travail et de vie, on ne dispose pas de données concernant spécifiquement les multinationales du fait que les études réalisées ne tiennent pas compte de la nationalité des entreprises. Ces études révèlent que les comportements sont davantage liés à la taille des entreprises ou à leur position dans le secteur qu'à l'origine de leurs capitaux. Elles portent aussi à croire que les grandes entreprises, de par leurs caractéristiques et le contexte dans lequel elles évoluent, sont plus respectueuses de la

législation sociale et du travail. Une récente étude de la CNI sur le syndicalisme et les relations du travail montre que, à la différence des petites et moyennes entreprises, la plupart des grandes entreprises, catégorie à laquelle appartiennent les multinationales, ont accordé en 1998 des augmentations de salaires qui se situaient en deçà du taux d'inflation mais que cela était compensé par l'introduction de systèmes de participation aux bénéfices. Pour ce qui est des prestations annexes accordées aux travailleurs, le comportement varie également en fonction de la taille de l'entreprise, les entreprises de taille moyenne et surtout les grosses entreprises se montrant en la matière les plus généreuses. La CNI n'a pas connaissance de mesures que le gouvernement aurait prises pour que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales.

La *Confédération générale des travailleurs (CGT)* déclare qu'en ce qui concerne les conditions de travail les multinationales cherchent à rendre les règles plus souples.

## Bulgarie

Selon le gouvernement de la *Bulgarie*, la législation du travail et, notamment, la loi sur la sécurité et la santé des travailleurs, couvre les salaires minima, les prestations et les conditions de travail. Les conventions collectives sont conclues au niveau sectoriel au terme d'un processus tripartite, et les multinationales concluent des conventions collectives bien distinctes pour offrir de meilleures conditions à leurs salariés. Les grandes multinationales et celles qui appartiennent au secteur bancaire accordent à leurs salariés des salaires et des conditions de travail plus favorables que les entreprises nationales comparables mais il n'est pas rare que des petites multinationales accordent des salaires et des conditions de travail qui le sont moins. Dans la plupart des cas, les employeurs étrangers satisfont aux normes du pays d'accueil, ce qui tend à maintenir le niveau des salaires et des conditions de travail à ce qu'il était avant la privatisation. Le gouvernement signale que des multinationales établies dans le pays accordent des salaires qui ne représentent qu'une fraction des salaires que ces mêmes entreprises versent dans d'autres pays. Dans les régions où de grandes entreprises doivent fermer pour cause de non-rentabilité, le gouvernement met en place des systèmes d'incitation destinés à attirer les investisseurs étrangers et la privatisation tout en améliorant les normes, les partenaires sociaux et les institutions financières étant étroitement associés à ce processus. Le gouvernement n'omet pas de tenir compte des avantages que les multinationales peuvent apporter dans ces régions, sur les plans de l'emploi, de l'évolution des salaires et de l'amélioration des qualifications. A quelques exceptions près, dans les multinationales, salaires, prestations et conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives, les conditions de travail conservant une incidence déterminante sur la structure des rémunérations. En la matière, la législation du travail prévoit que les salaires et les conditions de travail doivent être déterminés par des conventions collectives et que les conditions stipulées par ces dernières ne doivent pas être moins favorables que celles qui sont prévues par la législation (chapitre 4, article 50).

## Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail sont moins favorables dans les multinationales qu'auprès des employeurs comparables, en l'occurrence les organismes fonctionnant sous l'égide du système des Nations Unies. La recherche systématique de l'abaissement des coûts et du plus grand profit possible est incontestablement la cause de cette situation. Grâce au programme d'ajustement structurel dans lequel le Burkina Faso s'est engagé dans les années 1990-91, l'environnement juridique et institutionnel de l'entreprise a été amélioré. Le Code des investissements et le Code du travail ont été révisés, ce qui a incité les opérateurs économiques nationaux et étrangers à investir, créant ainsi richesses et emplois. Les promoteurs de l'économie ont néanmoins estimé ces mesures insuffisantes, notamment en ce qui concerne le Code du travail, lequel fait à nouveau l'objet d'une

révision. Ces initiatives ne semblent pas avoir convaincu les multinationales de s'installer hors des deux principales villes du pays, où elles ont toujours exercé leurs activités. Les entreprises en question n'étant pas des œuvres de bienfaisance, le CNPB conçoit qu'elles ne manifestent pas d'intérêt particulier pour les «groupes à bas revenu et les régions peu développées» du pays. La question de l'ajustement des salaires fait chaque année l'objet des revendications des organisations syndicales de travailleurs. Le gouvernement décrète périodiquement des augmentations du salaire minimum garanti (SMIG). La Commission consultative du travail, organe tripartite, révisé la grille des rémunérations en se fondant sur le SMIG. Dans certaines grandes entreprises, la grille des rémunérations fait l'objet de négociations et d'accords d'établissement. Certains secteurs, comme l'enseignement privé, ont une convention salariale sectorielle.

## Cameroun

L'*Union des syndicats libres du Cameroun* indique qu'avant la crise économique les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales étaient enviables. La libéralisation a entraîné une révision de la législation du travail, qui entraînera une nouvelle révision de la rémunération des travailleurs. Les organisations de travailleurs jugent défavorable la nouvelle législation du travail, et l'incidence effective de ces réformes est actuellement à l'examen.

## Canada

Le *Conseil canadien des employeurs (CCE)* indique que les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales sont au moins au même niveau que ceux qu'accordent les employeurs comparables. Les multinationales participent éventuellement à certains programmes gouvernementaux. Elles exercent aussi une action bénéfique pour les groupes à faible revenu grâce à leur participation aux activités économiques, sociales et caritatives. En ce qui concerne les salaires et les conditions de travail, les employeurs soulignent qu'au Canada la représentation syndicale des salariés n'est pas universelle. Lorsqu'un syndicat représente les salariés d'une entreprise, nationale ou multinationale, les salaires et les conditions de travail sont négociés entre l'entreprise et le syndicat, comme le prévoit la législation canadienne du travail en la matière. Lorsque les salariés ne sont pas représentés par un syndicat, les employeurs doivent respecter *a minima* les normes définies par la législation canadienne du travail.

## Cap-Vert

Le gouvernement du *Cap-Vert* déclare que les multinationales offrent de bonnes conditions de travail et assurent, au-delà de ce que la législation prescrit, le transport jusqu'au lieu de travail, la fourniture de repas chauds et l'assistance médicale. Il déclare également que les salaires et les conditions de travail correspondent à l'attente des travailleurs. Au Cap-Vert, il n'y a pas de salaire minimum et les salaires sont déterminés par voie de libres négociations. Des mesures d'incitation supplémentaires sont prévues pour les entreprises qui s'installent dans les zones industrielles des régions excentrées. Le gouvernement n'a pas connaissance de cas où les salaires et les conditions de travail soient déterminés par voie de conventions collectives, bien que la loi prévoie cette possibilité.

## Chine

Selon le gouvernement de la *Chine*, les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales ne sont pas moins favorables que ceux qu'accordent les employeurs comparables. Dans les entreprises où il existe des syndicats, les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives, ce qui n'est pas le cas dans les entreprises où il n'y a pas de syndicats.

## Chypre

Le gouvernement de *Chypre* déclare que les conditions d'emploi offertes par les multinationales sont assez favorables comparées à celles qui sont offertes par les entreprises nationales correspondantes. Conditions de travail et salaires y sont déterminés par voie de conventions collectives lorsque ces entreprises reconnaissent les syndicats comme partenaires aux fins de la négociation collective.

Selon la *Fédération panchypriote du travail (PEO)*, les multinationales ayant conclu des conventions collectives offrent, contrairement à celles qui ne l'ont pas fait, des salaires, des prestations et des conditions de travail qui ne sont pas moins favorables que ceux offerts par leurs homologues nationales. Le gouvernement et les partenaires sociaux poursuivent une politique économique et sociale visant à développer les régions moins avancées du pays. La fédération répond par l'affirmative à la question 15.

## Colombie

Le gouvernement de la *Colombie* déclare que les prestations et les conditions de travail ne sont pas moins favorables dans les multinationales que dans les entreprises locales. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives. Il est à noter que les activités des multinationales et les infrastructures que ces dernières mettent en place ont pour les populations environnantes des retombées favorables sur les plans financier et social.

La *Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT)* transmet la réponse de l'*Association colombienne du personnel auxiliaire de bord* qui répond par la négative à la question 12. Elle confirme que les conventions collectives englobent les salaires.

## République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* indique qu'il ne dispose pas de données permettant de comparer les salaires et les conditions de travail entre les multinationales et les entreprises nationales mais que cet aspect ne fait pas l'objet de revendications particulières. Il déclare encourager les investissements des multinationales grâce à un classement des sites de Pyoung-dong à Kwang-ju et Dae-bul à MOK-po en «sites réservés exclusivement aux étrangers» et grâce à des abattements d'impôts. Il envisage d'étendre aux investissements susceptibles de favoriser le développement des régions moins avancées le classement en «région destinée à l'investissement étranger», catégorie jusqu'à limitée aux régions accueillant les investissements lourds. Dans les entreprises où sont implantés des syndicats, les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives, mais dans les autres, ce sont les règles de travail ou bien les contrats de travail individuels qui déterminent ces éléments. La loi sur les normes du travail concerne les conditions de travail qui ne sont pas déterminées par les conventions collectives, les règles de travail ou les contrats individuels.

La *Fédération des syndicats de Corée (FKTU)* fait observer qu'en règle générale dans les multinationales les salaires et les conditions de travail sont légèrement plus favorables, mais la pression à laquelle les travailleurs y sont soumis, les rémunérations étant fonction des résultats, est bien plus élevée que dans les entreprises nationales, où l'on privilégie les relations individuelles et le travail en équipe. En République de Corée il est rare que les stratégies de gestion des multinationales prennent en considération les questions de développement des populations ou de ressources humaines. Pour ce qui est des salaires et des conditions de travail, ces éléments sont déterminés par voie de conventions collectives.

## Costa Rica

Le gouvernement du *Costa Rica* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail sont plus favorables dans les multinationales que dans les entreprises nationales comparables en raison de la spécialisation de plus en plus poussée que les multinationales requièrent de leurs salariés et du niveau de qualification élevé qui s'attache à leurs attributions. Il ajoute que le salaire minimum est fixé par le Conseil national des salaires, qui est un organe tripartite, et que la grille des salaires est fixée par un décret qui a un caractère obligatoire. Selon la législation, les salaires et les conditions de travail en général peuvent être déterminés par voie de conventions collectives. La loi n° 7210 sur les zones accorde aux entreprises qui s'implantent dans les régions relativement moins développées des avantages non négligeables; c'est le ministère de la Planification et de la Politique économique nationale qui recense les régions en question. Pour de plus amples informations, se reporter à la partie «Zones industrielles d'exportation/Zones économiques spéciales».

## Côte d'Ivoire

Le gouvernement de la *Côte d'Ivoire* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail sont plus favorables dans les multinationales que dans les entreprises nationales. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par négociation collective dans le cadre de conventions collectives et conformément au Code du travail.

## Croatie

Le gouvernement de la *Croatie* déclare qu'il n'existe pas de différences fondamentales sur le plan des salaires et des conditions de travail entre les multinationales et les entreprises nationales comparables. Les salaires sont fixés par voie de conventions collectives mais non les conditions de travail.

Pour la *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)*, les salaires, les prestations et les conditions de travail ne sont pas moins favorables dans l'entreprise multinationale considérée que dans les autres entreprises et y sont fixés par voie de conventions collectives. Aucune mesure n'a été prise par le gouvernement pour que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales.

## Danemark

Au *Danemark*, les partenaires sociaux estiment que les salaires, prestations et conditions de travail ne sont pas moins favorables dans les multinationales. Il n'a été pris aucune mesure spécifique tendant à ce que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales. Les questions de salaires et de conditions de travail sont réglées par voie de conventions collectives.

## République dominicaine

Selon la *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)*, dans certaines entreprises établies dans les zones économiques spéciales (les multinationales en question sont nommément désignées), les salaires sont moins élevés et, dans le secteur des industries extractives (les multinationales en question sont elles aussi nommément désignées), les salaires ne sont comparables à aucun de ceux offerts par l'emploi local. La CNTD signale que, dans les multinationales où des syndicats sont implantés (les multinationales en question sont nommément désignées), conditions de travail et salaires sont réglés par voie de conventions collectives (on cite l'exemple d'une société de télécommunications nommément désignée et l'exemple plus récent de deux autres multinationales et, d'une manière générale, des chaînes hôtelières). Le



gouvernement n'a pris aucune mesure spécifique tendant à ce que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales.

## Egypte

Le gouvernement de l'*Egypte* indique que les prestations et les conditions de travail dans les multinationales sont semblables à celles qu'accordent les employeurs comparables du pays. Les conventions collectives couvrent les salaires et les conditions de travail. A titre d'incitation spéciale, plusieurs conventions collectives ont introduit une hausse de salaire de 10 pour cent applicable à toutes les EMN, et une convention collective accorde même une prime de 10 livres pour le 1<sup>er</sup> mai.

La *Fédération des industries égyptiennes (FIE)* transmet les réponses de deux multinationales établies en Egypte. L'une, qui opère dans l'industrie alimentaire, déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales ne sont pas moins favorables que ceux qu'accordent les employeurs comparables et que la législation du travail incite à pratiquer des hausses de salaire annuelles de 7 pour cent. Une compagnie pétrolière multinationale (nommément désignée) déclare qu'elle accorde à son personnel des conditions plus généreuses que les entreprises locales et que l'ensemble de ces conditions, plutôt équitable et compétitif, est revu périodiquement. Cette entreprise se situe dans le premier quart de l'ensemble des multinationales établies au Caire sur le plan de l'enveloppe globale de la rémunération. L'EMN de l'alimentaire déclare par ailleurs que les salaires et les conditions de travail ne sont pas déterminés par voie de conventions collectives mais par le libre jeu des règles du marché, dans les limites cependant des règles définies par la législation du travail. La compagnie pétrolière multinationale déclare que toute réorientation de la politique en matière de salaire et de conditions de travail ne peut être adoptée que par concertation entre la direction et le conseil du personnel avant de pouvoir être appliquée. Cependant, l'entreprise nationale dont elle détient une partie du capital a pour habitude de ne pas appliquer les hausses de salaire convenues au sein de la multinationale – en raison de certains plafonnements – de sorte que c'est à elle qu'il échoit de couvrir l'écart.

## El Salvador

En *El Salvador*, selon le gouvernement, les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales ne sont pas moins favorables que ceux qu'accordent les employeurs comparables du pays. Les salaires et les conditions de travail sont définis par des conventions collectives conclues entre les parties. La création de zones franches dans diverses régions du pays a favorisé l'expansion de pôles de développement générateurs d'emplois et de richesse. Ce résultat a été obtenu en accordant aux multinationales s'installant dans ces zones certaines facilités fiscales, sous réserve du respect, de leur part, de la législation et de l'ordre public.

## Equateur

En *Equateur*, il existe, selon le gouvernement, un système de salaire minimum à caractère obligatoire, que tout employeur est néanmoins libre de dépasser. Le Conseil national des salaires détermine les conditions de travail et les salaires pour les travailleurs en général et pour certains secteurs, pour d'autres ces questions sont réglées par voie de conventions collectives. Par ailleurs, en l'absence d'études consacrées spécifiquement à cette question, on ne peut dire si les multinationales ont procuré des avantages directs aux régions peu développées ou aux groupes à bas revenu.

## Espagne

Le gouvernement de l'*Espagne* déclare que la législation espagnole sur les conditions de travail s'applique à toutes les entreprises ayant un établissement sur territoire espagnol, qu'elles soient à capital espagnol ou à capital étranger. En matière de salaires, prestations ou conditions de travail, les multinationales opèrent dans le cadre général du marché du travail, comme n'importe quelle autre société, les garanties découlant de la Constitution espagnole et de la législation ordinaire étant les mêmes pour tous les travailleurs. Au cours de la période couverte par le rapport, par les décrets royaux n<sup>os</sup> 2199/1995 du 28 décembre, 2656/1996 du 27 décembre, 2015/1997 du 26 décembre et 2817/1998 du 23 décembre, le gouvernement a fixé, après consultation des organisations syndicales et patronales les plus représentatives, un salaire interprofessionnel minimum assez élevé pour couvrir les besoins essentiels. En ce qui concerne les autres conditions de travail, la nouvelle loi consolidée portant Charte des travailleurs énonce des normes minimales applicables à tous les travailleurs en matière de sécurité et d'hygiène du travail, de promotion et de formation professionnelle, de temps de travail et d'horaires, de travail de nuit, de travail en roulement par équipes, de repos hebdomadaire, de jours fériés, de repos et de congés annuels.

La *Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE)* déclare qu'en vertu de la législation les conditions de travail et, plus particulièrement, les salaires et les prestations ne peuvent être inférieurs dans les multinationales à celles qu'accordent les autres employeurs comparables du pays. Les salaires comme les conditions de travail sont définis par des conventions collectives.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* déclare que, dans les multinationales, conditions de travail et salaires sont identiques ou supérieurs, mais jamais inférieurs à ceux qu'accordent les employeurs nationaux comparables. Dans certains cas, où les syndicats sont plus puissants, conditions de travail et salaires y sont meilleurs. L'UGT ajoute que ces éléments sont déterminés en règle générale par voie de conventions collectives. Elle déclare par ailleurs qu'aucune mesure n'a été prise par le gouvernement pour que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales mais que les gouvernements des régions autonomes rivalisent entre eux pour attirer les investissements des multinationales, leur offrant de nombreux avantages sous forme de terrains, exonérations fiscales et aide à l'investissement. De ce fait, les régions les plus riches sont les mieux placées pour attirer les investissements les plus importants, qui iraient autrement vers d'autres régions peu développées et amélioreraient leur situation.

## Estonie

En *Estonie*, dans un cadre tripartite, les partenaires sociaux déclarent que le niveau des salaires dans les multinationales est plus élevé en moyenne que dans les entreprises nationales comparables. Le gouvernement a créé des conditions favorables à l'investissement en Estonie, avec des exonérations d'impôt sur le revenu. La promotion de l'emploi dans le nord-est, où le chômage est élevé, est assurée par le gouvernement. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives, là où il en existe. Pour l'un des partenaires sociaux, l'*Association estonienne des syndicats (EAKL)*, «il pourrait y avoir plus de conventions collectives», mais cela est souvent impossible parce qu'il n'existe pas d'organisations d'employeurs ou parce que celles qui existent «ne souhaitent pas engager de négociations collectives».

## Finlande

En *Finlande*, les partenaires sociaux, dans un cadre tripartite, déclarent que les conditions de travail et les salaires dans les multinationales sont en principe les mêmes que dans les entreprises nationales. Les mêmes conditions d'emploi s'appliquent à l'égard des

entreprises multinationales et des entreprises nationales. Les multinationales sont libres de s'affilier à des associations d'employeurs ou de ne pas le faire. De ce fait, les conditions d'emploi peuvent être déterminées par voie de conventions collectives ayant un caractère obligatoire à l'égard de l'entreprise, sur la base de la législation, ou simultanément par ces deux moyens. Parmi les partenaires sociaux, l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), la Confédération finlandaise des employés (STTK) et la Confédération syndicale des professions universitaires (AKAVA) font observer que, s'il est vrai que dans les entreprises multinationales les conditions de travail et les salaires sont en principe les mêmes que dans les entreprises nationales, dans certaines (pays d'origine mentionnés) le personnel est tenu de faire des heures supplémentaires ou de raccourcir ses congés. Il est conclu des conventions collectives de branche stipulant les minima en matière de salaires et de conditions de travail. La généralisation progressive des divers systèmes de primes et autres formes d'intéressement au chiffre d'affaires ou aux bénéfices fournit à l'employeur certains leviers supplémentaires sur les gains globaux de ses salariés qui vont bien au-delà de ce que n'autorisaient les seules conventions collectives.

## France

Selon la *Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC)*, les salaires, les prestations et les conditions de travail ne sont pas moins favorables dans les multinationales que dans les entreprises nationales comparables. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives. Les mesures prises par le gouvernement en matière de politique de développement régional pour que les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales revêtent la forme de primes à la création d'emplois et d'exonérations de la taxe professionnelle.

La *Confédération générale du travail (CGT)*, quant à elle, passe en revue des problèmes de salaires qui se sont posés dans non moins de 17 cas, évoquant les grèves, les effets des plans de réduction des effectifs sur les salaires, la réduction du temps de travail hebdomadaire et les diminutions de salaire qui en ont résulté (noms des multinationales en question et leur pays d'origine sont indiqués). Ainsi, une grève a été provoquée par l'annonce d'un plan de réduction des effectifs conjuguée à des baisses de salaire. Un an plus tard des travailleurs ont dû aller en justice pour obtenir le paiement de leurs salaires. D'autres exemples concernent des multinationales qui procèdent à des baisses de salaires en conséquence de la réduction de la durée du travail, baisse qui atteignait notamment, dans un cas, près de 30 pour cent pour cinq heures de travail en moins par semaine. Dans une autre multinationale, pour la première fois en dix ans, une grève a mobilisé 80 pour cent des travailleurs qui demandaient une augmentation générale de 6 pour cent afin que leur pouvoir d'achat soit maintenu, alors que la direction, sans considération des énormes profits réalisés, n'offrait que 1,8 pour cent d'augmentation.

## Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les filiales des multinationales sont plus favorables que dans les entreprises nationales comparables. Elle fait observer que la question 13 est sans objet et déclare que les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives.

## Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana (TUC)* indique que les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales ne sont pas moins favorables que ceux qu'accordent les employeurs comparables. Les multinationales créent des hôpitaux et des écoles dans les régions peu développées au profit des groupes à bas revenu. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives.

## Grèce

La *Fédération des industries grecques (FIG)* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales sont aussi favorables que dans les entreprises nationales comparables. Dans les entreprises multinationales, les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives, de branche ou d'entreprise. La FIG déclare en outre qu'il n'y a pas eu en Grèce de mesures particulières prises par le gouvernement en vue de permettre à des groupes à bas revenu ou à des régions peu développées de bénéficier des activités des multinationales.

## Guatemala

Le gouvernement du *Guatemala* déclare que, pour ce qui est du secteur agricole, les conditions de travail sont plus favorables dans les multinationales que dans les entreprises nationales. Pour ce qui est du secteur industriel, les conditions de travail dans les multinationales sont égales ou supérieures à ce que la législation prévoit. Les questions de conditions de travail et de salaires sont réglées par voie de conventions collectives. On ne dispose pas d'informations récentes en ce qui concerne les mesures prises par le gouvernement pour que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales.

Le *Comité de coordination des associations des secteurs agricole, commercial, industriel et financier (CACIF)* fait observer que, d'une manière générale, les conditions de travail dans les EMN sont comparables à celles des entreprises nationales. La négociation collective étant un domaine d'action important du CACIF, en particulier dans les entreprises, les salaires et autres conditions d'emploi sont déterminés par voie de conventions collectives. Le CACIF n'a pas connaissance de mesures qui auraient été prises par le gouvernement en rapport avec les activités des EMN dans le but d'aider les groupes à bas revenu et les régions peu développées.

## Guyana

Le gouvernement déclare qu'au *Guyana* les salaires, les prestations et les conditions de travail ne sont pas moins favorables dans les multinationales que dans les entreprises nationales comparables. Des mesures d'incitation fiscales et autres ont été prévues à l'intention des multinationales afin d'attirer les investissements dans les régions peu développées.

## Hongrie

Selon le rapport communiqué par les partenaires sociaux, le gouvernement déclare qu'en *Hongrie* les relations du travail sont régies par le Code du travail, qui énonce les droits fondamentaux et les obligations respectives des employeurs et des salariés et détermine notamment les normes minima en matière de salaires, primes pour travail posté, heures supplémentaires, congés annuels et indemnités de licenciement. Le salaire minimum national est fixé par décret gouvernemental, sur la base d'une convention nationale tripartite conclue entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de salariés. La législation nationale régleme aussi les questions d'impôts et de prestations liés à l'emploi. Le gouvernement indique que, selon les statistiques disponibles depuis 1997, les salaires sont plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers que dans les entreprises hongroises; en 1999 les statistiques faisaient apparaître que, pour des emplois comparables, dans les entreprises à capital entièrement étranger les salaires étaient supérieurs de 43 pour cent en moyenne à ceux des entreprises à capital entièrement hongrois, alors qu'en 1997 l'écart n'était que de 35 pour cent. Dans les entreprises à participation étrangère au capital, l'avantage sur le plan salarial est d'environ 30 pour cent. Plus les effectifs sont importants, plus l'écart des rémunérations diminue: entre 10 et

20 salariés, les salaires sont, dans les entreprises à capital étranger, supérieurs de 80 pour cent à ceux pratiqués dans les entreprises hongroises; à 1 000 employés, l'écart est légèrement supérieur à 20 pour cent.

Le gouvernement explique que, dans les sociétés à capital hongrois, les salaires varient en fonction de la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de 10 à 20 employés ils sont inférieurs de 30 pour cent à ceux versés par les entreprises de 1 000 employés. Par contre, dans les sociétés à capital entièrement étranger, les niveaux de rémunération sont pratiquement invariables quel que soit le nombre de salariés. Le gouvernement signale que dans ces sociétés l'avantage salarial est assez net à tous les niveaux, mais plus particulièrement à celui des cadres ou des spécialistes de haut niveau. A son avis, l'avance qu'ont ces sociétés sur les plans de la technologie et de la productivité leur permettrait de verser des salaires bien plus élevés mais, pour le marché du travail hongrois, le plus qu'elles offrent leur suffit pour attirer la main-d'œuvre dont elles ont besoin. Il indique que, abstraction faite des clauses des contrats individuels, parfois, conditions de travail et salaires peuvent être déterminés par voie de conventions collectives. Il constate que les multinationales respectent la législation du travail applicable. La Confédération des industriels hongrois, entre autres partenaires sociaux, déclare que, par rapport aux entreprises hongroises, dans les multinationales les salaires sont supérieurs de 20 à 50 pour cent, la couverture sociale y est identique, les conditions de travail sont meilleures et les moyens matériels plus modernes. Les niveaux de rémunération y sont plus favorables parce que la productivité y est plus élevée, de même que le rythme d'activité y est plus soutenu. En ce qui concerne les mesures prises pour que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales, les employeurs déclarent que le gouvernement encourage les liens entre les fournisseurs hongrois et les multinationales. Ils déclarent en outre que les mesures s'inscrivant dans les objectifs de développement économique (GFC), de même que les fonds régionaux, sont destinées à bénéficier à ces groupes. Dans leur réponse au questionnaire, les employeurs indiquent aussi qu'ils ont créé des pôles d'activité dans les régions peu avancées, qui fonctionnent aujourd'hui en sept emplacements différents. La Confédération des syndicats hongrois, la Fédération nationale des syndicats autonomes et la Fédération nationale des conseils de travailleurs conviennent avec le gouvernement et les employeurs que les salaires et avantages connexes sont généralement plus élevés dans les multinationales que dans les entreprises hongroises. Les syndicats disent que les conditions de travail dans les multinationales sont incontestablement meilleures que dans les entreprises hongroises et considèrent que ce sont souvent les investissements que font les multinationales qui améliorent ces conditions. Leur structure hiérarchique est, elle aussi, différente de celle des entreprises nationales. Toujours selon les syndicats, dans les multinationales, les salaires, qui vont couramment de 30 000 à 55 000 forint, dépassent la moyenne nationale d'environ 20 à 40 pour cent et, en tout état de cause, les salaires les plus bas y sont généralement supérieurs au salaire minimum légal national. Dans les multinationales les emplois nécessitant un diplôme de l'enseignement supérieur sont rémunérés de 50 à 100 pour cent plus que dans les entreprises nationales. Les rémunérations des cadres supérieurs, notamment dans le secteur des machines et des véhicules, sont proches de celles qui ont cours dans l'UE. Les syndicats indiquent que le niveau des salaires est déterminé par le marché du travail, le taux d'inflation, le coût de la vie et le potentiel des multinationales. Les conventions salariales nationales, y compris en ce qui concerne le secteur public, ont une influence sur les conventions salariales conclues dans les multinationales. Les syndicats indiquent que la rémunération relativement plus favorable des salariés dans les multinationales est subordonnée à d'autres facteurs: gains de productivité, normes de qualité et de productivité plus élevées et qu'il est «généralement admis» que la Hongrie est sur le plan des rémunérations à la traîne par rapport à l'Europe occidentale ou aux autres pays d'origine des multinationales et qu'elle ne pourra les rattraper que progressivement. Par ailleurs, les syndicats signalent que dans l'alimentation les exemples de situations abusives en matière d'heures supplémentaires, de conditions de travail et de niveaux de rémunération minima sont innombrables. Il arrive souvent que les heures supplémentaires

ne soient pas rémunérées ou bien le soient à un taux non conforme au Code du travail. Dans près de deux tiers des multinationales où des conventions collectives sont en vigueur, conditions de travail et salaires sont déterminés par ce moyen.

#### Inde

Selon le gouvernement de l'*Inde*, les salaires et les conditions de travail sont meilleurs dans les multinationales que dans les entreprises locales, et ils sont déterminés par voie de conventions collectives ainsi que par les règles et réglementations pertinentes.

#### Indonésie

Le gouvernement de l'*Indonésie* déclare que les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail sont généralement meilleurs dans les multinationales que dans les entreprises nationales. Il est demandé aux multinationales, notamment dans le secteur des industries extractives, de sous-traiter leurs activités non essentielles à des entreprises privées. Dans la plupart des sociétés où il existe des syndicats, les salaires et les conditions de travail sont déterminés par la négociation collective.

#### Irlande

Le *Congrès irlandais des syndicats (ICTU)* déclare que, abstraction faite des aspects sécurité de l'emploi et durée des contrats d'engagement, dans les multinationales, les conditions d'emploi, salaires et prestations annexes sont généralement plus favorables que dans les entreprises nationales comparables. L'*ICTU* déclare en outre que, selon les chiffres les plus récents, par rapport aux entreprises irlandaises comparables, dans les multinationales le salaire annuel moyen est plus élevé de 22 pour cent. Chaque multinationale a ses conceptions propres. Les entreprises américaines (40 pour cent des multinationales en Irlande) préfèrent négocier individuellement au niveau de l'entreprise, n'encourageant ni la présence des syndicats ni leur participation à la négociation collective. En application d'un accord conclu entre les partenaires sociaux, le gouvernement a mis en place un certain nombre de dispositions tendant à améliorer l'accès à l'enseignement et à la formation professionnelle pour les personnes qui vivent dans des régions particulièrement défavorisées. Les salaires et les conditions de travail ne sont pas déterminés uniquement par les conventions collectives.

#### Italie

Le gouvernement de l'*Italie* déclare qu'en règle générale la taille de l'entreprise, sa productivité et la qualité de ses relations contractuelles sont des éléments qui ont beaucoup plus d'influence sur le niveau des salaires et les conditions de travail que sa nationalité. Les conventions collectives du travail s'appliquent pleinement aux multinationales. Conditions de travail et salaires sont déterminés par voie de conventions collectives de portée nationale et, à titre complémentaire, par voie de négociation collective au niveau de l'entreprise. Il n'existe pas de mesures visant spécifiquement à attirer les multinationales vers les régions peu développées du pays. Des facilités sont accordées sur la base de critères identiques aux entreprises locales et aux multinationales. D'une manière générale, les entreprises peuvent obtenir des subventions et des prêts bonifiés à hauteur de 50 pour cent des investissements réalisés dans les régions particulièrement désavantagées, conformément aux modalités prévues par l'Union européenne.

Les opinions exprimées par les organisations de travailleurs italiennes – la *Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL)*, la *Confédération générale italienne du travail (CGIL)* et l'*Union des travailleurs italiens (UIL)* – dans leur réponse commune sont très voisines de celles du gouvernement.

## Japon

La *Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)* déclare qu'en matière de salaires et de conditions d'emploi les multinationales établies au Japon n'appliquent pas directement la politique qu'elles suivent dans leur pays d'origine mais le système japonais. Selon la JTUC-RENGO, les salaires sont plus élevés dans les multinationales que dans les entreprises japonaises, mais l'écart se réduit.

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail ne sont pas moins favorables dans les multinationales que dans les entreprises nationales et peuvent parfois l'être plus. Il indique avoir pris, pour favoriser le développement des régions peu avancées, les mesures suivantes: réduction de la charge fiscale en faveur des investisseurs établis dans les régions peu développées, notamment dans le nord et le sud du pays; allongement de la période d'exonération fiscale pour ceux qui vont s'installer dans ces régions; création d'universités et d'instituts de technologie dans ces régions; priorité à l'emploi des travailleurs vivant dans ces régions. Normalement, les salaires sont déterminés par les employeurs et acceptés par les travailleurs; ils sont stipulés dans les contrats de travail. Les autres conditions de travail et avantages sont déterminés par voie de conventions collectives.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail ne sont pas moins favorables dans les multinationales que dans les entreprises nationales comparables. Elle signale deux types de mesures prises par le gouvernement: l'encouragement des investissements dans les régions peu développées à travers des exonérations d'impôt et la priorité faite à l'emploi des travailleurs de ces régions. En ce qui concerne les salaires et les conditions de travail, ces éléments sont souvent déterminés par voie de conventions collectives.

## Kenya

Au *Kenya*, selon le gouvernement, par rapport à ce qui se pratique dans les entreprises locales, les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales sont comparables mais aussi, dans certains cas, plus favorables. La plupart du temps, les salaires sont déterminés par voie de conventions collectives, mais tel n'est pas le cas en ce qui concerne les conditions de travail, notamment les questions d'hygiène et de sécurité, à propos desquelles les travailleurs manifestent depuis quelque temps un intérêt plus marqué. Le gouvernement fait de son mieux pour «que les centres urbains cessent d'être encombrés par les industries» en incitant les multinationales des secteurs industriels lourds à s'implanter dans les régions rurales et peu développées et, à cette fin, améliore les infrastructures – routes, distribution de l'électricité, télécommunications. Grâce à cet effort, des multinationales, notamment des secteurs de l'horticulture, du sucre et du papier, se réinstallent dans ces régions.

## Koweït

Dans leur réponse commune, les trois partenaires sociaux déclarent qu'au *Koweït* la législation nationale détermine les conditions de travail que toutes les entreprises, multinationales comprises, sont tenues de respecter *a minima*. Les salaires et des prestations ne sont pas plus favorables dans les multinationales que dans les autres entreprises. La législation nationale prescrit aux multinationales de suivre une stratégie qui soit profitable pour les groupes à bas revenu et les régions peu développées. Le gouvernement se charge de fournir les facilités nécessaires à cette fin. Au Koweït, les salaires et les conditions de travail ne sont pas déterminés par voie de conventions collectives mais l'Etat s'efforce de mettre en place une législation qui aille dans ce sens.

## Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* déclare que les salaires, les prestations sociales et les conditions de travail sont aussi – et parfois plus – favorables dans les multinationales que dans les entreprises nationales. Le gouvernement n'a pas pris de mesures spécifiques afin que les groupes à bas revenu bénéficient des activités des multinationales mais certaines régions peu développées, en retard sur le plan technologique, ont néanmoins tiré leur parti des efforts déployés au niveau national pour certains services comme les télécommunications. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives lorsque des syndicats ont été établis. La LBAS observe que, si des syndicats n'ont pas été établis dans de nombreuses multinationales, c'est en raison de l'attitude négative de l'employeur.

## Liban

Le gouvernement du *Liban* déclare que les salaires ne sont pas moins élevés et même le sont plus dans les multinationales que dans les autres entreprises. Beaucoup de salariés des multinationales bénéficient en outre de prestations d'un niveau plus élevé que ce que ne prévoit la législation. Les conditions de travail sont déterminées par voie de contrats conclus entre les parties. Toutes les entreprises multinationales comptant 15 employés ou plus doivent avoir des règles pour la conclusion de ces contrats. Les multinationales qui, comme celles du secteur bancaire, ont des conventions collectives, offrent des prestations d'un niveau plus élevé que les contrats de travail individuels.

## Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* indique que les articles 2 et 3 de la loi n° 1-924 sur les salaires établissent les normes minimales applicables en matière de salaires et de conditions de travail et garantissent que ces normes sont stipulées dans les conventions collectives ou, à défaut, dans les contrats de travail. Ces normes salariales, qui font l'objet de révisions annuelles, sont entérinées par le Conseil tripartite de la République de Lituanie. Selon le Département des statistiques, dans les multinationales les salaires ne sont pas inférieurs au salaire minimum et souvent sont plus élevés (plusieurs sociétés sont nommément désignées). Quant aux conditions de travail, dans certaines EMN (elles aussi nommément désignées), elles sont «plutôt bonnes» et «plus agréables» que dans les entreprises nationales.

La *Confédération des industriels lituaniens (LPK)* déclare que, dans les multinationales, les salaires sont sensiblement les mêmes que dans les entreprises locales, et ajoute que les conditions de travail y sont meilleures grâce à l'usage qu'on y fait des technologies modernes. Il existe un salaire mensuel minimal, qui est déterminé sur une base tripartite et qui s'applique à toutes les entreprises, multinationales comprises. Le gouvernement a entériné la mise en place d'un système de primes pour «conditions de travail difficiles». Dans les multinationales où les syndicats sont présents, des conventions collectives sont conclues.

La *Centrale des syndicats lituaniens (CSL)* fait observer que les salaires et les conditions de travail sont relativement plus élevés dans les multinationales mais déclare que les négociations concernant la normalisation des salaires sont actuellement dans l'impasse parce que le gouvernement «tolère» le gel des salaires et reste fermé aux propositions des syndicats. La *Centrale des syndicats lituaniens* déclare par ailleurs qu'elle ne dispose pas d'informations quant aux mesures que le gouvernement a pu prendre afin que les groupes à bas revenu et les régions peu développées bénéficient des activités des multinationales.



L'Unification des syndicats lituaniens (LPSS) fait elle aussi observer que les salaires et les conditions de travail sont relativement plus élevés dans les multinationales (plusieurs sociétés sont nommément désignées) et déclare qu'en outre les relations entre syndicats et employeurs y sont nettement plus civiles et plus constructives. Les employeurs étrangers ont cependant tendance à recourir à des méthodes de négociation et à appliquer des conditions et des systèmes qui s'écartent des modalités traditionnelles et qu'il est difficile de comprendre. En outre, l'information est parfois difficile à obtenir.

## Madagascar

Selon l'Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM), comme en principe les multinationales sont, elles aussi, soumises au Code du travail, les salaires, prestations et conditions de travail ne devraient théoriquement pas y être moins favorables que dans les entreprises nationales. En réalité, les pratiques de ces entreprises ont fait l'objet de vives critiques de la part des syndicats, si bien que la Direction générale du travail et l'Inspection du travail ont ordonné des enquêtes, à l'issue desquelles de nombreuses irrégularités ont été relevées dans divers domaines: paiement des heures supplémentaires, entraves aux droits syndicaux, harcèlement sexuel, sécurité et hygiène du travail. Le ministère de l'Industrialisation et de l'Artisanat entend créer, avec la «loi sur l'orientation industrielle», des zones industrielles destinées aux investisseurs afin d'aider les régions isolées. Dans les multinationales, les salaires et les conditions de travail ne sont pas déterminés par voie de conventions collectives, du fait que la représentation des salariés et l'implantation des syndicats s'y révèlent plutôt ardues.

## Malaisie

Pour la Malaisie, les trois partenaires sociaux déclarent que les multinationales offrent des salaires, des prestations et des conditions de travail plus favorables que les employeurs locaux. Le gouvernement a adopté des mesures destinées à favoriser l'implantation d'entreprises dans les régions peu développées, afin d'y développer les possibilités d'emploi. A cet égard, le Congrès des syndicats malaisiens déclare qu'il souhaiterait que les populations locales soient consultées avant que ces entreprises ne s'installent. Conditions de travail et salaires sont déterminés par voie de conventions collectives dans les multinationales où les syndicats sont présents.

## Malte

L'Union générale des travailleurs de Malte (GWU) déclare que les multinationales sont en général à la pointe de leur secteur en matière de conditions d'emploi. Il n'existe pas de politique nationale spécifique concernant les groupes à bas revenu et les régions peu développées. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives.

## Maroc

La Confédération démocratique du travail du Maroc (CDT) déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales sont meilleurs que ceux qu'appliquent les employeurs locaux. En ce qui concerne les régions peu développées du pays, le gouvernement propose aux investisseurs des zones équipées à des fins industrielles. Il a mis en place une commission ministérielle de l'investissement, qui a pour mission de créer des conditions de nature à attirer les investissements. Il est rare que l'on se réfère aux conventions collectives du travail pour résoudre les conflits sociaux. Contrairement à ce qui était le cas dans les années soixante, premières années de l'indépendance, époque où les conventions collectives ont connu un regain de faveur, aujourd'hui la conclusion de tels instruments est devenue «un phénomène isolé». La CDT déclare qu'il n'existe maintenant qu'une quarantaine de conventions, qui sont d'ailleurs

pour un tiers suspendues et inapplicables. Depuis 1999, le Maroc commence à se montrer favorable aux conventions collectives. Le Conseil supérieur pour la négociation collective s'est réuni en mai 1999 et le projet de code du travail préconise l'organisation des relations socioprofessionnelles à travers les conventions collectives. Dans les multinationales, ces relations se situent essentiellement hors de ce cadre.

## Maurice

Le gouvernement de *Maurice* déclare que les mêmes lois et réglementations s'appliquent sans distinction aucune aux multinationales comme aux entreprises nationales et qu'en conséquence les salaires et les conditions de travail dans les multinationales sont déterminés dans les conditions définies par les instruments applicables (loi de 1973 sur les relations professionnelles ou loi n° 50 de 1975 sur le travail), selon le secteur considéré. Les travailleurs des multinationales bénéficient des mêmes conditions prescrites par la loi que les travailleurs des entreprises nationales, y compris les taux de salaire minimum fixés au niveau national (par le Conseil national des rémunérations, sur la base d'éléments prenant en considération l'intérêt de la communauté dans son ensemble et l'équilibre entre les revenus de différents secteurs), de même que les prestations et allocations. La législation en vigueur assure la protection des salariés des multinationales en matière de préavis de licenciement et d'indemnité de licenciement en fonction de l'ancienneté en cas de restructuration des activités, notamment lorsque ces licenciements résultent de fusions, prises de contrôle, transferts d'unités de production ou cessation des activités. Dans les entreprises nationales comme dans les multinationales, les différends qui peuvent surgir sont traités au niveau de l'Office du travail, par voie de conciliation ou d'arbitrage, ou encore par voie judiciaire. Dans certains cas, les conditions de travail et les niveaux de rémunération, qui sont plus favorables que ce que ne prévoit la législation, sont déterminés par voie de conventions conclues entre, d'une part, les organisations de travailleurs et, d'autre part, l'employeur ou le groupe d'employeurs du secteur considéré.

## Mexique

Le gouvernement du *Mexique* déclare que les conditions de travail dans les multinationales sont comparables à ce qu'elles sont dans les entreprises nationales car les unes comme les autres sont tenues de respecter la loi fédérale sur le travail. La Constitution politique des Etats-Unis du Mexique énonce, sous sa section VII, paragraphe «A», article 123, les principes de droit régissant les relations professionnelles. Le principe d'égalité des conditions de travail, qui implique celui d'une rémunération égale pour un travail égal, est inscrit dans la loi fédérale sur le travail, non seulement sous ses articles 3 et 56, mais aussi sous son article 86. Cette même loi définit les modalités de détermination des salaires minima interprofessionnels et par branche pour les ouvriers qualifiés et les ouvriers spécialisés, et, en règle générale, les conventions collectives et les contrats de travail fixent des salaires plus élevés. En matière de logement, il existe un organisme social, l'Institut créé par la loi sur le Fonds national pour le logement des travailleurs (INFONAVIT), qui a une mission de promotion dans ce domaine et qui est financé par des cotisations patronales et des subventions de l'Etat. Le gouvernement déclare que les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives et que toutes les sociétés travaillant à l'exportation qui ont participé au Grand concours national de l'exportation ont des conventions collectives. Dans les secteurs de l'automobile, de la chimie et de la pharmacie, les relations entre employeurs et salariés sont régies par des conventions collectives enregistrées auprès du Conseil de conciliation et d'arbitrage (JFCA). Le gouvernement considère en outre que l'implantation de multinationales crée une dynamique positive qui bénéficie aux groupes à bas revenu et aux régions peu développées. Au niveau de chaque Etat comme à celui des communes, on s'efforce d'attirer des multinationales à travers des mesures d'incitation revêtant éventuellement la forme d'une certaine déréglementation, de manière à générer des emplois dans les zones où cela est susceptible de bénéficier directement et indirectement à

la population. L'amélioration des infrastructures par les autorités locales en vue d'attirer des multinationales bénéficie aussi aux populations locales.

La *Confédération des travailleurs du Mexique (CMT)* déclare que le degré de protection contractuelle des salaires résulte de conventions conclues sous la supervision de la Commission nationale du salaire minimum et dans le cadre défini par la loi fédérale sur le travail. Ce système s'applique aux accords conclus dans le secteur public comme dans le secteur privé et s'étend aux questions concernant les droits acquis des travailleurs et les questions de relations professionnelles.

### République de Moldova

Le gouvernement de la *République de Moldova* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail sont plus favorables dans les multinationales que ce qu'accordent les employeurs locaux comparables. Les conditions de travail et les salaires sont déterminés par voie de négociations collectives. Pour ce qui est de la protection des producteurs locaux et du marché national en ce qui concerne la vente de biens de consommation, la décision n° 364 du 28 avril 1999 a été adoptée dans le but de protéger par une interdiction de la concurrence déloyale les producteurs et les consommateurs du pays. Le Parlement est actuellement saisi d'un projet de loi concernant les aides et sauvegardes antidumping, que le gouvernement a d'ores et déjà approuvé par sa décision n° 860 du 20 septembre 1999.

### Mozambique

Selon l'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)*, les multinationales versent des salaires plus élevés et offrent des conditions de travail relativement meilleures que ceux qu'accordent les employeurs nationaux. Cette organisation faitière estime cependant que les multinationales implantées dans le pays versent à la main-d'œuvre locale des salaires relativement bas comparés à ceux versés par d'autres entreprises étrangères appartenant à la même catégorie. Dans les multinationales, les salaires et les conditions de travail sont «déterminés de manière générique à titre d'éléments de base des conventions collectives».

### Myanmar

Le gouvernement du *Myanmar* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales ne sont pas moins favorables que ceux qu'accordent les employeurs comparables et qu'il existe des organismes officiels ayant pour mission de veiller à ce que les droits des travailleurs soient respectés dans les multinationales.

### Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* indique que les salaires, les prestations et les conditions de travail sont plus favorables dans les multinationales que dans les autres entreprises du Népal. Les salaires et les conditions de travail sont fondés pour la plupart sur des conventions collectives. La fédération ne pense pas que le gouvernement ait pris des mesures spécifiques pour que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales.

### Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* indique que la politique suivie par les multinationales en matière salariale est plus favorable que ce que ne prévoit le Code du travail et que les prestations sociales y sont elles aussi plus élevées que ce que ne prévoit la législation. D'ailleurs, les conditions de travail dans les multinationales sont «ce qu'il y a de mieux».

Conditions de travail et salaires sont déterminés par voie de conventions collectives. A propos de la question 13, le gouvernement déclare avoir pour objectif fondamental de garantir l'existence de conditions permettant au secteur privé, y compris aux multinationales et autres entreprises qui s'établissent dans les zones franches, de générer des emplois productifs et durables. A cette fin, il s'emploie à préserver et consolider la paix sociale en entretenant le dialogue et l'harmonisation des relations dans le domaine du travail. Avec le nouvel essor de l'économie et l'amélioration des conditions de travail, il importe que le Code du travail soit appliqué de manière rationnelle.

## Norvège

Le gouvernement de la *Norvège* fait observer que la fixation des salaires s'effectue soit par voie de conventions collectives, soit par voie d'accord individuel entre l'employeur et le travailleur concerné, de sorte que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont mieux placées pour traiter de cette question. La législation norvégienne, qui s'applique aux multinationales, fixe des normes *a minima* en matière de rémunération, de congés, de durée du travail et pour d'autres conditions de travail. Les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales ne sont pas moins favorables que ceux qu'accordent les employeurs comparables. Le gouvernement indique que, pour la plupart des travailleurs des multinationales, comme pour ceux des entreprises nationales, les salaires sont déterminés par voie de conventions collectives tandis que les autres normes minimales – congés, durée du travail, autres conditions de travail – sont déterminées par la législation nationale. D'une manière générale, les travailleurs et les employeurs sont libres de négocier et de conclure des conventions dans quelque domaine que ce soit, du moment que les normes légales minima sont respectées. La loi sur la protection des travailleurs et le milieu de travail fixe, en matière de conditions de travail, des normes minimales auxquelles il ne peut être dérogé à moins d'un accord exprès. Le gouvernement signale qu'en raison de leur situation particulière les îles Svalbard (un archipel au nord-ouest du pays) connaissent des dispositions en matière de conditions de travail et d'hygiène et de sécurité qui s'écartent un peu des normes prévues par la loi sur le milieu de travail.

## Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique que les multinationales doivent se conformer aux mêmes règles que les sociétés nationales, à savoir qu'en vertu de la loi de 1991 sur les contrats de travail les salaires les prestations et les conditions de travail sont négociables, sous réserve du respect de certaines normes minimales inscrites dans la législation sur l'emploi. Il signale qu'un nouveau gouvernement a été élu en novembre 1999 et que celui-ci a décidé d'abroger certains textes législatifs, notamment la loi sur les contrats de travail. Il déclare qu'il n'y a pas eu de fait nouveau depuis le rapport précédent, si ce n'est que les taux de salaire minimum ont été revalorisés le 1<sup>er</sup> mars 1997. Les entreprises privées (multinationales comprises) ne sont pas tenues de fournir une aide aux groupes «vulnérables» sur le marché du travail si ce n'est à travers les impôts qu'elles doivent acquitter. Les groupes à bas revenu bénéficient indirectement d'une aide par le biais d'un programme gouvernemental qui consiste à octroyer aux entreprises, multinationales comprises, des subventions salariales destinées à aider les chômeurs de longue durée particulièrement défavorisés qui sont à la recherche d'un emploi à accéder à un emploi fixe. La création, en octobre 1998, de la structure de commissaire régional à l'emploi et à l'aide au revenu avait pour objectif d'aider les régions à trouver des solutions adaptées à leurs besoins en matière d'emploi. Selon une enquête réalisée pour le compte du ministère du Travail en 1997, 49 pour cent des salariés étaient alors au bénéfice de conventions collectives et 49 pour cent au bénéfice de contrats de travail individuels.

La *Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande (NZE)* indique, dans ses commentaires sur le rapport du gouvernement, qu'il partage les vues de celui-ci. Elle

ajoute que, selon certaines études (références citées) réalisées par des économistes, les salaires et les prestations sont d'un niveau plus élevé dans les multinationales que dans les entreprises nationales comparables.

A propos du même rapport, le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* déclare qu'il «prend note» de la réponse du gouvernement relative à cette partie et n'a pas d'autres commentaires.

## Oman

Selon la *Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI)*, les prestations accordées dans les multinationales sont d'un niveau plus élevé que dans les entreprises nationales comparables. L'enseignement et la formation mis en place par les pouvoirs publics permettent à tous les individus, quelle que soit leur catégorie de revenu, de bénéficier des activités des multinationales. En outre, l'OCCI répond par l'affirmative à la question 15.

## Ouganda

Dans leur réponse commune, les trois partenaires sociaux de l'*Ouganda* indiquent que les salaires, les prestations et les conditions de travail sont plus favorables dans la majorité des multinationales que ceux qu'accordent les employeurs comparables du pays. Certains aspects des salaires et des conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives. Le gouvernement encourage les multinationales à employer des travailleurs locaux, mais il n'existe pas de mesures spécifiques prises à cette fin.

## Pakistan

Dans sa réponse, le gouvernement du *Pakistan* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail qu'offrent les multinationales ne sont pas moins favorables que ceux qu'accordent les autres employeurs du pays. Le Programme d'action sociale du Pakistan, conçu et mis en œuvre en concertation avec les multinationales, a pour but d'éradiquer la pauvreté et d'améliorer les conditions de vie des groupes à bas revenu. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives.

Selon la *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan (NLF)*, les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales sont généralement meilleurs que ceux qu'accordent les autres employeurs du pays. Le gouvernement n'a pas pris de mesures pour que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives.

Selon la *Fédération du travail du Pakistan (PLF)*, les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales sont plus favorables que ceux qu'accordent les autres employeurs comparables. Le gouvernement n'a pas pris de mesures pour que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales. Dans plusieurs domaines la négociation collective a disparu, pour faire place de plus en plus à des contrats de travail.

## Panama

Le gouvernement du *Panama* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales ne sont pas moins favorables que ceux qu'accordent les employeurs comparables. Il mentionne le décret n° 38 du 22 juillet 1998 sur le salaire minimum. Il indique que des multinationales sont implantées dans des zones isolées, où les conditions de vie entraînent des coûts plus élevés en raison des distances et où les perspectives sur le plan du niveau de vie et du développement social sont limitées. Dans

d'autres situations, les multinationales ont contribué à l'amélioration du niveau de vie de leurs salariés. Selon le Code du travail (article 403), les salaires et les conditions de travail peuvent être déterminés par voie de négociations collectives, néanmoins, les conditions stipulées par la législation nationale s'imposent *a minima*. Le gouvernement indique qu'il n'a été adopté que peu de mesures tendant à ce que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales.

L'organisation des travailleurs *Convergence syndicale* déclare qu'hormis la réglementation du travail s'appliquant spécialement aux zones industrielles d'exportation (voir ci-après partie intitulée «Application de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales dans les divers secteurs économiques et industriels») la législation n'établit pas de distinction sur le plan des conditions de travail en général.

## Pays-Bas

Le gouvernement des *Pays-Bas* déclare qu'il n'existe pas de différences entre les entreprises nationales et les multinationales sur le plan des conditions de travail et souligne que la législation néerlandaise traite les multinationales et les entreprises nationales sur un pied d'égalité. La législation concernant les conditions de travail a été modifiée très récemment. La loi de 1998 sur les conditions de travail (LCT) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1999, et ce nouvel instrument ajoute désormais aux sanctions pénales prévues par l'ancienne législation des sanctions civiles et administratives et introduit un système d'amendes administratives (articles 33 et 34) et l'assistance obligatoire d'experts indépendants (article 14, alinéa 2).

## Pérou

Le gouvernement du *Pérou* indique que les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales sont plus élevés que ceux qu'accordent en moyenne les employeurs comparables du pays. Salaires et conditions de travail peuvent être déterminés par voie de conventions collectives, même si les dispositions de la législation du travail se révèlent en fin de compte plus flexibles et si le rôle des syndicats sur ce plan s'est quelque peu estompé. Il n'a pas été pris de mesures spécifiques tendant à ce que les groupes à bas revenu puissent bénéficier de la présence des multinationales.

La *Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)* déclare que dans les multinationales une certaine élite qui représente 10 pour cent des salariés se trouve particulièrement privilégiée sur le plan du salaire, ce qui permet de dire que, du moins en ce qui concerne cette catégorie, les conditions salariales sont plus favorables dans ces entreprises, tandis que pour le reste des travailleurs la situation est plutôt précaire. La CGTP déclare également que les salaires et les conditions de travail ne sont déterminés par voie de conventions collectives que dans le secteur des petites entreprises, où les syndicats restent présents et que, même dans ce cadre, le processus en question ne s'accomplit pas en toute indépendance. De son point de vue, le gouvernement n'a pris aucune mesure spécifique tendant à ce que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales et il ne s'est d'ailleurs pas vraiment appesanti sur cette question. Par ailleurs, la CGTP estime que le chômage et le sous-emploi se situent aux environs de 40 pour cent et que la population péruvienne n'a bénéficié de la présence des multinationales que de manière marginale.

## Philippines

Le Bureau des conditions de travail (BWC) du ministère du Travail et de l'Emploi des *Philippines* déclare que les multinationales offrent des prestations et des conditions de travail comparables, qui satisfont dans la plupart des cas aux normes du travail en vigueur, ce qui comprend les questions de santé et d'hygiène du travail. La Direction des zones

économiques (PEZA) du ministère du Commerce et de l'Industrie indique dans sa réponse que les salaires et prestations sont certes plus élevés dans les multinationales que dans les sociétés nationales comparables mais que les conditions de travail y sont comparables. S'agissant des mesures prises par les pouvoirs publics afin que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales, le BWC mentionne la création, sous la responsabilité de la PEZA, de zones industrielles d'exportation. La PEZA ajoute que l'on s'efforce aussi de favoriser la création d'«écozones», ce qui implique un développement des liens en amont et en aval, une stimulation des dispositifs générateurs d'emplois et des moyens de formation professionnelle et un soutien des services d'infrastructure. L'Institut du travail et de l'emploi (ILS) indique que le gouvernement encourage l'établissement d'entreprises – locales ou multinationales – dans les enclaves économiques situées dans les régions où les revenus sont faibles et dans les régions peu développées. La loi de 1995 sur les zones économiques spéciales, ou la loi de la République n° 7916, définit le cadre légal de cette politique. L'ILS indique que la loi sur les zones économiques spéciales précise sous son article 3(b) que son objet est de permettre la «transformation de certaines régions du pays en pôles fortement développés dans les secteurs de l'agro-industrie, du commerce, du tourisme, de l'investissement bancaire et de la finance, où les entreprises pourront trouver des travailleurs aux qualifications élevées et des services efficaces». L'article 5 de la loi désignait initialement certaines régions où des zones économiques peuvent être établies. Les organes administratifs ayant répondu au questionnaire (BWC, PEZA, OSHC) déclarent que le gouvernement fixe les salaires minima et que le Code du travail régit les conditions de travail minima. Les conventions collectives peuvent établir des salaires et des conditions de travail plus favorables mais, comme le taux de syndicalisation est faible dans les multinationales, la négociation collective n'a cours que dans peu d'entreprises exerçant leur activité dans les zones économiques. Selon l'ILS, le Congrès philippin des syndicats aurait déclaré, lors des consultations tripartites de 1997, que les infractions aux normes minimales en matière de salaires, prestations et conditions de travail n'étaient pas rares.

## Pologne

Le gouvernement de la Pologne déclare qu'il a créé des zones économiques spéciales dans 15 régions afin d'encourager les investissements de multinationales dans les régions marquées par un chômage élevé et par d'autres handicaps économiques. Les quelque 200 sociétés implantées dans ces zones en mai 1999 sont, pour la majorité, des sociétés à capitaux étrangers.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* déclare que, dans la majorité des cas, salaires, prestations et conditions de travail sont moins favorables dans les multinationales que dans les entreprises nationales comparables. Confirmant les propos du gouvernement, l'OPZZ signale qu'un traitement préférentiel est accordé aux investisseurs, multinationales comprises, afin d'attirer davantage les investissements dans les régions peu développées. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives.

Le *Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* déclare que les salaires et les conditions de travail sont des variables qui sont fonction du lieu de travail et du poste considérés. On relève des exemples aussi bien de «situations très favorables» que de «phénomènes négatifs», ces derniers concernant surtout le bas de l'échelle. Dans certains cas, les salaires des postes à haut degré de qualifications et de responsabilités sont exclus de la convention collective afin que leur montant ne soit pas divulgué, ce qui constitue un handicap pour les négociations salariales.

## Portugal

Le gouvernement du *Portugal* déclare que dans les multinationales les conditions de travail sont généralement supérieures à la moyenne du secteur considéré. Pour les années 1996 et 1997, par exemple, sur les plans de la rémunération et de la durée du travail, les conditions accordées par les multinationales (chiffres communiqués) ont été nettement plus favorables que la moyenne, par rapport aux autres entreprises des secteurs correspondants.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* déclare qu'à quelques notables exceptions près les multinationales appliquent des conventions sectorielles et non des conventions collectives. Dans les cas où même une convention sectorielle n'y est pas directement applicable, faute de structure syndicale au sein de l'entreprise, un instrument de cette nature y est rendu applicable par adoption d'un décret à cet effet. Il en résulte qu'en pratique les conditions de travail sont bien supérieures à ce que prévoit la convention sur le plan des salaires, en particulier pour ce qui concerne leur fraction variable, à savoir les primes et les prestations. L'UGT estime que le gouvernement devrait créer certaines conditions susceptibles d'encourager les multinationales à s'implanter dans les régions peu développées, comme le sud, et que la fracture entre les régions sur le plan du développement, telle que mise en lumière par le chômage, s'élargit.

## République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* répond par la négative à la question 12. Aucune mesure spécifique en faveur des groupes à bas revenu et des régions peu développées n'est à signaler. Conditions de travail et salaires sont déterminés par voie de conventions collectives parce que cette procédure aboutit à des conditions plus favorables que ce que ne prévoit la législation.

L'*Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)* répond par la négative à la question 12. En ce qui concerne les groupes à bas revenu et les régions peu développées, le gouvernement n'a pris aucune mesure spécifique pour que les régions en question puissent bénéficier des activités des multinationales. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives.

## Roumanie

Le gouvernement de la *Roumanie* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail offerts par les multinationales sont généralement plus favorables que ceux qu'accordent les employeurs locaux exerçant une activité similaire. Cette analyse est fondée sur les chiffres contenus dans les conventions collectives de travail enregistrées, conformément à la loi n° 130 de 1996, auprès de la Direction générale du travail et de la protection sociale. A propos des mesures prises pour que les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales, la loi n° 151 de 1999 énonce les objectifs fondamentaux de la politique de développement régional en Roumanie. Le gouvernement prévoit, en faveur des investisseurs qui s'établissent dans ces régions «moins favorisées» ou «zones D», une exonération sur les droits de douane et les taxes, sous réserve, entre autres conditions, de la création d'emplois nouveaux (ordonnance d'urgence n° 24 de 1998). Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives (loi n° 14 de 1991 concernant les salaires et loi n° 130 de 1996 concernant les conventions collectives de travail, dans sa teneur telle que modifiée et complétée par la loi n° 143 de 1997).

## Royaume-Uni

Le gouvernement du *Royaume-Uni* signale que, selon certaines études, les investisseurs étrangers tendent à verser des rémunérations supérieures à celles des



entreprises nationales. Ce phénomène pourrait être expliqué par certains éléments (moins concluants quant à eux) selon lesquels la productivité des investisseurs étrangers tendrait, elle aussi, à être plus élevée que celle des entreprises nationales. D'autres explications ont encore été avancées: surenchère destinée à attirer les meilleurs éléments, désir de donner une image de dynamisme, volonté de conserver leur personnel. Autre aspect controversé, nul ne voit pourquoi la productivité serait plus élevée dans les entreprises étrangères que dans les entreprises nationales, surtout si l'on veut bien considérer qu'un grand nombre d'entreprises du Royaume-Uni sont elles mêmes des multinationales, qui ont accès aux mêmes marchés de capitaux et aux mêmes technologies. La politique gouvernementale d'incitation de chacun à saisir sa chance (déjà évoquée dans la réponse à la question 8) a pour ambition d'inciter tous les individus, y compris ceux appartenant aux groupes à faible revenu ou issus des régions peu développées, à tirer pleinement parti de toutes les possibilités qui leur sont offertes d'apprendre, de travailler et de participer pleinement à la vie de la société, ces possibilités incluant les multiples opportunités offertes à travers les activités des EMN. Le gouvernement déclare avoir réformé le système fiscal et celui des prestations sociales de telle sorte que le travail soit à nouveau véritablement rémunérateur et que nul ne soit plus désormais dissuadé de prendre un emploi. Ces réformes incluent l'introduction, en avril 1999, du salaire minimum national, un taux d'imposition de base sur le revenu de 10 pour cent, un crédit d'impôt pour les familles laborieuses et une réforme du Système national d'assurances sociales. Un certain nombre d'orientations ont été prises dans le but d'aider les communautés défavorisées à combler leur écart par rapport aux autres. Ce «New Deal» pour les communautés est la pièce maîtresse de la nouvelle stratégie suivie par le gouvernement pour résoudre les problèmes que connaissent les quartiers les plus pauvres. Dans sa démarche, le gouvernement a opté pour une approche souple, proche du terrain, qui vise l'amélioration des perspectives d'emploi, la baisse de la délinquance et l'amélioration sur le plan des performances scolaires et de la situation sanitaire. L'action exercée dans ce cadre est relayée par celle qui s'exerce dans le cadre du budget unifié de redressement (Single Regeneration Budget), des nouvelles agences de développement régional, des zones de soutien éducatif, d'action pour l'emploi et d'action sanitaire renforcée. Le but est de parvenir à ce que les gens ne soient plus injustement dissuadés de saisir la chance en matière d'emploi ou de possibilités de formation qui peut leur être offerte dans une EMN ou une autre entreprise à cause de barrières telles que la pauvreté ou bien le fait de vivre dans une localité défavorisée. Pour encourager les investisseurs à s'implanter dans les régions économiquement en retard, le gouvernement a mis en place un système d'assistance sélective régionale. Les zones concernées sont notamment celles dans lesquelles, conformément aux critères de l'Union européenne, le PIB par personne est inférieur de 25 pour cent à la moyenne de l'Union. Aucune distinction n'est faite, à ce titre, entre les EMN et les autres entreprises, les unes comme les autres pouvant bénéficier du système de subventions selon les mêmes modalités.

## Rwanda

Le gouvernement du *Rwanda* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail sont particulièrement favorables dans les multinationales. Les salaires et les conditions de travail ne sont pas déterminés par voie de conventions collectives; aucune convention collective n'a été conclue dans le pays car le mouvement syndical, phénomène récent au Rwanda, y est «encore faible». Le gouvernement n'a pas pris de mesures tendant à ce que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales.

La *Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* déclare que les salaires, prestations et conditions de travail ne sont pas moins favorables dans les multinationales que dans les entreprises du pays. Elle explique que l'absence de conventions collectives tient au fait que la pratique de la négociation collective n'a pas cours et que le mouvement syndical est «très jeune». Elle déclare en outre ne pas disposer

d'information sur les mesures que le gouvernement a pu prendre afin que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales.

### Saint-Vincent-et-les Grenadines

Pour *Saint-Vincent-et-les Grenadines*, les trois partenaires sociaux indiquent que dans les multinationales les salaires, les prestations et les conditions de travail ne sont pas moins favorables que dans les entreprises locales, et qu'en fait la protection sociale et les salaires y sont plus favorables que dans les autres entreprises locales comparables. Aucune mesure n'a été prise dans le but d'attirer les investissements dans les régions peu développées du pays ou afin que les groupes à bas revenu puissent bénéficier des activités des multinationales. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives.

### Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* déclare que les salaires sont en grande partie déterminés par les conditions du marché du travail local. Ils varient aussi selon le secteur d'activité. Dans l'ensemble, les multinationales ont de plus grandes ressources financières que les entreprises nationales. Par conséquent, elles offrent généralement des salaires et des conditions de travail qui sont plus favorables que ceux qu'accordent les entreprises nationales. Les multinationales appliquent des barèmes déterminés par les conventions locales en vigueur et versent des primes et des prestations supplémentaires qui sont le reflet de leur politique sociale. Le Président de la République fixe, par décret, le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et le salaire minimum agricole garanti (SMAG), qui constituent les salaires «planchers». Les autorités jouent habituellement un rôle d'arbitre dans les négociations collectives pour obtenir des augmentations de salaire en faveur des travailleurs du bas de l'échelle. Les salaires (à l'exception du SMIG et du SMAG qui sont fixés par décret) et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives, de conventions d'entreprise et, dans certains cas, par décision de l'employeur.

### Singapour

Le gouvernement de *Singapour* déclare que la loi sur l'emploi, qui définit les normes minimales dans ce domaine, constitue une protection pour tous les salariés, que leur employeur soit une multinationale ou une autre entreprise. Le contenu des tâches et les conditions d'emploi sont déterminés par consentement mutuel entre l'employeur et le salarié. Les conditions d'emploi convenues ne doivent cependant pas être moins favorables que celles fixées par la loi sur l'emploi. Près de 300 000 salariés sont membres de syndicats de travailleurs. Ils sont au bénéfice de conventions collectives conclues entre les syndicats et leurs employeurs respectifs et qui précisent notamment les divers éléments que sont le salaire, les allocations et indemnités, les prestations annexes et la durée du travail. En général, les multinationales offrent des conditions d'emploi similaires, sinon meilleures. Les questions de rémunération et de grille des salaires peuvent également être réglées par voie de conventions collectives. Les conventions collectives ont une durée de deux ans. Le gouvernement déclare en dernier lieu qu'il existe divers programmes ayant pour but de permettre aux personnes les moins favorisées et aux groupes à faible revenu de bénéficier des retombées de la croissance économique de Singapour.

### Slovaquie

Pour la *Slovaquie*, les trois partenaires sociaux indiquent dans leur réponse commune que les salaires sont plus élevés dans les multinationales que chez les employeurs nationaux mais que les conditions de travail y sont généralement d'un niveau comparable. Le gouvernement encourage l'investissement dans les régions peu développées en

accordant des exonérations fiscales aux multinationales. Une nouvelle loi a été adoptée à cette fin. Dans certaines multinationales aucun syndicat n'est implanté, de sorte qu'aucune convention collective n'a été conclue. En revanche, lorsque des conventions collectives ont été signées, leurs clauses sont respectées.

## Slovénie

Le gouvernement de la *Slovénie* indique que les salaires sont généralement plus élevés dans les multinationales que dans les entreprises nationales mais que cela tient au niveau de qualification professionnelle plus élevé des salariés de ces entreprises. La législation nationale slovène est applicable au même titre à l'égard des multinationales et des entreprises nationales. La loi sur les relations de travail, la convention collective générale pour le secteur commercial et les conventions collectives de la branche régissent la détermination des salaires et des conditions de travail.

## Sri Lanka

Le gouvernement de *Sri Lanka* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales sont généralement plus favorables que ceux qu'accordent les employeurs comparables du pays. La plupart des multinationales (qui opèrent principalement dans le secteur manufacturier et dans celui du BTP) s'appuient à titre de référence sur les taux de salaire fixés par le Conseil des salaires et versent des salaires qui ne sont que légèrement supérieurs à ces taux. Néanmoins, salaires et conditions de travail sont plus favorables dans ces entreprises que dans les entreprises nationales comparables. Dans certaines multinationales, les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives. En pareil cas, les taux sont relativement bas. Les multinationales sont incitées à s'implanter dans des régions peu développées et, pour les y attirer, on aménage des zones dotées des infrastructures nécessaires et bénéficiant d'autres commodités essentielles. Le Conseil des investissements (BOI) offre en outre divers avantages fiscaux et autres mesures d'incitation.

La *Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* confirme que les conditions dans les multinationales sont généralement plus favorables que celles qu'accordent les employeurs locaux comparables et que, dans la plupart des cas, ces conditions sont déterminées par voie de conventions collectives. Le BOI propose certaines facilités et des concessions qui ont pour objectif de bénéficier aux groupes à bas revenu et aux régions peu développées.

Le *Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC)* estime que les salaires, les prestations et les conditions de travail sont plus favorables dans les multinationales que ceux qu'accordent les employeurs locaux comparables. Là où il existe des syndicats, les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives; dans le cas contraire, les taux fixés par le Conseil des salaires s'appliquent. Des incitations sont offertes aux multinationales pour qu'elles s'implantent dans les zones rurales.

Le *Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika (LJEWU)* déclare qu'il n'existe pas de salaire standard dans les multinationales. Il fait observer que la fixation de salaires minima par le Conseil des salaires s'est révélée désavantageuse pour les travailleurs en ce sens que les multinationales s'en tiennent à ces salaires minima alors qu'elles pourraient accorder des salaires plus élevés.

## Suède

Pour la *Suède*, les trois partenaires sociaux déclarent qu'il n'existe aucune distinction entre multinationales et entreprises nationales en ce qui concerne l'environnement de travail.

## Suisse

Pour la Suisse, le gouvernement déclare qu'en matière de détermination des salaires le pays applique le principe de la liberté de contracter: les parties sont libres de négocier les salaires (sous réserve du respect des droits imprescriptibles) sans être liées par le minimum légal. Cependant, les parties sont tenues de respecter les salaires minima fixés par voie de conventions collectives de travail dans les cas suivants: lorsque les parties au contrat de travail sont membres d'associations patronales et syndicales signataires de la convention collective en question; lorsque le champ d'application de la convention collective en question a été étendu, par effet d'une décision des autorités cantonales entraînant son application à tous les employeurs et à tous les travailleurs du secteur considéré. En Suisse, environ la moitié des travailleurs sont au bénéfice de conventions collectives du travail.

L'*Union patronale suisse (UPS)* déclare que les salaires versés par les multinationales sont comparables à ceux que versent les employeurs suisses, du fait d'une politique des salaires qui est guidée par les lois du marché. En règle générale, dans les entreprises de grande taille, comme le sont la plupart des multinationales, les salaires sont plus élevés que dans les entreprises plus petites. Par effet de l'ordonnance limitant le nombre de salariés étrangers, les multinationales sont tenues d'accorder à leurs salariés étrangers les mêmes conditions de rémunération et de travail ayant cours dans la localité et la profession considérées qu'aux salariés suisses. En droit suisse, en raison du caractère fondamental de la liberté de contracter, toute entreprise a le droit de s'affilier à une organisation patronale comme de ne pas le faire, ou de signer ou ne pas signer une convention collective. De plus, c'est aux partenaires sociaux qu'il appartient de déterminer les aspects que les conventions collectives doivent couvrir. Dans de nombreuses branches de l'économie on a choisi de conclure des conventions collectives de travail, dont certaines englobent les salaires. Dans d'autres, comme les industries mécaniques, où des conventions collectives sont en vigueur depuis 1937, ces conventions ne couvrent pas les salaires, lesquels sont fixés au niveau de l'entreprise. Le gouvernement mentionne le décret Bonny, qui prévoit certaines mesures en faveur des régions économiquement peu développées, mesures qui sont de nature à inciter les multinationales à s'implanter dans ces régions.

Selon l'*Union syndicale suisse (USS/SGB)*, on ne peut établir de différences quant aux conditions d'emploi entre les multinationales et les entreprises nationales. Les seules différences que l'on puisse discerner concernent la présence et la force des syndicats, la demande et l'offre de travailleurs et les variations du coût de la vie entre les régions. Il n'existe pas en fait de salaire minimum. Si une entreprise est liée par une convention collective ou si une convention est déclarée contraignante au niveau général, l'entreprise doit respecter les conditions de salaire et d'emploi correspondantes. Les travailleurs étrangers doivent recevoir au moins le salaire local spécifique au secteur.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail varient d'une entreprise à l'autre. Par exemple, dans les zones industrielles d'exportation, les salaires sont bas, les prestations médiocres et les conditions d'emploi précaires. Dans le secteur bancaire, les salaires sont plus élevés que dans les autres entreprises. L'OTTU/TFTU n'a pas connaissance de mesures prises par le gouvernement pour que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales. Pour ce qui est des conventions collectives, l'OTTU/TFTU déclare que, du fait de l'existence du Conseil du salaire minimum, où siègent des représentants du gouvernement et des organisations patronales et syndicales, des consultations salariales ont lieu. Toutes les entreprises sont censées déterminer le niveau des salaires par voie de conventions collectives, mais seules quelques-unes le font.

## Thaïlande

Le gouvernement de la *Thaïlande* indique qu'il existe une loi relative au salaire minimum qui s'applique à toutes les entreprises, multinationales comprises. Conditions de travail et salaires peuvent être déterminés selon trois processus différents: ils peuvent être prescrits par la législation, résulter de la grille des rémunérations en vigueur dans les entreprises, ou encore être fixés par voie de conventions collectives conclues entre les employeurs et les travailleurs.

## Togo

Selon le gouvernement du *Togo*, les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales sont nettement plus favorables que ceux qu'accordent les employeurs comparables du pays. Les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de conventions collectives et d'accords salariaux. Il n'a pas été pris de mesures tendant spécifiquement à ce que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales.

Le *Conseil national du patronat (CNP)* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail sont fixés par la législation nationale, de manière à garantir l'égalité de traitement, sans considération de la nationalité, du sexe, de l'âge ou d'autres caractéristiques. Conditions de travail et salaires sont déterminés par voie de conventions collectives, sauf dans les zones franches d'exportation.

La *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* fait siennes les considérations développées par le gouvernement et ajoute que les salaires et les conditions de travail sont déterminés par voie de contrats au niveau de l'entreprise, de conventions collectives ou d'accords salariaux. Elle déclare en outre qu'il n'y a pas de mesures spécifiques en faveur des groupes à bas revenu des régions peu développées.

Le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* émet un avis différent et déclare que, dans le souci de maintenir les coûts administratifs à un niveau minimum, la tendance est plutôt de respecter les conditions d'emploi fixées au niveau national. Il déclare également que, dans ce domaine, les multinationales font prévaloir leur point de vue vis-à-vis des syndicats. Hors des zones franches d'activité économique, les conditions de travail sont déterminées par voie de conventions collectives interprofessionnelles ou sectorielles. Pour ce qui est des pratiques ayant cours dans les zones franches d'activité économique, se reporter à la partie «Zones industrielles d'exportation/Zones économiques spéciales». Le GSA évoque deux incidents dans le cadre desquels des multinationales (nommément désignées) auraient bafoué la législation en cherchant à persuader le représentant légal de délégués du personnel de devenir leur propre représentant légal et en refusant la prise en charge du congé-maladie du secrétaire général d'un syndicat à la suite d'une opération chirurgicale de l'œil, en dépit de la production par l'intéressé de certificats en bonne et due forme et de l'intervention de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA).

## Trinité-et-Tobago

Selon l'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)*, les salaires, les prestations et les conditions d'emploi dans les multinationales ne sont pas moins favorables que ceux qu'accordent les entreprises nationales comparables. Le décret de 1999 relatif aux salaires minima prévoit les salaires minima applicables dans toutes les entreprises du pays. Les multinationales n'ont pas toutes des conventions de travail négociées collectivement.

## Turquie

Selon le gouvernement de la *Turquie*, les multinationales et les entreprises nationales sont soumises aux mêmes dispositions légales visant les conditions de travail. Les droits des travailleurs dans les entreprises sont protégés par les lois et règlements suivants: les dispositions constitutionnelles (articles 10, 12, 48 à 51, 55 et 60), la loi n° 1475 de 1971 sur le travail, la réglementation sur le salaire minimum qui se fonde sur l'article 33 du Code du travail, la loi n° 2821 de 1983 sur les syndicats (articles 22, 25 et 31), la loi n° 2822 de 1983 sur les conventions collectives de travail, les grèves et les lock-out et la loi n° 3218 de 1985 sur les zones industrielles d'exportation. Ce cadre législatif couvre des questions comme les contrats de travail, la résiliation du contrat de travail avec et sans préavis, les indemnités de départ, le salaire minimum, l'organisation du travail, la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspection du travail, l'organisation et la reconnaissance des syndicats, la liberté syndicale et la négociation collective. En outre, conformément à la pratique nationale, les salaires, les prestations et les conditions d'emploi dans les multinationales ne doivent pas être inférieurs à ceux qu'accordent les entreprises turques. Les salaires et les conditions de travail tant dans les entreprises nationales que multinationales sont déterminés par voie de conventions collectives. Les systèmes de travail flexible appliqués dans les multinationales sont en cours d'étude. Pour que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales, le gouvernement a adopté des mesures appropriées telles que des exonérations fiscales et des réductions des primes d'assurance.

Selon la *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)*, les aspects pertinents des droits des travailleurs des multinationales sont protégés par la législation du travail nationale, qui s'applique à toutes les entreprises. La majorité des multinationales du pays participent au système de négociations collectives en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail. Les conventions collectives sont conclues soit au niveau de l'entreprise, soit par le biais de l'affiliation à une organisation nationale d'employeurs. Pour que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales, le gouvernement a adopté les «mesures nécessaires».

La *Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie (TÜRK-İS)* déclare que les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales varient d'une entreprise à l'autre et d'un secteur à l'autre, que le gouvernement a certes revalorisé les salaires du secteur public, mais seulement dans des proportions limitées en raison du programme du FMI et que cette politique a entre autres conséquences négatives un endettement extérieur, une baisse des recettes fiscales, une aggravation de l'écart des revenus, une augmentation du chômage et une baisse du taux de syndicalisation.

## Ukraine

Selon le gouvernement de l'*Ukraine*, les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales sont dans la plupart des cas meilleurs que dans les entreprises nationales. Le gouvernement ne dispose pas de données en ce qui concerne les bienfaits des activités des multinationales pour les groupes à bas revenu et les régions peu développées. Il signale que les entreprises, multinationales comprises, définissent les formes et les systèmes de salaire, les normes du travail, les taux et les échelles de salaire, les conditions relatives aux prestations financières supplémentaires, primes, gratifications et autres libéralités à caractère incitatif ou compensatoire. Ces conditions sont énoncées dans les conventions collectives, dans le strict respect des normes et sauvegardes prévues par la loi et les conventions sectorielles.

Après concertation avec la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)*, la *Confédération des employeurs d'Ukraine* déclare, dans la réponse commune à ces deux organisations, se rallier aux opinions exprimées par le gouvernement.

## Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* déclare que les multinationales offrent des salaires, des prestations et des conditions de travail qui sont en règle générale comparables, et parfois supérieurs, à ceux pratiqués par les entreprises nationales. Conditions de travail et salaires sont en règle générale déterminés par voie de conventions collectives en ce qui concerne les ouvriers et employés mais non les cadres et professions libérales. S'agissant des mesures prises par le gouvernement pour que les groupes à bas revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales, il a été tenté de proposer des prêts et des exonérations fiscales mais cela ne s'est pas avéré suffisant.

## Viet Nam

Selon la *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)*, les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les multinationales sont plus élevés que ceux qu'accordent les employeurs nationaux comparables. Les travailleurs perçoivent un salaire qui est déterminé par rapport au salaire minimum et à partir de celui-ci; ils perçoivent en outre un treizième mois à la fin de l'année. Dans les multinationales où des syndicats sont établis, les questions relatives aux salaires et aux conditions de travail sont réglées par voie de conventions collectives, mais il existe encore de nombreuses multinationales où il n'y a toujours pas de syndicat. Les multinationales n'investissent toujours pas dans les régions peu développées à cause des insuffisances sur le plan des infrastructures indispensables: voies de communication, électricité, eau, télécommunications. La Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam recommande que, pour promouvoir les investissements, le gouvernement développe les infrastructures nécessaires, accorde aux investisseurs un droit d'usage sur les nappes phréatiques et les eaux de surface, et, dans les régions à hauts risques d'inondation, une exonération des taxes foncières sur dix ans.

## Zambie

La *Fédération des employeurs de Zambie (ZEF)* déclare que les salaires et les conditions de travail dans les multinationales sont dans certains cas moins favorables que dans les sociétés nationales comparables mais que les multinationales sont néanmoins tenues de respecter les minima légaux. Sans avoir pris de mesures formelles pour inciter les multinationales à investir dans les zones rurales, le gouvernement fait valoir à leurs yeux le potentiel que ces zones représentent. La législation permet de déterminer salaires et conditions de travail par voie de conventions collectives et de nombreuses multinationales se prévalent de cette possibilité.

## Zimbabwe

Le gouvernement du *Zimbabwe* déclare que les salaires et prestations accordés par les multinationales à leurs salariés sont plutôt favorables mais que, en conséquence de la stratégie de concentration des capitaux suivie par ces entreprises, le fort taux de chômage qui en résulte incite les employeurs à ne plus accorder les taux de rémunération du marché. En faveur des groupes à bas revenu et des régions peu développées, le gouvernement a conçu des «pôles de croissance», où les investisseurs qui créent des emplois bénéficient d'avantages fiscaux. A l'exception de ceux des employés de maison et des ouvriers agricoles, qui sont déterminés par le Conseil consultatif pour les salaires, tous les salaires doivent être fixés par la voie de la négociation collective.

## Sécurité et hygiène (paragraphes 36 à 39)

36. Les gouvernements devraient faire en sorte que les entreprises tant multinationales que nationales fassent bénéficier leurs travailleurs de normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT sur la protection des machines (n° 119), la protection contre les radiations (n° 115), le benzène (n° 136) et le cancer professionnel (n° 139) sont instamment priés, néanmoins, d'appliquer dans toute la mesure possible les principes énoncés dans ces conventions ainsi que dans les recommandations correspondantes (n°s 118, 114, 144 et 147). Les recueils de directives pratiques et les guides figurant sur la liste des publications du BIT consacrées à la sécurité et à l'hygiène du travail devraient également être pris en considération<sup>11</sup>.

37. Les entreprises multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées, conformément aux exigences nationales, compte tenu de leur expérience correspondante acquise dans l'entreprise tout entière, y compris la connaissance de risques particuliers. Elles devraient aussi mettre à la disposition des représentants des travailleurs dans l'entreprise et, sur leur demande, des autorités compétentes et des organisations de travailleurs et d'employeurs de tous les pays où elles exercent leur activité des informations sur les normes de sécurité et d'hygiène applicables à leurs activités locales qu'elles observent dans d'autres pays. En particulier, elles devraient faire connaître aux intéressés tous les risques particuliers et les mesures de protection correspondantes qui sont associés à de nouveaux produits et procédés. De même que les entreprises nationales comparables, elles devraient être appelées à jouer un rôle prépondérant dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et d'hygiène du travail et dans l'application, dans l'entreprise tout entière, des améliorations qui en découlent.

38. Les entreprises multinationales devraient coopérer à l'activité déployée par les organisations internationales qui s'occupent de préparer et d'adopter des normes internationales de sécurité et d'hygiène.

39. Les entreprises multinationales devraient, conformément à la pratique nationale, coopérer pleinement avec les autorités compétentes en matière de sécurité et d'hygiène, les représentants des travailleurs et leurs organisations et les organismes établis de sécurité et d'hygiène. Le cas échéant, les questions concernant la sécurité et l'hygiène devraient figurer dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

- 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?*

<sup>11</sup> Les conventions et recommandations de l'OIT dont il est fait mention sont indiquées dans *Publications de sécurité, d'hygiène et de médecine du travail*, BIT, Genève, 1976, pp. 4-6. Une liste à jour des recueils de directives pratiques et des guides figure également dans cette publication (voir l'édition la plus récente).



## Afrique du Sud

L'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)* déclare qu'elle n'a pas connaissance de problèmes de sécurité et de santé au travail imputables aux activités des multinationales et que ces entreprises respectent les mêmes normes que les entreprises locales comparables. Les questions relatives à la sécurité et à la santé sont couvertes par les contrats de travail conclus au niveau des entreprises, et les multinationales respectent les dispositions législatives pertinentes.

Le *Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)* évoque un cas majeur de problèmes de sécurité et de santé impliquant une multinationale européenne (nommément désignée) du secteur des industries extractives et précise qu'il peut en communiquer le détail sur demande.

La *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* déclare que seules les multinationales opérant dans les secteurs à hauts risques, comme la chimie ou les soins de santé, semblent s'intéresser aux questions de sécurité et de santé au travail. Il a été signalé que des travailleurs ont perdu leur poste de travail et ont été licenciés parce qu'ils ne pouvaient plus s'acquitter de leur tâche à cause de problèmes de santé ou de sécurité. Tel est notamment le cas de certains travailleurs soumis à une exposition à l'amiante sur leur lieu de travail, qui se retrouvent sur le pavé lorsqu'ils ne sont plus productifs. A cet égard, la FEDUSA trouverait justifié que le gouvernement et les syndicats incitent les multinationales et les employeurs comparables à supprimer les facteurs de risques plutôt que de se débarrasser des travailleurs qui en ont été victimes. Bien que le VIH/SIDA ne soit pas classé maladie professionnelle, les employeurs sont associés à la lutte contre la transmission de cette maladie sur le lieu de travail, les mesures prévues incluant la fourniture d'équipements de protection, l'enseignement des premiers soins aux travailleurs ou, à défaut, la mise en place de services infirmiers. Inspirées par les mesures de ce type déjà prises dans leur pays d'origine, certaines multinationales implantées en Afrique du Sud se sont lancées dans des campagnes de sensibilisation et ont fait œuvre pionnière sur le plan des installations et de la formation dans ce domaine, ce qui a des retombées favorables dans le reste des entreprises. La FEDUSA déclare que les normes suivies par certaines multinationales en matière de sécurité et d'hygiène du travail sont plus élevées que dans les entreprises comparables du pays parce que ces entreprises ont accès à la technologie la plus récente, mais qu'inversement, dans d'autres, ces normes n'atteignent pas le niveau des employeurs nationaux parce qu'un tel effort paraît inutilement coûteux. Les questions relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs sont abordées dans les négociations menées avec les syndicats, lesquels s'efforcent de les faire figurer dans les conventions collectives sur la base de modèles de politique de sécurité et de santé au travail spécifiques à chaque secteur. La FEDUSA offre des possibilités appréciables de formation dans ce domaine, de même que sur la manière d'assurer la prise en considération de ces questions sur le lieu de travail et dans les conventions collectives.

## Allemagne

Le gouvernement de l'*Allemagne* indique que le niveau de sécurité et de santé dans les multinationales est généralement élevé et que ces entreprises sont soumises aux mêmes réglementations que les entreprises nationales.

La *Confédération des associations d'employeurs allemands (BDA)* déclare qu'à sa connaissance les normes observées par les multinationales en matière de sécurité et d'hygiène du travail ne diffèrent pas des normes suivies par les entreprises nationales et que les activités des multinationales n'ont pas spécifiquement donné lieu à des problèmes dans ce domaine.

La *Confédération allemande des syndicats (DGB)* transmet la réponse du syndicat allemand des travailleurs de la poste, syndicat sectoriel qui évoque une pièce annexe (non parvenue) relative à la caisse d'assurance accidents des travailleurs de la poste et des télécommunications.

#### Angola

Le gouvernement de l'*Angola* joint la réponse de la Chambre de commerce et d'industrie du pays, qui comporte des informations émanant d'une multinationale (nommément désignée) du secteur de la pétrochimie dans lesquelles cette entreprise indique que ses activités ne causent pas de problèmes de sécurité et de santé particuliers et qu'elle assure un niveau élevé de sécurité, conforme aux normes nationales et au moins égal à celui des employeurs comparables du pays.

La *Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola* fait savoir qu'elle ne dispose d'aucune information sur les activités des multinationales dans le pays.

#### Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda* indique qu'à ce jour il n'y a pas eu de problèmes de sécurité et de santé spécifiques aux multinationales.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* partage les vues exprimées par le gouvernement.

#### Argentine

Selon le gouvernement de l'*Argentine*, les multinationales respectent les normes nationales d'hygiène et de sécurité, et les normes qu'elles se fixent sont considérées comme étant d'un niveau élevé.

#### Australie

Le gouvernement de l'*Australie* déclare que les questions de sécurité et d'hygiène relèvent en règle générale de la compétence des Etats et des territoires. Selon le gouvernement de la Nouvelle-Galles du Sud, la législation en matière de sécurité et de santé des travailleurs et l'action déployée par WorkCover, en favorisant la création d'un environnement sans risques pour les travailleurs comme pour le public et une gestion appropriée de la rééducation des salariés victimes d'accidents du travail, contribuent au bien-être économique et social des travailleurs sur tous les lieux de travail de son territoire. Au Victoria, la loi de 1985 sur la sécurité et la santé des travailleurs, que la WorkCover Authority du Victoria est chargée de faire appliquer, règle les questions relatives à la sécurité et la santé des travailleurs. Il n'y a pas vraiment d'élément qui porte à croire que les activités, les normes et les accords puissent différer entre les multinationales et les entreprises nationales de taille comparables du même secteur, les pouvoirs publics ne faisant pas de distinction entre les deux catégories.

Le *Conseil australien des syndicats (ACTU)* déclare que certaines multinationales (nommément désignées en ce qui concerne le secteur de la pétrochimie) ont, en matière de sécurité et de santé des travailleurs, un niveau nettement insuffisant alors que la plupart se situent sur ce plan au-dessus des normes de leur secteur. Une politique tripartite particulièrement active est menée dans ce domaine. Les conventions collectives y font référence dans la plupart des cas.

## Autriche

Le gouvernement de l'*Autriche* déclare que, dans la pratique, il est plus facile aux multinationales ayant un comité d'entreprise, obligatoire dans les grandes entreprises, de mettre en place des réglementations spéciales en matière de santé et de sécurité, en fonction de conventions conclues au niveau de la société. Des problèmes se posent lorsqu'une multinationale n'est ni résidente en Autriche ni établie dans ce pays, car dans cette situation les réglementations ne s'appliquent pas en cas d'infraction à la réglementation concernant la sécurité et l'hygiène du travail. On ne dispose d'aucune statistique sur le niveau de santé et de sécurité dans les multinationales, mais selon l'inspection du travail ce niveau serait relativement élevé.

La *Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB)* a transmis les réponses des syndicats pour les secteurs de la métallurgie, des mines et de l'énergie (GMBE), de la construction et du bois d'œuvre (GBH), et de l'agriculture, de l'alimentation et des branches connexes (ANG), organisations sectorielles qui ont communiqué chacune des réponses concernant leur secteur. GBH déclare que les problèmes de sécurité et de santé que peut connaître ce secteur sont minimes car les normes y sont le plus souvent très élevées. Mais lorsque les coûts afférents à ces mesures commencent à devenir trop importants, les multinationales délocalisent leurs activités vers d'autres pays. ANG déclare que son secteur ne connaît pas de problèmes particuliers en matière de sécurité et de santé parce qu'un niveau élevé y est assuré, que ce sont les multinationales qui se montrent les plus respectueuses de la réglementation et que ces entreprises ne posent pas de problèmes spécifiques sur ce plan parce qu'elles appliquent généralement des normes plus élevées que les entreprises nationales comparables.

## Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* indique que les activités des multinationales n'ont, jusqu'à présent, pas causé de problèmes de sécurité ou de santé et que, dans la plupart des cas, les normes qu'elles appliquent sont comparables ou supérieures à celles qui sont en vigueur dans les autres entreprises du pays, conformément aux normes nationales. Les questions relatives à la sécurité et à la santé sont couvertes par les accords d'entreprise.

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* indique qu'en matière de sécurité et d'hygiène du travail la législation nationale s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur type ou leur nature, et que cette législation précise la «protection requise» contre les risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés ou qui peuvent exister sur les lieux de travail et tend à garantir la salubrité et la sécurité sur les lieux de travail. Le pays a ratifié plusieurs conventions du travail notoires touchant à ce domaine. Employeurs et travailleurs s'efforcent d'assurer la protection nécessaire.

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* a, en la matière, un point de vue qui coïncide avec celui de la Fédération des employeurs du Bangladesh, présenté ci-après.

La *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)* estime que les multinationales prennent des mesures d'un bon rapport coût/efficacité et s'efforcent en particulier, dans leur intérêt propre, de réduire les risques au minimum, compte tenu des lourdes responsabilités que la législation nationale fait peser sur elles en matière de maladies professionnelles dangereuses. Elles assurent un niveau élevé de sécurité et de santé, conformément aux normes nationales. Il existe un système légal de négociation collective

entre employeurs et travailleurs et les questions de sécurité et de santé sont abordées en tant que de besoin dans ce cadre.

La *Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)* déclare que la plupart des établissements appartenant à des multinationales ne connaissent pas de problèmes d'hygiène et de sécurité et que des normes d'un niveau élevé, conformes à la législation nationale, y sont respectées. Les multinationales font preuve dans ce domaine de plus d'exigence que les entreprises nationales. La BWF estime néanmoins que les pouvoirs publics devraient exercer à l'égard de celles qui viennent de s'implanter un contrôle plus strict. Les questions d'hygiène et de sécurité sont abordées dans le cadre des conventions collectives avec celles qui touchent aux représentants des travailleurs.

## Barbade

Le gouvernement de la *Barbade* déclare que des problèmes de santé tels que les problèmes musculaires ont été signalés ces dernières années en raison de la nature répétitive de certaines tâches. Pour aider les travailleurs à y faire face, les employeurs ont mis en place des programmes de culture physique sur le lieu de travail et de physiothérapie pour les travailleurs ayant subi des lésions. La législation nationale en matière de sécurité et de santé prévoit que les inspecteurs du travail doivent contrôler que les prescriptions de sécurité et d'hygiène du travail sont respectées dans toutes les entreprises, multinationales comprises. La législation actuelle n'étend pas ses effets à tous les lieux de travail, mais un projet de loi de plus large portée devrait être adopté prochainement. La plupart des employeurs, y compris les multinationales, s'efforcent d'assurer dans leurs établissements un niveau élevé de sécurité et de santé. Les questions concernant la sécurité et la santé sont couvertes par les conventions collectives.

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* déclare que les multinationales assurent généralement un niveau élevé de sécurité et de santé au travail, et que leurs activités n'ont pas causé de problèmes à cet égard. Les préoccupations en matière de sécurité et de santé sont couvertes par les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* déclare que les activités des multinationales posent des problèmes de sécurité qui se manifestent par exemple par des lésions résultant d'efforts répétitifs imputables à un milieu de travail inadapté. Certaines multinationales assurent un niveau élevé de sécurité et de santé, conformément aux normes nationales. Les questions concernant la sécurité et la santé sont couvertes par les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

## Bélarus

Le gouvernement du *Bélarus* déclare que des inspections sélectives menées par la Commission de l'inspection du travail du ministère du Travail font apparaître que la législation et la réglementation nationales sur la sécurité et la santé sont pleinement respectées par les entreprises multinationales.

## Belgique

Le gouvernement de la *Belgique* déclare qu'en matière de sécurité et de santé des travailleurs les réglementations pertinentes s'appliquent à toutes les entreprises, aucun problème ne se pose spécifiquement à propos des multinationales et divers textes législatifs ayant trait aux conventions mentionnées au paragraphe 36 de la Déclaration tripartite sur les EMN ont été adoptés pendant la période couverte par le rapport. Deux arrêtés royaux du 4 mai 1999, concernant l'un l'utilisation d'équipements de travail mobiles et l'autre l'utilisation d'équipements de levage des charges, ont, à l'instar de plusieurs autres textes

antérieurs, un rapport avec la convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963, et la recommandation n° 188, bien que ce premier instrument n'ait pas été ratifié par la Belgique. En outre, s'il est vrai que la Belgique n'a pas ratifié non plus la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, il se trouve que la loi de 1996 concernant le bien-être au travail et ses décrets d'application portent sur la question du bien-être sur le lieu de travail et sont l'expression, dans le droit national, de la directive du Conseil 98/391/CEE. Le décret royal de 1999 relatif aux chantiers mobiles ou temporaires, de même que certaines réglementations spécifiques, ont un rapport avec la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, que la Belgique n'a cependant pas ratifiée. Pour ce qui touche à la prévention des risques majeurs, il convient de noter que la Belgique a ratifié en 1996 la convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993. Bien qu'elles soient tenues de respecter la législation belge, en matière de sécurité et de santé des travailleurs les multinationales ont tendance à appliquer les normes de leur pays d'origine plutôt que la législation du pays d'accueil et cette pratique ne garantit pas nécessairement un meilleur niveau de protection, ni un plus grand respect de la vie privée des travailleurs.

Le *Conseil national du travail (CNT)* déclare qu'un contrôle devrait s'exercer pour tout ce qui touche aux multinationales, notamment pour les questions de sécurité et d'hygiène du travail. Ces questions sont régies par les instruments relatifs à la protection des travailleurs, comme la loi de 1996 concernant le bien-être au travail et ses décrets d'application.

## Brésil

Le gouvernement du *Brésil* déclare que, dans une certaine mesure, l'environnement a subi certaines modifications du fait des diverses matières premières employées par les multinationales pour l'élaboration de leurs produits finis, modifications qui sont en partie à l'origine de certaines perturbations influant sur le bien-être et la santé des travailleurs. Ce processus, s'il n'est pas maîtrisé, risque d'avoir pour la santé des travailleurs des effets irréparables. Dans la limite des moyens dont on dispose pour faire respecter par un service d'inspection du travail les normes de protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs, on peut dire que les multinationales sont à la pointe. Les conventions collectives conclues avec la participation de la Commission paritaire tripartite permanente (CTPP) mettent en évidence les aspects normatifs inhérents aux questions de sécurité et d'hygiène du travail. On se reportera à cet égard aux parties «Historique et objectifs» et «Politique générale» qui précèdent.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* déclare que les activités des multinationales ne donnent pas lieu à des problèmes particuliers de sécurité ou de santé. Les multinationales assurent un niveau élevé de sécurité et de santé, conformément aux normes nationales, à l'instar des employeurs comparables du pays. Les questions de sécurité et de santé sont abordées, en tant que de besoin, dans les conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs. La CNI déclare également que, en matière de prévention des accidents, des risques environnementaux et des maladies professionnelles, on constate que, parmi les entreprises ayant des difficultés à appliquer les normes légales, les grandes entreprises et celles qui sont de taille moyenne sont moins nombreuses que les petites. On peut donc en inférer que le degré de respect de ces normes est satisfaisant dans les grandes entreprises.

## Bulgarie

En *Bulgarie*, selon le gouvernement, dans leur ensemble, les multinationales ne causent pas de problèmes particuliers en matière de sécurité et de santé du fait qu'elles se montrent dans ce domaine pleinement respectueuses de la législation nationale et des normes internationales. Des dispositions appropriées touchant à la sécurité et à la santé des

travailleurs ont été prises en rapport avec les conditions de travail. Le gouvernement expose en détail la législation pertinente en vigueur, notamment les sanctions qu'elle prévoit sous forme d'amendes, ainsi que les diverses orientations décidées, notamment la création du «Fonds en faveur des conditions de travail», qui est destiné à financer des programmes d'amélioration du milieu l'environnement de travail, l'élaboration de programmes de prévention des risques professionnels dans les conditions insalubres et dangereuses, en application de la législation sur la protection contre le chômage et la promotion de l'emploi. Cependant, les restrictions budgétaires contraignent le gouvernement à ne mener sa politique de prévention des risques que de manière très progressive. Les multinationales respectent des normes de sécurité et de santé qui sont d'un niveau élevé, conforme aux normes nationales, et elles appliquent diverses mesures de prévention, comme la fourniture d'équipements et de vêtements de protection modernes. Dans certains secteurs, comme ceux du pétrole, de la chimie et des industries lourdes des engrais et produits caustiques, ces mesures se révèlent néanmoins «totalement insuffisantes». De plus, les commissions tripartites compétentes en matière de conditions de travail «justifient à peine leur existence». En général, malgré tout, les pratiques suivies par les multinationales en matière de sécurité et de santé des travailleurs sont plus rigoureuses que celles de la plupart des entreprises nationales. Les multinationales respectent scrupuleusement les normes fixées par le Code du travail. L'incorporation de la Directive du Conseil (89/391/CEE) concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail dans la nouvelle loi nationale de décembre 1997 sur la sécurité et l'hygiène du travail a joué un rôle déterminant dans la détermination des droits et des obligations des travailleurs. Les multinationales appliquent un nouveau système de recensement des risques professionnels, entretiennent au niveau de l'entreprise une communication efficace sur les questions de sécurité et d'hygiène du travail, et veillent au respect des normes de sécurité dans le cadre de toutes les opérations de l'entreprise. Les investissements réalisés dans les nouvelles infrastructures industrielles, l'écologie et l'entretien des installations se révèlent bénéfiques pour les travailleurs, les actionnaires et la société dans son ensemble, tout autant que les stages de formation en matière de sécurité et de prévention suivis par le personnel. Le suivi médical pour la prévention des maladies est obligatoire. Le personnel est étroitement associé aux préoccupations de sécurité dans le cadre du travail quotidien, puisqu'il est tenu, par exemple, de faire des rapports sur les risques et qu'on attend de lui qu'il intervienne en cas de comportements dangereux et s'efforce de montrer l'exemple. Au gré de l'influence que les multinationales exercent de plus en plus dans le pays, certaines normes de sécurité s'instaurent et les entreprises nationales bénéficient d'une assistance dans ce domaine qui a pour but de sensibiliser les intéressés et instaurer en la matière des pratiques plus rigoureuses. Les multinationales sont d'ailleurs portées à faire partager spontanément leur expérience et aider les autres entreprises à réussir à se conformer aux normes de l'Union européenne en la matière. Rares sont celles qui, parmi elles, ont en la matière des pratiques qui ne sont pas meilleures que celles des entreprises nationales. Ce sont en l'occurrence les moins connues.

## Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* déclare que, en raison du faible nombre de multinationales implantées au Burkina Faso et de l'importance relative de leur secteur, les activités de ces entreprises ne causent pas spécifiquement de problème de sécurité et de santé. Dans le domaine de l'orpaillage, des conditions effarantes ont été signalées, mais ce phénomène n'est pas spécifique aux sociétés minières multinationales, il est commun à toutes les entreprises du secteur. Les problèmes de sécurité et de santé dans les exploitations minières artisanales constituent un problème général d'ampleur nationale, auquel les services compétents de l'Etat s'efforcent de faire face par une campagne intensive de sensibilisation de tous les partenaires concernés faisant appel aux moyens de l'audiovisuel et à des inspections sur site.

## Cameroun

L'*Union des syndicats libres du Cameroun* indique qu'initialement les multinationales assuraient un niveau de sécurité et de santé élevé par rapport aux normes nationales. Il serait difficile de dire aujourd'hui si tel est toujours le cas.

## Canada

Le *Conseil canadien des employeurs (CCE)* fait observer que les multinationales et les entreprises nationales sont soumises à la législation nationale et/ou à celle des provinces, et que cette législation prévoit des normes diverses en matière de sécurité et de santé. Les multinationales non seulement se joignent aux associations professionnelles et prennent une part active aux programmes éducatifs axés sur l'amélioration du lieu de travail et du niveau de sécurité et d'hygiène, mais elles jouent souvent un rôle pionnier dans ce domaine. De plus, elles participent à travers divers organismes à l'examen des projets de loi ou de réglementation portant sur la sécurité et la santé au travail.

## Cap-Vert

Le gouvernement du *Cap-Vert* déclare que les multinationales assurent un niveau de sécurité et de santé très élevé. Les multinationales implantées dans le pays exercent leurs activités dans le secteur de l'industrie légère, qui ne présente que de faibles risques dans ce domaine.

## Chypre

Le gouvernement de *Chypre* signale que la législation nationale touchant à la sécurité et à la santé au travail épouse les principes définis dans les conventions pertinentes de l'OIT et qu'une nouvelle loi de portée très large («la loi sur la sécurité et la santé au travail»), adoptée et entrée en vigueur pendant la période couverte, reprend l'intégralité des dispositions de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et donne effet à la Directive CE 89/391 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Cette loi, qui s'applique à toutes les entreprises, vise tous les secteurs des activités économiques et protège tant les travailleurs que les autres personnes qui pourraient être affectés par les activités professionnelles. Les multinationales assurent un niveau de sécurité et de santé satisfaisant par rapport aux entreprises nationales. Les questions relevant de la sécurité et de l'hygiène du travail ne sont pas directement traitées dans les conventions collectives du travail.

Quant à la *Fédération panchypriote du travail (PEO)*, elle déclare qu'elle n'a pas connaissance de problèmes causés par les activités des multinationales en matière de sécurité et d'hygiène du travail, que ces entreprises respectent les normes nationales et que leur pratique est comparable à celle des entreprises nationales. Les questions concernant la sécurité et la santé des travailleurs sont couvertes par la législation nationale, à laquelle se réfèrent les conventions collectives conclues avec les organisations de travailleurs. De plus, elles font l'objet d'un plus ample débat dans les entreprises où il existe des comités de sécurité, qui ont pour vocation de contribuer à l'amélioration de la protection des travailleurs.

## Colombie

Le gouvernement de la *Colombie* indique qu'en matière de sécurité et de santé les multinationales ne se signalent pas par des problèmes particuliers; elles se conforment d'ailleurs aux mêmes normes que les entreprises nationales. La réglementation applicable dans ce domaine est la même pour tous les employeurs, notamment pour les multinationales, et implique la participation au système de sécurité sociale pour les régimes

de pensions de retraite, d'assurance maladie et d'assurance contre les accidents du travail. Le système de sécurité sociale prend en charge non seulement les travailleurs mais les personnes âgées et les membres de la famille des travailleurs. Cependant, les questions d'hygiène et de sécurité du travail sont abordées par les employeurs et les représentants des travailleurs dans le cadre des conventions collectives. Les multinationales ont ainsi la possibilité d'instaurer par ce moyen leurs propres normes, qui se révèlent généralement supérieures à celles prévues par la législation nationale et donc plus favorables aux travailleurs. C'est aux inspecteurs du travail du ministère du Travail et de la Sécurité sociale qu'il appartient de veiller au respect des normes prévues par le Code du travail et les conventions collectives de travail.

La *Confédération unitaire des travailleurs de Colombie (CUT)* transmet les commentaires formulés par l'Association colombienne du personnel auxiliaire de bord, dans lesquels cette organisation déclare que les normes de sécurité et de santé appliquées par une multinationale (nommément désignée) sont d'un niveau élevé, assurément conforme aux normes nationales, et que la pratique suivie par cette entreprise est plus favorable que celle des employeurs comparables du pays. Les questions relatives à la santé sont prises en considération dans les conventions collectives.

### République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* déclare que les activités des multinationales n'ont pas causé de problèmes de sécurité ou de santé. Les multinationales assurent un niveau élevé de sécurité et de santé conformément aux normes nationales. Leur pratique à cet égard n'est pas moins favorable que celle des employeurs comparables du pays. Les questions concernant la sécurité et la santé sont abordées dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

La *Fédération des syndicats de Corée (FKTU)* indique qu'elle n'a pas connaissance de problèmes graves en matière de sécurité et de santé dans les multinationales.

### Costa Rica

Le gouvernement du *Costa Rica* déclare que les activités des multinationales n'ont pas causé de problèmes de sécurité et de santé, et que la situation dans ce domaine s'est améliorée dans les multinationales depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Dans le contexte de la mondialisation, les multinationales ont vu qu'il était nécessaire d'améliorer les conditions de travail et, à cette fin, certaines s'efforcent d'obtenir une certification internationale, comme la certification ISO qui oblige les sociétés, y compris les multinationales, à se conformer à toute une série de procédures ainsi qu'aux normes nationales de sécurité et d'hygiène. En règle générale, les multinationales assurent un niveau élevé de sécurité et de santé, parce qu'elles se basent sur les normes fixées par la maison mère et qu'elles opèrent sur un marché international, qui est particulièrement compétitif. Dans la plupart des cas, les multinationales suivent des pratiques qui sont plus favorables que celles des entreprises nationales. La législation en matière de sécurité et de santé s'impose à toutes les entreprises, nationales ou multinationales, et le gouvernement indique, à ce propos, que les questions de sécurité et d'hygiène du travail sont prises en considération dans les conventions collectives du travail conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

### Côte d'Ivoire

Le gouvernement de la *Côte d'Ivoire* fait savoir qu'à quelques exceptions près le niveau de sécurité et d'hygiène dans les multinationales est le même que dans les sociétés nationales.



## Croatie

Le gouvernement de la *Croatie* indique que les activités d'une certaine multinationale ne causent pas de problèmes spécifiques de protection de la santé des travailleurs du fait de la fermeture de certaines unités qui présentaient des risques sanitaires, fermeture qui a entraîné une amélioration de la situation sur ce plan, au prix d'une certaine détérioration sur le plan de l'emploi. Sur l'initiative de l'entreprise, la protection de l'environnement, la sécurité des installations et le contrôle de la qualité font l'objet d'un suivi régulier par des contrôleurs. En matière de sécurité et de santé des travailleurs, la multinationale a des normes particulièrement élevées, supérieures à celles des entreprises comparables du pays, de même qu'aux normes fixées par la réglementation nationale. La direction centrale de cette multinationale ne prescrit pas à celle-ci de se conformer aux normes les plus strictes en vigueur à l'intérieur du groupe mais simplement à celles du pays. Les conventions collectives n'abordent pas ces questions. Par contre, la loi n° 1183 de 1996 sur la sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail et les «législations connexes» définissent les normes minimales qui devraient être appliquées par toutes les entreprises. Le gouvernement estime que les autres multinationales implantées dans le pays présentent certainement une situation comparable.

Selon la *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)*, le niveau de sécurité et de santé assuré par les multinationales est conforme aux normes nationales, et les pratiques suivies en la matière par ces entreprises sont meilleures que celles des employeurs comparables du pays. Les activités de la multinationale considérée ne posent pas spécifiquement de problème de sécurité et d'hygiène du travail. Les questions touchant à ce domaine peuvent être prises en considération, en tant que de besoin, dans les conventions collectives du travail conclues avec des représentants des travailleurs.

## Danemark

Au *Danemark*, les partenaires sociaux estiment que les activités des multinationales ne causent pas de problèmes spécifiques en matière de sécurité et de santé et que le niveau assuré dans ce domaine par ces entreprises est élevé, comme l'est d'ailleurs celui de toute entreprise nationale ou autre du même secteur. Les questions concernant la sécurité et la santé des travailleurs sont couvertes par les conventions collectives.

## République dominicaine

Selon la *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)*, des problèmes de sécurité et de santé se sont posés dans le secteur des industries extractives à cause de rejets incontrôlés de substances toxiques (impliquant deux EMN nommément désignées). Des problèmes similaires se sont posés dans des zones franches d'exportation et avec des hôtels appartenant à des chaînes nationales et internationales, et aussi en raison d'une surexploitation des ressources naturelles et de rejets d'effluents dans des rivières. La CNTD ajoute que rien ne prouve que les multinationales assureraient un niveau élevé de sécurité et de santé conformément aux normes nationales et que, par ailleurs, ces entreprises se montrent attentives au sort de leurs travailleurs plutôt qu'à celui de l'environnement.

## Egypte

Le gouvernement de l'*Egypte* déclare que les activités des multinationales n'ont pas spécifiquement donné lieu à des problèmes de sécurité et de santé et que les normes suivies dans ce domaine par ces entreprises sont d'un niveau élevé, conforme aux normes nationales, et sont semblables à celles que suivent les employeurs nationaux comparables.

La *Fédération des industries égyptiennes (FIE)* transmet les commentaires de deux multinationales implantées dans le pays. L'une (nommément désignée), qui opère dans l'industrie alimentaire, déclare qu'on n'a pas connaissance de problèmes de sécurité et de santé spécifiques aux multinationales et que celles-ci appliquent des normes élevées en la matière, notamment des procédures de sécurité industrielle qui vont bien au-delà de celles qu'appliquent les employeurs comparables du pays. En outre, les questions relatives à la sécurité et à la santé sont traitées conjointement par le gouvernement et les multinationales. Une multinationale du secteur pétrolier (nommément désignée) accorde sur tous les sites qu'elle occupe dans le monde un haut rang de priorité aux questions de sécurité et de santé et d'environnement; dans sa filiale en Egypte, elle dispose d'un service interne qui est chargé de veiller à ce que les plus hauts niveaux de précaution soient observés et que des contrôles soient effectués régulièrement dans les zones concernées. Cette multinationale s'est d'ailleurs vu décerner le certificat ISO 1400 pour ses études des zones sismiques. Elle est la première société de prospection à obtenir cette distinction en Egypte.

#### El Salvador

Le gouvernement d'*El Salvador* déclare que les activités des multinationales n'ont jusqu'à ce jour pas causé spécifiquement de problèmes de sécurité et de santé. La législation fait obligation aux multinationales de respecter dans ce domaine des normes d'un niveau élevé, conforme aux normes nationales, et semblables à celles que suivent les employeurs nationaux comparables. En vertu de l'article 38 de la loi sur l'administration du travail et de la protection sociale et ses attributions, les inspecteurs du travail ont librement accès aux sites d'activité des multinationales pour y contrôler les conditions de travail et d'emploi. D'un niveau élevé, la pratique suivie par les multinationales en matière de sécurité et de santé est comparable à celles des autres employeurs du pays.

#### Equateur

Le gouvernement de l'*Equateur* n'a pas connaissance de problèmes spécifiques relatifs à la sécurité et à la santé dans les entreprises. Toutes les entreprises doivent respecter en matière de sécurité et de santé le niveau minimum fixé par la législation nationale; des procédures nationales sont prévues pour régler les problèmes spécifiques. Les systèmes d'inspection accusent une insuffisance chronique par rapport au nombre considérable d'entreprises implantées dans le pays. Le même traitement est réservé aux sociétés nationales et aux sociétés étrangères. D'une manière générale, dans les multinationales, les conditions de sécurité et de santé sont supérieures au minimum légal et meilleures que dans les autres sociétés. Le ministère souligne aussi que les pratiques suivies par les multinationales en la matière sont meilleures en raison des technologies auxquelles elles recourent dans certains domaines mais que l'écart par rapport aux sociétés nationales n'est pas très grand. Les conventions collectives abordent toujours les questions de sécurité et de santé.

#### Erythrée

Le gouvernement de l'*Erythrée* indique que, en vertu de sa Proclamation n° 8/91 en matière de travail, il n'existe pas de distinction entre les entreprises nationales et les multinationales pour ce qui est de la sécurité et de la santé.

#### Espagne

Le gouvernement de l'*Espagne* indique que les normes relatives à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail découlent de l'article 40.2 de la Constitution espagnole, qui dispose, dans la partie concernant les principes directeurs de la politique économique et sociale, que la sécurité et l'hygiène du travail sont du ressort des pouvoirs publics. Pour la période considérée, la norme la plus importante que le gouvernement espagnol ait adoptée

est la loi 31/1995 du 8 novembre sur la prévention des risques professionnels, laquelle s'applique aux multinationales comme aux entreprises nationales. Cet instrument énonce les obligations en matière de relations avec les travailleurs, qui concernent notamment la communication de l'information, les consultations et l'instruction sur les mesures de sécurité. De nombreuses dispositions ont été prises en application de cet instrument: l'arrêté royal 481/1997 du 14 avril (prescriptions minimales concernant le lieu de travail), l'arrêté royal 1627/1997 du 24 octobre 1997 (prescriptions minimales d'hygiène et de sécurité dans le bâtiment-travaux publics), l'arrêté royal 413/1997 du 21 mars 1997 (protection des travailleurs contre les rayonnements ionisants), l'arrêté royal 487/1997 du 14 avril 1997 (prescriptions concernant le maniement de charges par les travailleurs), l'arrêté royal 664/1997 du 12 mai 1997 (protection contre les substances cancérogènes), l'arrêté royal 773/1997 du 30 mai 1997 (prescriptions minimales concernant l'utilisation d'équipements de protection individuelles par les travailleurs), l'arrêté royal 1216/1997 du 18 juillet 1997 (prescriptions minimales applicables à bord des bateaux de pêche), l'arrêté royal 1389/1997 du 5 septembre 1997 (prescriptions minimales concernant les travailleurs des industries extractives), l'arrêté royal 216/1999 du 5 février 1999 (prescriptions minimales concernant les agences d'emploi temporaire), l'arrêté royal 258/1999 du 12 février 1999 (prescriptions minimales concernant la protection de la santé et l'assistance médicale aux marins). S'agissant de l'inclusion des questions relatives à la sécurité et à la santé dans les conventions conclues entre les multinationales et les salariés, des clauses de cet ordre figurent dans certaines conventions sous la forme d'un rappel des principes ou de références aux organes internes compétents en la matière. Avec la réforme de la Charte des travailleurs, les questions de sécurité et de santé au travail sont de plus en plus souvent abordées dans le cadre de la négociation collective.

La *Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE)* déclare dans sa réponse que les multinationales assurent un niveau élevé de sécurité et de santé conformément aux normes nationales et que les activités de ces entreprises n'ont pas causé de problèmes dans ce domaine. La CEOE ajoute qu'en la matière les conventions conclues entre les représentants des travailleurs et les organisations qui lui sont affiliées comportent des références à la nouvelle législation transposant les Directives de l'Union européenne et aux dispositions étendant ou améliorant les minima légaux. L'arrêté royal 486/1997 du 14 avril 1997, qui introduit certaines prescriptions minimales relatives à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail, incorpore dans le droit espagnol les dispositions de la directive 89/654 du 30 novembre 1989 du même objet.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* déclare qu'en matière de sécurité et d'hygiène du travail les multinationales comme les entreprises nationales se bornent à se conformer à la législation en vigueur. Entre ces deux types d'entreprise les problèmes qui peuvent se poser sur ce plan ne sont pas foncièrement différents; ils sont en rapport avec la taille de l'entreprise et l'ampleur des activités et tiennent largement au fait que l'inspection du travail manque de moyens. On a constaté des cas de non-respect des normes et des accidents du travail mettant en cause des sous-traitants intervenant sur des sites relevant de la responsabilité de multinationales. Toujours selon l'UGT, les conventions collectives conclues avec les grandes entreprises couvrent en règle générale les questions touchant à la santé des travailleurs, encore que la situation diffère d'une entreprise à l'autre. L'UGT évoque le secteur de l'automobile, dans lequel une convention a été conclue entre les pouvoirs publics, les syndicats et les multinationales en vue d'importants investissements pour la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans 12 usines du pays. Il existe d'autres multinationales (nommément désignées) qui font preuve d'un certain intérêt pour les questions de sécurité et de santé au travail et d'environnement. Cela étant, le respect des dispositions concernant la sécurité et la santé au travail «dans leur ensemble» devrait faire l'objet d'un contrôle plus étroit dans le contexte des pratiques d'externalisation des coûts.

## Estonie

En *Estonie*, les partenaires sociaux déclarent que les multinationales assurent un niveau de sécurité et de santé «suffisant», dépassant en cela les employeurs nationaux comparables. En règle générale, les questions de sécurité et de santé sont abordées dans les conventions conclues avec les organisations de travailleurs.

## Etats-Unis

La *Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO)* relate les affaires suivantes: en 1990, une multinationale européenne (dont le nom et le pays d'origine sont précisés) et une société qui était sa filiale à 100 pour cent (nominé désignée) acquièrent une multinationale américaine de la chimie tombée en faillite (elle aussi nominé désignée). A l'occasion d'une grève déclenchée par le refus du nouvel employeur d'engager des négociations collectives avec les quatre syndicats existants à l'expiration de la convention collective en vigueur, des remplaçants non qualifiés sont appelés à manipuler des substances dangereuses et accomplir des tâches dangereuses. Le syndicat a engagé des poursuites pour infractions à la législation fédérale du travail, à la suite de quoi le département de l'Administration de la sécurité et de l'hygiène du travail du Tennessee a inculpé la multinationale en question de multiples infractions, et l'Agence de prévention et de gestion des catastrophes du Tennessee a ouvert une information pour épanchement accidentel de substances corrosives sur la voie publique par des travailleurs non qualifiés. En mai 1997, la multinationale dénonce sa reconnaissance de deux des quatre syndicats, annule toute négociation jusqu'à nouvel ordre. Sous les pressions de son siège européen, la filiale finit en 1998 par céder l'entreprise à une multinationale d'Amérique du Nord (nominé désignée) et cette entreprise, ayant à répondre d'infractions à la législation sur la propreté de l'eau, a dû admettre des rejets de substances polluantes en quantités supérieures aux limites autorisées.

## Finlande

En *Finlande*, les partenaires sociaux font observer qu'en matière de sécurité et de santé des travailleurs il n'est pas possible de déroger aux minima légaux. Les autorités compétentes dans ce domaine exercent un contrôle sur les entreprises multinationales au même titre que sur les entreprises nationales.

## France

Selon la *Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC)*, la législation nationale, certes encore incomplète sur de nombreux aspects de sécurité et de santé, s'applique à toutes les entreprises, nationales ou multinationales. Les multinationales assurent un niveau élevé de sécurité et de santé mais elles voudraient s'affranchir des contraintes que la législation leur impose en influant favorablement dans le cadre de l'OMC sur l'adoption de traités internationaux qui servent leurs intérêts (la CFE-CGC évoque incidemment le projet qui aurait pu devenir l'Accord multilatéral sur l'investissement (AMI)).

## Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* déclare que les filiales des multinationales exerçant des activités dans le pays sont conscientes des risques que ces activités peuvent présenter sur les plans de la sécurité et de la santé et que presque toutes sont dotées d'unités «Environnement et Sécurité» et de centres médicaux.

## Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana (TUC)* fait observer, dans le contexte des activités des multinationales et des questions de sécurité et de santé au travail, que certaines rivières ont été polluées dans les régions minières et que la tuberculose est courante dans les villes minières. Il relève que sur l'initiative des multinationales des puits ont été forés pour assurer l'approvisionnement de populations en eau potable et qu'une prévention médicale par des contrôles fréquents est assurée afin que les pathologies dépistées soient traitées. Le niveau assuré par les multinationales en matière d'hygiène et de sécurité est particulièrement élevé, plus que chez les employeurs nationaux comparables. Les questions relatives à la sécurité et à la santé sont couvertes par les conventions conclues avec les représentants des travailleurs.

## Grèce

Le gouvernement de la *Grèce* déclare que la législation du travail touchant à la sécurité et à l'hygiène du travail n'établit aucune discrimination et ne contient aucune disposition susceptible d'être plus ou moins favorable aux multinationales. En conséquence toutes les entreprises sont tenues d'assurer un niveau élevé de sécurité et de santé aux travailleurs, conforme à la législation, ce que les pouvoirs publics contrôlent de la même façon dans les entreprises nationales et dans les multinationales.

La *Fédération des industries grecques (FIG)* déclare que les multinationales assurent dans le cadre de leurs activités un niveau de sécurité et de santé qui est élevé et fréquemment très supérieur aux normes nationales.

## Guatemala

Le gouvernement du *Guatemala* déclare que les activités de certaines multinationales du secteur agro-industriel ont des effets négatifs sur la santé des travailleurs et habitants vivant à proximité. Ce sont les types de fongicides employés et les carences sur les plans de la prévention, de la protection et de la formation des travailleurs qui ont ces conséquences. Devant cette situation, l'Institut guatémaltèque de sécurité sociale (IGSS) a pris un certain nombre d'initiatives, créant des comités consultatifs d'hygiène et de sécurité, procédant auprès des entreprises concernées à des diagnostics axés sur la mise en place de stratégie de prévention et de neutralisation des risques, fournissant une formation spécifiquement adaptée aux risques présentés par les activités, recommandant la mise en place d'un système d'information et de veille épidémiologique incluant les accidents du travail, et fournissant enfin aide et conseils pour le développement des services médicaux d'entreprise à travers un réseau supplétif de soins de santé. Le gouvernement estime que d'une manière générale les multinationales assurent un niveau de sécurité et de santé élevé, conforme aux réglementations nationales. Il estime même que leurs pratiques en la matière sont plus favorables parce que leurs systèmes de surveillance et de détection des risques auxquels les travailleurs sont exposés sont meilleurs. Les conventions collectives qui sont négociées entre syndicats et organisations d'employeurs couvrent les questions relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs.

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* n'a pas connaissance d'incidents majeurs, bien qu'il existe des entreprises à haut risque, par exemple dans les secteurs du pétrole et de la chimie. L'impression du CACIF est que les multinationales observent des pratiques en matière de sécurité et d'hygiène qui sont en règle générale plus rigoureuses que ce que prévoit la législation du pays, ce qui les met à cet égard sur un pied d'égalité avec les entreprises nationales comparables. Le ministère du Travail et des Affaires sociales s'efforce de parvenir à une amélioration des niveaux de sécurité et d'hygiène par certaines réformes de la législation et par des inspections plus efficaces. Des consultations avec les organismes

représentatifs des employeurs et l'organisation principale ont eu lieu. Compte tenu du fait que la négociation de conventions collectives au niveau de l'industrie ne constitue pas un aspect de son expérience courante, le CACIF considère que les éléments auxquels cette question se rapporte sont en règle générale couverts par les conventions collectives conclues entre les entreprises et leurs salariés et que ce type de négociation est courant dans les multinationales.

### Guyana

Le gouvernement du *Guyana* déclare que, dans une large mesure, les multinationales assurent un niveau élevé de sécurité et de santé et que leurs pratiques sont légèrement meilleures que celles des entreprises locales comparables. Toutefois, dans certains cas, les activités des multinationales comportent des risques pour la santé. Le gouvernement évoque pour illustrer son propos des problèmes de rejets de cyanure dans le cadre d'activités minières, à l'origine d'une pollution concernant notamment les nappes phréatiques et de problèmes sanitaires. Ces problèmes font actuellement l'objet de discussions entre le gouvernement et les multinationales. Le gouvernement fait observer en outre que, sauf dans les établissements où il n'y a pas de syndicats, les questions relatives à la sécurité et à la santé sont couvertes par les conventions de travail.

### Hongrie

Le gouvernement de la *Hongrie* déclare que, selon le rapport élaboré dans un cadre tripartite par les partenaires sociaux, l'Inspection nationale du travail et de la sécurité des travailleurs ne tient pas de statistiques distinctes sur les problèmes de sécurité spécifiquement causés par les multinationales. Il n'en demeure pas moins que, pour autant que l'on ait pu constater, les multinationales assurent un niveau élevé de sécurité et de santé. Certaines s'alignent sur les normes nationales, d'autres, sur les normes de leur pays d'origine, notamment de l'UE, des Etats-Unis et du Japon. Le gouvernement déclare que les pratiques suivies en la matière par la plupart des multinationales sont meilleures que celles de la majorité des employeurs hongrois. Les questions de sécurité et de santé sont couvertes en tant que de besoin par les conventions conclues entre les multinationales et les organisations de travailleurs. Parmi les partenaires susmentionnés, la Confédération des industriels hongrois déclare que les multinationales s'efforcent d'éviter les problèmes de sécurité et de santé sur leurs sites, ce qui, fait-elle observer, prouve là encore à quel degré elles se démarquent sur ce plan de la moyenne nationale. Elles s'efforcent d'ailleurs de faire coïncider progressivement les normes observées par leurs filiales en Hongrie avec les normes en vigueur dans leur pays d'origine. D'une manière générale, Les employeurs conviennent avec le gouvernement que les normes appliquées dans ce domaine sont plus strictes dans les multinationales que dans les entreprises hongroises comparables et que les multinationales sont d'ailleurs conscientes qu'il est dans leur intérêt de respecter *a minima* les normes nationales. Ils font observer que, dans certaines branches où elles ont été soulevées au stade des négociations collectives, les questions de sécurité et d'hygiène du travail sont couvertes par les conventions collectives. Autres partenaires, la Confédération des syndicats hongrois, la Fédération nationale des syndicats autonomes et la Fédération nationale des conseils de travailleurs déclarent que les activités des multinationales causent parfois des problèmes de sécurité et de santé au travail. Selon ces organisations, une certaine multinationale de l'alimentaire aurait essayé de dissimuler des accidents du travail mais la plupart des multinationales accordent un haut degré d'importance à la sécurité et à l'hygiène du travail et parfois également à la protection de l'environnement. Elles se montrent très strictes sur le respect des réglementations, procédant régulièrement à des contrôles ou prenant d'autres mesures en la matière. Il en résulte que les normes hongroises de sécurité et d'hygiène du travail sont respectées par elles. Les organisations syndicales déclarent même que, sauf dans le textile, la pratique suivie en la matière par la plupart des multinationales est plus favorable que les normes nationales.

## Inde

Le gouvernement de l'*Inde* déclare qu'en matière de sécurité et d'hygiène du travail et de risques environnementaux les multinationales se conforment aux lois, règles et réglementations nationales.

## Indonésie

Le gouvernement de l'*Indonésie* déclare qu'en matière de sécurité et d'hygiène du travail les normes suivies par les multinationales sont en règle générale élevées. Des multinationales ont été critiquées pour leur mépris de l'environnement. Le gouvernement déclare en outre que, dans plusieurs sociétés où des syndicats existent, les travailleurs sont associés aux travaux du comité d'hygiène et de sécurité du travail.

## Irlande

Le *Congrès irlandais des syndicats (ICTU)* déclare que les questions relatives à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail sont couvertes par la loi de 1989 sur la sécurité, la santé et le bien-être au travail, laquelle s'applique à toutes les entreprises, ce qui implique que toutes les entreprises, multinationales comprises, assurent un niveau de sécurité et de santé similaire.

## Italie

Le gouvernement de l'*Italie* déclare que les problèmes de sécurité et de santé rencontrés avec les multinationales ne sont pas différents de ceux qui se posent avec les entreprises du pays et que (pour le même secteur ou la même taille) les mêmes procédures s'appliquent à ces entreprises et aux autres.

Dans leur réponse conjointe, les organisations italiennes de travailleurs – la *Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL)*, la *Confédération générale italienne du travail (CGIL)* et l'*Union des travailleurs italiens (UIL)* – expriment des points de vues très voisins de celui du gouvernement.

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* déclare qu'il n'est pas signalé de problèmes de sécurité ou de santé en rapport avec les activités des multinationales. En la matière, les rapports des inspecteurs montrent que les multinationales assurent aux travailleurs un niveau élevé. Elles suivent d'ailleurs les mêmes pratiques que les entreprises nationales du fait qu'elles sont tenues de se conformer aux mêmes normes nationales. Toutes les questions concernant la sécurité et la santé sont abordées dans les conventions conclues entre, d'une part, les représentants des travailleurs et, d'autre part, les employeurs et leurs organisations.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* se rallie au point de vue exprimé par le gouvernement en ce qui concerne les questions de santé et de sécurité, ajoutant que ces questions sont non seulement traitées dans les conventions collectives mais aussi couvertes par la législation du travail.

## Kenya

Le gouvernement du *Kenya* déclare que les activités des multinationales ont donné lieu à un certain nombre de problèmes de sécurité et de santé, touchant notamment à l'exposition à des substances chimiques. S'il existe un certain nombre de lois définissant les normes de sécurité et d'hygiène du travail, le système de contrôle local «n'est pas très efficace» et les multinationales exploitent cette situation en respectant sur ce plan un degré

de contrainte qui n'est que très inférieur à celui de leur pays d'origine, même si, là, elles ont une conduite toute différente. Cette attitude est à l'origine de niveaux d'exposition particulièrement élevés, surtout à des substances chimiques, et des risques professionnels qui s'y attachent. Les travailleurs peuvent avoir conscience des risques qu'ils encourent mais il est rare qu'ils se plaignent, sachant qu'ils peuvent être aisément remplacés, les employeurs n'ayant qu'à puiser dans une réserve considérable de travailleurs au chômage. S'il existait un mécanisme de contrôle efficace, le niveau de sécurité et de santé assuré par les multinationales serait alors bien plus élevé. Dans les zones franches d'exportation, la législation nationale en matière de sécurité et d'hygiène du travail n'étend pas ses effets aux multinationales, disposition qui a été conçue comme une incitation en faveur des investisseurs mais qui sera prochainement abrogée. Très peu de multinationales, si tant est qu'il y en ait, ont inclus les questions de sécurité et de santé dans les conventions collectives conclues avec les représentants des travailleurs puisque, dans la plupart des cas, notamment dans les zones franches d'exportation, elles ne permettent pas à leurs travailleurs de se syndiquer. Les conditions de travail autres que le salaire, notamment les aspects touchant à la santé et à la sécurité, ne sont pas prises en considération dans les conventions collectives, du fait que les travailleurs commencent à peine à prendre conscience du fait que ces questions sont une nécessité et touchent à leurs droits.

#### Koweït

En ce qui concerne le *Koweït*, dans leur réponse conjointe, les partenaires sociaux déclarent ne pas avoir connaissance de problèmes de sécurité et de santé spécifiquement liés aux activités des multinationales et que celles-ci assurent un niveau élevé de sécurité et de santé, conforme aux normes nationales et correspondant à celui que les employeurs comparables du pays assurent eux-mêmes.

#### Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* déclare que les activités des multinationales n'ont pas spécifiquement causé de problèmes de sécurité ou de santé. Une multinationale (dont le nom est précisé) fait bénéficier l'ensemble de ses salariés d'une assurance complémentaire. Une autre (dont le nom est précisé) du secteur de la construction fait bénéficier l'ensemble de ses salariés d'une assurance santé. Certaines multinationales parrainent des activités sportives et culturelles, et même des programmes de rééducation. La LBAS déclare en outre que les questions relatives à la sécurité et à la santé sont «résolues» grâce aux conventions collectives.

#### Liban

Le gouvernement du *Liban* déclare que les multinationales sont tenues de respecter les lois nationales visant la sécurité, la santé et les accidents du travail. Il constate qu'elles se montrent d'ailleurs plus exigeantes que les autres entreprises sur le plan de la protection de l'environnement et des procédés de production, et ont la même démarche dans leurs rapports avec les autres entreprises.

#### Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* déclare que les chiffres de l'Inspection nationale du travail ne font pas ressortir de problèmes de sécurité et de santé spécifiques aux multinationales et que, dans ces entreprises (certaines sont nommément désignées), la situation est souvent meilleure à cet égard que dans les entreprises nationales. Il ajoute que, s'il est vrai que les mêmes règles s'appliquent à l'égard des unes comme des autres, le contrôle des mesures de sécurité individuelle est plus strict dans les multinationales.



La *Confédération des industriels lituaniens (LPK)* déclare qu'il existe des prescriptions d'hygiène et de sécurité standard qui s'appliquent à toutes les entreprises exerçant une activité dans le pays.

L'*Unification des syndicats lituaniens (LPSS)* déclare qu'en matière de sécurité et d'hygiène du travail les activités des multinationales ne suscitent pas de problèmes spécifiques, que ces entreprises se montrent particulièrement attentives aux dispositions législatives dans ce domaine comme dans d'autres, et qu'elles assurent souvent la couverture de leurs salariés contre les risques de maladies ou d'accidents du travail, ce que les employeurs nationaux font rarement.

## Madagascar

L'*Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM)* déclare que certains problèmes de santé – céphalées, fatigue oculaire, grippe, maux de dents, tendinites du poignet – sont plus fréquents chez les travailleurs des multinationales en raison des cadences de travail et que ces entreprises n'assurent pas un niveau élevé de sécurité et de santé qui soit conforme aux normes nationales. Leurs installations, bien que récentes, ne satisfont pas toujours à des conditions de nature à garantir un environnement salubre et sans danger. Il arrive, par exemple, que leurs systèmes d'aération et leurs infrastructures sanitaires soient insuffisants ou défectueux ou que leurs moyens anti-incendie soient inopérants.

## Malaisie

Pour la *Malaisie*, les trois partenaires sociaux déclarent que, si les activités des multinationales ont parfois donné lieu à une pollution de caractère industriel, le niveau de sécurité et de santé assuré par ces entreprises est en général plus élevé que chez les employeurs comparables du pays. Les questions relatives à la sécurité et à la santé sont couvertes par la législation et il est du devoir des entreprises comme des salariés de la respecter.

## Malte

L'*Union générale des travailleurs de Malte (GWU)* déclare que les activités des multinationales ne donnent pas notoirement lieu à des problèmes de santé et de sécurité. De l'avis de ce syndicat, les normes nationales en matière de sécurité et de santé sont «inconsistantes»; les pratiques suivies par les multinationales en matière de santé et de sécurité sont meilleures que celles des employeurs nationaux comparables et, là où les risques sont identifiés, une protection est mise en place par voie de négociation collective.

## Maroc

La *Confédération démocratique du travail du Maroc (CDT)* déclare que les multinationales ont commencé à prêter attention aux questions concernant la sécurité et la santé et que, dans ce domaine, les conditions sont généralement meilleures dans les multinationales que dans les entreprises du pays.

## Maurice

Le gouvernement de *Maurice* indique que les questions d'accidents et du travail et de lésions professionnelles sont couvertes par la loi sur l'indemnisation des travailleurs (RL/605) et certaines dispositions de la Réglementation (dans sa teneur modifiée) nationale des pensions (accidents du travail) (n° 28 de 1986), et que ces textes sont applicables aux salariés de toutes les entreprises, multinationales comprises. Les activités des multinationales n'ont pas causé de problèmes de sécurité et de santé. En matière de sécurité et de santé des travailleurs, la même politique s'applique aux entreprises

nationales et aux multinationales et les obligations sont les mêmes pour les unes comme pour les autres.

## Mexique

Le gouvernement du *Mexique* déclare qu'il n'a pas recueilli d'informations pertinentes lors des consultations sur les problèmes de sécurité et de santé. En matière de conditions de travail, toutes les entreprises sont tenues de respecter les principes énoncés dans la Constitution politique des Etats-Unis du Mexique, les accords et traités internationaux ratifiés par le Mexique, la loi fédérale sur le travail, les réglementations fédérales sur la sécurité, la santé et le milieu de travail, le droit des obligations, les conventions collectives de travail et les contrats de travail individuels. En matière de sécurité et de santé, la réglementation adoptée par le Secrétariat au travail et à la sécurité sociale s'applique aux multinationales comme aux autres entreprises; il existe 104 règlements, qui concernent l'aménagement des lieux de travail (20), les équipements de protection individuelle (6), les agents polluants en suspension dans l'air sur les lieux de travail (76), et les procédures administratives concernant la sécurité et la santé sur le lieu de travail (2). Le gouvernement signale aussi que, en vertu de l'article 161 de la loi fédérale sur la sécurité, la santé et l'environnement de travail, en cas de constat de non-respect par des employeurs des règlements applicables, il appartient au Secrétariat d'en aviser, pour suite à donner, l'Administration publique fédérale. Le gouvernement déclare que les lois et règlements concernant la sécurité et la santé s'appliquent de la même manière aux multinationales et aux entreprises nationales. Il incombe à toute entreprise, nationale ou étrangère, d'assurer la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles en prévenant l'exposition des travailleurs aux agents contaminants, au bruit, aux poussières et aux substances chimiques toxiques, et en veillant au fonctionnement correct des machines et équipements et au respect des règles de sécurité concernant les conteneurs sous pression et les sources génératrices de vapeur et toutes les autres opérations de production accomplies sur un lieu de travail. Les questions de sécurité et de santé sont abordées dans les conventions collectives. La loi fédérale sur le travail énonce (sous ses articles 391, section IX, et 132, section XVI) les critères concernant l'établissement et le fonctionnement des commissions chargées des questions de sécurité et de santé.

La *Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)* indique que la loi fédérale sur le travail, considérant que la santé est l'un des droits fondamentaux de l'individu et de la société, comporte une disposition relative à la formation d'une commission tripartite pour les questions relatives à la sécurité et à la santé qui prévoit dans cette instance une représentation des travailleurs, des employeurs et du gouvernement respectant la parité entre hommes et femmes.

## République de Moldova

Selon le gouvernement de la *République de Moldova*, il n'a pas été constaté que les activités des multinationales aient donné lieu à des problèmes de sécurité et de santé. Ces entreprises respectent les dispositions de la législation en la matière, de même que les prescriptions spécifiques consécutives à des inspections touchant à ce domaine. Disposant de moyens financiers plus importants, les multinationales apportent en général plus rapidement que les entreprises locales une solution aux problèmes de protection qui peuvent se poser.

## Mozambique

L'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)* déclare que dans certains secteurs les activités des multinationales ont causé des problèmes de sécurité et de santé. En raison de la durée du travail particulièrement élevée dans les

industries manufacturières et la distribution, la fatigue, les accidents et les maladies sont fréquents chez les travailleurs de ces secteurs. Certaines multinationales assurent un niveau élevé de sécurité et de santé conformément aux normes nationales – leur pratique dans ce domaine est «la meilleure» que l'on puisse trouver dans le pays. Les questions concernant la sécurité et la santé sont abordées dans les conventions collectives.

## Myanmar

Le gouvernement du *Myanmar* déclare qu'à ce jour les activités des multinationales n'ont pas causé de problèmes de sécurité et de santé. Dans ce domaine, les normes observées par cette catégorie d'entreprises, qui sont conformes aux normes nationales, sont d'un niveau élevé. De plus, la pratique suivie par ces entreprises est meilleure que celle des employeurs comparables du pays. Les questions concernant la sécurité et la santé ont été incluses dans les compétences d'institutions responsables de l'inspection telles que le «Département de l'Inspection du travail et des lois générales sur le travail».

## Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* déclare qu'«il n'a pas été observé en particulier» de problème de sécurité et de santé spécifique aux multinationales. Les normes en la matière sont respectées aussi bien par les multinationales que par les autres employeurs. Il est rare que les questions de sécurité et de santé soient couvertes par les conventions collectives.

## Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* déclare qu'en matière de sécurité et d'hygiène du travail les activités des multinationales n'ont pas donné lieu à des problèmes et que dans ce domaine le niveau assuré par ces entreprises est conforme à la législation nationale, et les normes observées par elles comme par les entreprises nationales sont particulièrement élevées. Les questions concernant la sécurité et la santé sont couvertes en tant que de besoin par les conventions collectives.

## Norvège

Le gouvernement de la *Norvège* déclare qu'en matière de sécurité et d'hygiène du travail les multinationales n'ont pas, dans ce pays, une politique véritablement pionnière, sur le plan de la prévention comme sur celui de la réparation. Ces entreprises sont tenues de respecter les dispositions de la loi sur la protection des travailleurs et le milieu de travail qui concernent la coopération entre l'employeur, les salariés et la Direction de l'inspection du travail. Ce dernier organisme est chargé de veiller au respect des dispositions légales relatives à la sécurité et à la santé. Les multinationales n'ont pas causé de problèmes particuliers dans le domaine de la sécurité et de la santé, et le niveau qu'elles assurent en la matière n'est ni plus ni moins élevé. La teneur des conventions collectives varie d'un secteur à l'autre; certaines, comme dans le secteur de la métallurgie, contiennent des dispositions relatives à la sécurité et à la santé. La Norvège a ratifié les conventions de l'OIT (n° 119) sur la protection des machines, 1963, (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960, et (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974, mais elle n'a pas ratifié la convention (n° 136) sur le benzène, 1971. Le gouvernement fait toutefois valoir que la Norvège observe les principes de la convention n° 136 du fait de l'application de la convention n° 139 et de la législation norvégienne en général relative à ce domaine. Le gouvernement signale qu'en raison de leur situation particulière les îles Svalbard (un archipel au nord-ouest du pays) connaissent des dispositions en matière de conditions de travail et d'hygiène et de sécurité qui s'écartent un peu des normes prévues par la loi sur le milieu de travail.

## Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* déclare que la loi de 1992 sur la sécurité et la santé au travail s'applique de manière égale à tous les employeurs, multinationales comprises. Dans les données concernant le fonctionnement des entreprises, on ne distingue pas les multinationales des autres. Cependant, aucun élément ne permet de supposer que ces entreprises seraient portées à se conformer mieux ou au contraire moins bien que les autres à la législation. La loi de 1991 sur les contrats de travail (actuellement en cours d'abrogation) ménage aux employeurs et aux salariés la «possibilité de déterminer eux-mêmes les questions sur lesquelles ils souhaitent négocier», questions qui peuvent inclure aussi bien les dispositions contractuelles portant sur la sécurité et la santé que les contrats de travail collectifs.

La *Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande (NZEF)* déclare, dans ses commentaires sur la réponse du gouvernement au questionnaire, qu'elle partage les vues de celui-ci.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* déclare à propos du même rapport qu'il «prend note» de la réponse du gouvernement relative à cette partie et n'a pas d'autres commentaires.

## Oman

Selon la *Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI)*, les activités des multinationales n'ont pas posé spécifiquement de problèmes de sécurité et d'hygiène du travail. Ces entreprises se conforment aux normes nationales et leur pratique à cet égard est souvent meilleure que celle des entreprises comparables du pays.

## Ouganda

Pour l'*Ouganda*, les partenaires sociaux déclarent dans leur réponse commune que, s'il est vrai que les multinationales appliquent en règle générale les «mesures de sécurité et d'hygiène du travail qui sont les meilleures» et que, sur ce plan, les normes, conformément aux normes nationales, y sont élevées, quelques problèmes subsistent néanmoins dans ce domaine et certaines multinationales ne satisfont pas aux normes. Ainsi, dans le secteur des boissons, les activités d'une certaine multinationale (nommément désignée) ont donné lieu à des accidents du travail, tandis que, dans une autre (elle aussi nommément désignée), il appert que la fabrication de cigarettes a des effets nocifs sur la santé. Les questions relatives à la sécurité et à la santé sont prises en considération en tant que de besoin dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

## Pakistan

Au *Pakistan*, selon le gouvernement, les activités des multinationales ne donnent pas spécifiquement lieu à des problèmes de sécurité et de santé. Les problèmes qui peuvent se poser dans ce domaine sont traités cas par cas. Les multinationales assurent un niveau de sécurité et de santé conforme aux normes nationales et relativement élevé. D'une manière générale, leurs pratiques à cet égard sont meilleures que celles des employeurs comparables du pays. Les questions de sécurité et d'hygiène du travail ont été incluses dans les conventions collectives conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations dans le pays.

La *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan (NLF)* déclare que, d'une manière générale, les multinationales assurent un niveau de sécurité et de santé conforme aux normes nationales et relativement élevé. Leur pratique à cet égard est meilleure que celle des employeurs comparables du pays. Les questions relatives à la sécurité et à la

santé sont couvertes par les conventions collectives conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

La *Fédération du travail du Pakistan (PLF)* déclare que les activités des multinationales ne donnent pas spécifiquement lieu à des problèmes de sécurité et de santé. Cette fédération estime que les multinationales appliquent des normes qui sont conformes aux normes nationales et que leur pratique à cet égard est meilleure que celle des employeurs comparables du Pakistan. Il n'y a aucune convention collective conclue avec les travailleurs qui touche aux questions d'hygiène et de sécurité.

## Panama

Le gouvernement du *Panama* déclare que les activités des multinationales causent parfois certains problèmes sur le plan de la sécurité et de la santé des travailleurs. C'est notamment le cas dans le secteur de la banane, où des plaintes sont continuellement adressées par les travailleurs au ministère du Travail et de l'Emploi à cause de l'utilisation de substances polluantes aux effets néfastes pour la santé des travailleurs et de la population et pour l'environnement. La plupart des multinationales observent en matière de sécurité et de santé des normes qui sont conformes aux normes internationales telles que celles de l'OIT et à d'autres normes (NIOSH, OSHA) et qui sont, en règle générale, plus strictes que celles qui sont appliquées par les autres entreprises. Leur pratique au regard de ces normes n'est ni meilleure ni plus mauvaise que celle des autres employeurs. S'agissant de l'inclusion des questions de sécurité et de santé dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs, le gouvernement déclare que ces questions sont couvertes par les conventions mais qu'il ne leur est pas accordé l'importance qu'elles méritent parce que, dans ce cadre, ce sont les aspects économiques qui prennent le pas.

## Pays-Bas

Le gouvernement des *Pays-Bas* déclare qu'en matière de sécurité et de santé au travail les multinationales respectent les normes nationales, comme le prévoit la loi sur les conditions de travail. Il n'a observé aucune distinction entre les multinationales et les sociétés nationales comparables en matière de sécurité et de santé au travail ni quant aux mesures d'application de la loi sur les conditions de travail. De plus en plus d'aspects de sécurité et de santé au travail sont réglés par voie de conventions collectives. Le contenu des négociations varie cependant d'un secteur à l'autre. Des questions telles que les tâches physiquement pénibles, le stress ou les substances dangereuses peuvent être abordées dans ce cadre. En matière de prévention des maladies et incapacités, le ministère des Affaires sociales expérimente une nouvelle forme d'accord, l'«approche contractuelle» et les premières négociations dans ce sens ont été engagées dans certains secteurs en 1999. Pour ce qui est des changements structurels survenus en 1997, le gouvernement renvoie à son rapport sur la convention n° 155 présenté au BIT en 1999.

## Pérou

Selon le gouvernement du *Pérou*, il n'a pas été signalé de problème de sécurité et de santé lié aux activités des multinationales. Il n'existe pas de consolidation des normes de sécurité mais au contraire à chaque secteur d'activité économique correspondent celles qui lui sont propres. Les négociations collectives peuvent inclure les questions de sécurité, cela dépend du syndicat. On ne dispose d'aucun élément permettant de savoir si la pratique des multinationales dans ce domaine est plus favorable que celle des autres employeurs comparables du pays ou si elle l'est moins.

La *Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)* déclare que les activités des multinationales sont à l'origine d'une pollution de l'environnement et d'atteintes aux ressources naturelles, notamment l'océan, que les multinationales ne font pas d'efforts de

prévention mais que le problème n'est pas réellement imputable à elles mais à la législation en vigueur. Cela étant, les questions relatives à la sécurité et à la santé sont couvertes par les conventions qui ont été conclues.

## Philippines

Le gouvernement des *Philippines*, se faisant le relais de son Bureau des conditions de travail (BWC), de la Direction des zones économiques des Philippines (PEZA) et du Centre pour la sécurité et la santé au travail (OSHC), déclare que les activités des multinationales ont causé des problèmes de sécurité et de santé dans certains cas, dans le cadre desquels des travailleurs ont été atteint par le «syndrome de Steven Johnson» après avoir été exposés à des substances chimiques – sans doute du trichloréthylène. De plus, des problèmes spécifiques découlant de procédés manuels dangereux comportant des risques pour le système musculaire et osseux continuent de se poser. La plupart des technologies et des procédés utilisés par les multinationales sont certes partout acceptés, mais il faudrait que ces entreprises assurent une meilleure formation des travailleurs locaux. Après que ces problèmes ont été signalés, les multinationales concernées se sont engagées dans une collaboration avec les autorités administratives compétentes pour se mettre en conformité avec les normes prescrites. Les multinationales devraient adapter les règles de sécurité inhérentes aux technologies qu'elles utilisent qui sont obligatoires dans leur pays d'origine au lieu de se contenter de se conformer aux normes prévues par le Code du travail du pays d'accueil. Certaines multinationales ayant leur siège aux Etats-Unis ou dans l'Union européenne se sont d'ailleurs engagées dans cette voie. D'autres, en particulier du secteur de l'électronique, vont même plus loin à travers un système de certificats ISO, et leurs normes et pratiques en matière de sécurité et de santé sont supérieures à celles qu'appliquent les autres employeurs du pays. Le BWC et l'OSHC répondent que les questions relatives à la sécurité et à la santé sont couvertes par les conventions collectives et que certaines multinationales où il existe des syndicats ont inclus des dispositions de cette nature dans les conventions collectives mais qu'en revanche la plupart des multinationales exerçant leurs activités dans les zones industrielles d'exportation n'ont toujours pas de syndicats. Selon l'ILS, le Congrès philippin des syndicats aurait déclaré au cours de consultations tripartites qui se sont tenues en 1997 que les informations pertinentes concernant les normes de sécurité et de santé n'ont pas été communiquées.

## Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* déclare que les activités des multinationales ne causent pas de problèmes de sécurité et de santé et que les normes observées par ces entreprises sont comparables ou supérieures à celles des entreprises nationales. L'OPZZ déclare que les principes concernant la sécurité et la santé au travail sont pris en considération lors de la négociation des conventions collectives et des pactes sociaux.

Le *Syndicat autonome et indépendant «Solidarność» (NSZZ Solidarność)* reconnaît que, d'une manière générale, les activités des multinationales ne causent pas de problèmes de sécurité et de santé et que ces entreprises s'efforcent de se conformer dans ce domaine à des normes non inférieures aux normes nationales.

## Portugal

Le gouvernement du *Portugal* déclare que la législation et la politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail s'appliquent inclusivement aux multinationales. Il existe des pathologies qui touchent plus particulièrement les travailleurs des entreprises exerçant certaines activités, comme certaines formes de tendinite plus fréquentes dans les usines de composants électroniques. L'un des cas les plus connus concerne justement des

multinationales où les ouvriers des chaînes de production présentent certaines formes de tendinite.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* fait observer que la législation nationale permet aux multinationales, en raison de leur taille, de se doter de services de sécurité et de santé sur le lieu de travail qui leur sont propres. C'est ce qu'elles font généralement, et les procédures et règlements en la matière s'appliquent à l'ensemble des branches ou filiales du groupe. L'UGT cite l'exemple d'une société de composants électroniques (nommément désignée) dans laquelle il avait été constaté que 700 des 2 000 salariés souffraient de tendinite. Par suite de l'action syndicale déclenchée par l'intransigeance de l'administration, laquelle refusait de reconnaître tout lien entre les méthodes de travail et la tendinite, le Centre national de protection contre les risques professionnels (CNPRP) a été amené à déclarer que les travailleurs (en majorité de sexe féminin) souffrant d'une incapacité temporaire imputable à cette pathologie seraient indemnisés pour toute la durée de cette incapacité.

### République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* déclare qu'il arrive que des salariés de multinationales soient victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Les multinationales respectent les normes nationales et internationales relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs. Leur pratique, à cet égard, est considérée comme meilleure que celle des employeurs nationaux comparables.

L'*Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)* déclare que, comme dans n'importe quelle entreprise, des problèmes de sécurité et de santé se posent dans les multinationales. Le faible niveau de protection légale (caractère dépassé des textes, par exemple) et le nombre insuffisant d'experts nationaux possédant des connaissances étendues et variées en la matière expliquent tous les dérapages et les lacunes. Les multinationales n'assurent pas le niveau élevé de sécurité et de santé que prévoient les normes nationales. Pour ce qui est de la comparaison avec les employeurs nationaux du même type, l'UNTC répète simplement que les multinationales ne se conforment pas au niveau national.

### Roumanie

Le gouvernement de la *Roumanie* déclare que les activités des multinationales n'ont pas causé de problèmes de sécurité et de santé, qu'en la matière ces entreprises se montrent beaucoup plus ouvertes à l'adoption de mesures spécifiques qui peuvent être prescrites à l'occasion d'inspections, qu'elles respectent les normes et que, par rapport aux employeurs locaux, elles résolvent beaucoup plus rapidement les problèmes, grâce à leurs ressources financières.

### Royaume-Uni

Le gouvernement du *Royaume-Uni* déclare qu'en matière de sécurité et d'hygiène du travail la législation nationale ne fait aucune différence entre les multinationales et les autres employeurs, tous étant tenus de respecter les mêmes normes. Les statistiques nationales n'établissent pas non plus de distinction entre les multinationales et les autres entreprises mais elles révèlent que le facteur taille a, sur ce plan, son importance (les plus grosses entreprises, toutes catégories confondues, c'est-à-dire y compris les multinationales, présentent des taux d'accidents graves ou mortels plus faibles). Les multinationales apportent leur contribution aux normes nationales de sécurité et de santé; il leur est loisible de faire connaître leur avis dans ce domaine dans le cadre de consultations officielles sur la législation et les recueils de directives pratiques ou encore, à titre non officiel, sur telle ou telle orientation, etc. Si les activités de normalisation au niveau

international relèvent des organismes publics compétents, les multinationales (à travers les organismes professionnels) peuvent prendre part (au niveau européen) aux travaux des commissions et groupes de travail du Comité européen de normalisation et du Comité européen de normalisation électrotechnique et (au niveau international) de l'Organisation internationale de normalisation et de la Commission électrotechnique internationale. Tous les employeurs, multinationales comprises, sont encouragés à s'interroger sur les causes des divers risques que les activités industrielles peuvent comporter sur les plans de la santé et de la sécurité et à tirer parti de l'expérience acquise dans leurs établissements. La participation de représentants des travailleurs est l'un des principes de notre système de santé et de sécurité. Elle est consacrée par les textes suivants: la réglementation de 1977 sur les comités de sécurité et les délégués à la sécurité, qui a trait aux représentants désignés par les syndicats reconnus par l'employeur comme partenaires aux négociations; la réglementation de 1996 sur la santé et la sécurité (consultation des salariés), qui concerne les cas dans lesquels les salariés soit ne sont pas représentés par un syndicat, soit font partie d'un syndicat qui n'est pas reconnu par l'employeur. La consultation peut se faire par l'intermédiaire de représentants ou directement avec les salariés. Ces textes ont pour but de garantir que les salariés (ou leurs représentants) participent pleinement à l'examen de toutes les questions de santé et de sécurité qui les concernent. Par ailleurs, de nombreux autres textes législatifs prescrivent aux employeurs d'informer les salariés des risques inhérents à leur travail et des mesures de protection qui s'y rapportent, ces aspects se concevant comme une obligation à l'égard des salariés et non comme un domaine susceptible de donner lieu à des accords avec leurs représentants.

## Rwanda

Le gouvernement du *Rwanda* déclare que les activités des multinationales ne posent pas de problèmes spécifiques de sécurité et de santé et que ces entreprises sont tenues de respecter la législation et la réglementation en la matière au même titre que les autres employeurs du pays.

La *Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* ne dispose pas d'information se rapportant aux questions concernant la sécurité et l'hygiène du travail dans les multinationales.

## Saint-Vincent-et-les Grenadines

Pour *Saint-Vincent-et-les Grenadines*, les partenaires sociaux déclarent qu'en matière de sécurité et de santé des travailleurs les multinationales appliquent des normes élevées, conformes aux normes nationales, que leurs activités n'ont pas causé de problèmes dans ce domaine et que leur pratique est meilleure que celle des employeurs comparables du pays. Les questions y relatives sont couvertes en tant que de besoin par les conventions collectives.

## Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* déclare qu'en matière de sécurité et d'hygiène du travail le Sénégal dispose d'une réglementation fixant les normes minimales pour la prévention des accidents du travail et la médecine du travail, réglementation qui s'applique à toutes les entreprises. Ces dispositions sont souvent mieux respectées par les multinationales, dans lesquelles les normes sont parfois plus élevées que dans les autres entreprises. Cette situation a certainement son explication dans l'expérience et les moyens des multinationales, si l'on veut bien considérer que celles-ci ont accès à des technologies et des méthodes de production plus modernes que celles qu'emploient la plupart des entreprises nationales. Le gouvernement fait cependant valoir que le degré de respect des dispositions en la matière est variable, selon le secteur d'activité et la taille de la multinationale. En règle générale, les conditions d'hygiène et de sécurité sont meilleures



dans l'industrie que dans l'agriculture, et les grandes entreprises y attachent beaucoup plus d'importance que les petites.

## Singapour

Selon le gouvernement de *Singapour*, les activités des multinationales ne causent pas de sérieux problèmes de sécurité et de santé. Dans ce domaine, la plupart des multinationales assurent un niveau élevé, conformément aux normes nationales, et leur pratique est aussi favorable, voire plus, que celle des employeurs comparables du pays. Dans les entreprises syndicalisées, les questions relatives à la sécurité et à la santé sont prises en considération, en tant que de besoin, dans les conventions conclues entre employeurs et salariés, le respect de certains minima prescrits par la loi sur l'emploi et la loi sur les entreprises et imposant certaines conditions de sécurité devant être préservé dans ce cadre.

## Slovaquie

Pour la *Slovaquie*, les partenaires sociaux déclarent dans leur réponse commune que les activités des multinationales n'ont pas causé de problèmes spécifiques de sécurité et de santé et que ces entreprises ont en la matière des normes élevées. La Confédération des syndicats de la République de Slovaquie déclare quant à elle qu'une détérioration des normes a été constatée et que les clauses des conventions collectives conclues à son niveau qui concernent la sécurité et l'hygiène du travail sont respectées par les multinationales mais qu'il n'y a pas de syndicat dans certaines d'entre elles.

## Sri Lanka

Le gouvernement de *Sri Lanka* déclare que les multinationales exercent surtout leurs activités dans le secteur manufacturier et dans celui du bâtiment-travaux publics. En matière de sécurité et de santé, la plupart des entreprises du secteur manufacturier appliquent au minimum les normes nationales ou bien des normes plus élevées. Des problèmes existent toujours, mais ils sont dus essentiellement à la négligence des travailleurs. Tout d'abord, on voit ceux-ci neutraliser délibérément les dispositifs de protection, comme dans l'industrie du vêtement, où les lésions oculaires consécutives au bris d'une aiguille sont de ce fait monnaie courante. Deuxièmement, on les voit ne pas utiliser les équipements de protection contre les rayonnements ionisants, le benzène et le cancer professionnel, même lorsque la multinationale qui les emploie les leur a fournis, surtout parce qu'ils n'ont pas conscience de cette nécessité. Le gouvernement évoque à ce propos les conventions de l'OIT n° 115 (rayonnements ionisants), n° 136 (benzène) et n° 139 (cancer professionnel) et déclare que, s'il est important de sensibiliser les travailleurs à l'emploi de vêtements de protection, les multinationales, quant à elles, ne font pas montre d'un intérêt suffisant dans ce domaine. En troisième lieu, certaines carences concernent la rotation des équipes, la surveillance de l'environnement et l'examen médical périodique des travailleurs exposés à des substances dangereuses. Quatrièmement, bien que des commissions chargées des questions de sécurité aient été établies dans les multinationales, la coordination avec les autorités (ministère du Travail) est mauvaise. Enfin, les méthodes appliquées en matière de déclaration et d'enquête sur les accidents sont elles aussi susceptibles d'amélioration dans le secteur du bâtiment-travaux publics, où le niveau de sécurité et de santé assuré par les multinationales est très bas. Dans ce secteur, où les travailleurs n'ont pas conscience des risques, les taux d'accidents sont particulièrement élevés. L'une des principales raisons de cette situation tient à la pratique de la sous-traitance de certaines des activités et au fait que les sous-traitants ne respectent pas les dispositions pertinentes de la législation relatives aux mesures de protection.

La *Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* déclare qu'à sa connaissance les problèmes de sécurité et de santé dans les multinationales ne constituent pas un souci

majeur et que ces entreprises appliquent des normes généralement meilleures que dans les entreprises nationales comparables. Il n'existe pas de conventions formelles entre les parties concernées, mais ces dernières se consultent régulièrement, ce qui aboutit à une bonne compréhension des questions de sécurité et de santé.

Le *Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC)* déclare que les multinationales appliquent des normes plus favorables que celles des entreprises locales en matière de santé, que ces questions sont couvertes par les conventions, et que les problèmes de santé résultant des activités des multinationales tiennent principalement à des rejets de substances toxiques dans les cours d'eau.

## Suède

Pour la *Suède*, les partenaires sociaux déclarent qu'il n'est fait aucune distinction entre les entreprises dans la législation sur la sécurité et la santé au travail. Les multinationales font l'objet, de la part du Conseil national de la sécurité et de la santé au travail et de l'Inspection du travail, du même contrôle que les entreprises nationales. Les possibilités de participer, avec les autorités publiques et les organisations de travailleurs, à l'élaboration de la politique concernant l'environnement de travail sont les mêmes pour les multinationales et pour les entreprises nationales.

## Suisse

Le gouvernement de la *Suisse* déclare que les dispositions concernant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (sécurité et santé au travail) sont applicables à toute entreprise employant des salariés. Il en résulte que toutes les entreprises doivent se conformer à cette réglementation.

L'*Union patronale suisse (UPS)* confirme les propos du gouvernement et ajoute que le contrôle de l'application des directives la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) dans les entreprises est assuré par les services cantonaux d'inspection du travail, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA). Les multinationales respectent pleinement ces normes élevées.

L'*Union syndicale suisse (USS/SGB)* confirme les propos du gouvernement.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* déclare que, dans les zones économiques spéciales, les activités de certaines entreprises causent des problèmes de sécurité parce qu'il n'est pas prévu d'équipements de protection et que les salariés travaillent plus de huit heures par jour. L'OTTU/TFTU suppose que certaines multinationales assurent un niveau élevé de sécurité et de santé conformément aux normes nationales, mais une étude serait nécessaire pour pouvoir l'affirmer.

## Thaïlande

Le gouvernement de la *Thaïlande* fait observer qu'il n'est pas fait de distinction en ce qui concerne les multinationales dans la comptabilisation des problèmes de sécurité et de santé au travail, qu'aucun élément ne permet d'affirmer que les normes observées dans ce domaine par les multinationales seraient particulièrement élevées, et que la législation nationale pertinente s'applique à toutes les entreprises. Cela étant, les pratiques des multinationales en matière de sécurité et de santé des travailleurs sont plutôt favorables comparées à celles des autres employeurs du pays. Les questions relatives à la sécurité et à la santé peuvent être traitées selon trois processus différents: elles peuvent être prescrites par la législation, réglées au niveau de l'entreprise par voie de règlements intérieurs, ou

encore réglées par voie de conventions collectives conclues entre les employeurs et les travailleurs.

## Togo

Pour le gouvernement du *Togo*, toute activité humaine comporte nécessairement des risques sur le plan de la sécurité et de la santé. On attend donc de la part des multinationales qu'elles prennent des initiatives pour la sécurité, qu'elles assurent en matière de sécurité et de santé un niveau correspondant aux normes nationales et internationales et que, compte tenu des moyens dont elles disposent, leur pratique à cet égard soit meilleure que celle des employeurs locaux comparables.

Le *Conseil national du patronat (CNP)* déclare que les activités des multinationales ne causent pas de problèmes spécifiques de sécurité et d'hygiène du travail et que ces entreprises assurent sur ce plan un niveau moyen qui est conforme aux normes nationales. Le CNP estime en outre que la pratique des multinationales en matière de sécurité et de santé est la même que celle des employeurs locaux.

La *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* déclare qu'en matière de sécurité et de santé au travail il existe des risques qui sont spécifiques non pas aux activités des multinationales mais à l'activité considérée, comme c'est le cas pour les transports aériens et maritimes. A son avis, ces entreprises assurent sur ce plan un niveau moyen qui est conforme aux normes nationales, et leur pratique en la matière est meilleure que celle des employeurs locaux.

Le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* exprime une opinion différente et déclare que les problèmes de sécurité et de santé sont très courants dans les multinationales exerçant leurs activités dans les zones économiques spéciales, où il est même arrivé qu'une assistance à des travailleurs tombés malades soit refusée.

## Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* déclare que, à la suite d'un incendie ayant entraîné des pertes en vies humaines dans une multinationale, les salariés sont devenus beaucoup plus attentifs aux questions d'hygiène et de sécurité. Des accidents entraînant des lésions corporelles ou des pertes en vies humaines se produisent parfois, deux entreprises (l'une de la sidérurgie, l'autre de la chimie) ayant récemment été concernées. L'ECA ajoute qu'un projet de loi sur la sécurité et la santé est à l'étude. Par ailleurs, les multinationales se montrent plutôt strictes en matière de sécurité et de santé au travail. Elles recrutent et forment des responsables de la sécurité et prescrivent l'utilisation d'équipements de sécurité. Dans les multinationales, les normes d'hygiène et de sécurité du travail se révèlent conformes aux normes nationales et mêmes plus exigeantes que celles-ci et en outre largement supérieures à celles des autres entreprises.

## Turquie

Le gouvernement de la *Turquie* déclare que ni les salariés des multinationales ni leurs organisations ne signalent de problèmes de sécurité ou d'hygiène du travail spécifiques aux activités de ces entreprises et que, dans ce domaine, ces entreprises ont des pratiques qui ne sont pas inférieures à celle des employeurs nationaux comparables et ont même la réputation d'assurer un niveau de protection élevé en la matière, conformément aux normes nationales.

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* déclare que les multinationales ne causent pas de problèmes de sécurité et de santé, qu'elles appliquent en la matière les normes les plus élevées et qu'elles sont soumises aux mêmes obligations

légal que les entreprises nationales. Leur pratique à cet égard n'est d'ailleurs pas moins favorable que celle des entreprises nationales comparables.

La *Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie (TÜRK-IS)* évoque, à propos de problèmes de sécurité et de santé causés par les activités des multinationales, le cas d'une entreprise (nommément désignée) qui, pour abaisser ses coûts de production, a eu recours à des substances chimiques dangereuses sans prendre les mesures indispensables pour la protection de l'environnement ou le respect des normes de sécurité et d'hygiène et n'a mis un terme à ses agissements qu'à la suite d'une «manifestation considérable» des populations avoisinantes.

## Ukraine

Selon le gouvernement de l'*Ukraine*, les activités des multinationales n'ont pas causé de problèmes de sécurité et de santé. Les inspections effectuées par les services compétents en matière de sécurité et de protection de la santé révèlent que les multinationales ne commencent à exercer leurs activités qu'après s'être assurées que toutes les prescriptions sont respectées. Ces entreprises assurent un niveau de sécurité conforme aux normes nationales. Comme le prévoit la loi sur les conventions et accords collectifs, l'Accord général sur les règles et principes généraux d'application de la politique économique et sociale et des relations du travail comporte des dispositions en matière de sécurité et de santé. Les conventions de branche et d'entreprise comportent elles aussi des dispositions de ce type.

Dans leur réponse commune, la *Confédération des employeurs d'Ukraine* et la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)* déclarent partager l'avis du gouvernement et ajoutent qu'un potentiel économique et financier équilibré contribue à favoriser l'instauration, en matière de sécurité et de santé au travail, de pratiques plus favorables dans les multinationales que chez les employeurs comparables du pays.

## Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* déclare que les activités des multinationales n'ont pas causé de problèmes de sécurité et de santé et que la pratique suivie par ces entreprises est conforme aux normes nationales, voire plus exigeante. Les multinationales ont une incidence favorable sur l'évolution des normes en matière d'emploi, notamment pour ce qui touche aux questions de sécurité et d'hygiène telles que la prévention des risques, la sécurité au travail et l'environnement. En outre, ces questions sont généralement couvertes par les conventions collectives.

## Viet Nam

La *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)* déclare que les activités des multinationales n'ont pratiquement pas causé de problèmes de sécurité ou de santé au travail et qu'en règle générale ces entreprises assurent dans ce domaine un niveau élevé, conformément aux normes nationales. Conscientes de leurs responsabilités à cet égard elles voient d'ailleurs le lien direct entre ces obligations et la productivité. Les travailleurs qui y ont été longtemps employés sont familiarisés avec les précautions d'usage. Cependant, elles n'appliquent pas toutes des normes élevées conformes aux normes nationales, ce qui est un sujet de préoccupation. Certaines, tout en apportant des technologies, des techniques et des matériels nouveaux, n'appliquent pas les normes de sécurité et d'hygiène en vigueur dans leur pays d'origine alors que les normes nationales n'ont pas suivi cette évolution. Même s'il est généralement admis que les pratiques suivies en la matière par les multinationales sont meilleures que celles des employeurs comparables du pays, il est recommandé que les multinationales se conforment à la

législation nationale, renforcent leur action sur le plan de la formation des travailleurs et communiquent aux pouvoirs publics leurs informations en ce qui concerne les machines, matériaux et substances qui présentent des risques et sur les mesures de prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail. Dans les multinationales où les syndicats sont présents, les questions relatives à la sécurité et à la santé sont couvertes par les conventions collectives.

## Zambie

La *Fédération des employeurs de Zambie (ZFE)* déclare que les activités des multinationales causent parfois des problèmes de sécurité et de santé mais qu'il n'est pas fait grand-chose devant cette situation parce que l'Etat ne dispose pas des moyens qui lui seraient nécessaires pour que ces multinationales fassent l'objet d'inspections et de contrôles. Le degré de respect des normes nationales est variable d'une multinationale à l'autre. Sur ce plan également, la ZFE considère que le problème réside dans l'insuffisance des moyens des pouvoirs publics et que ce n'est qu'une fois ce problème résolu que l'on pourra parvenir au respect de ces normes par les multinationales. Toujours selon la ZFE, la pratique suivie par les multinationales en matière de sécurité et d'hygiène du travail est meilleure que celle des entreprises locales comparables. Ces questions sont souvent prises en considération dans les conventions collectives, mais il arrive que certaines multinationales manquent à leurs engagements sur ce plan.

## Zimbabwe

Le gouvernement du *Zimbabwe* déclare qu'il existe au Zimbabwe un véritable problème de sécurité et de santé au travail, que ce problème englobe celui de la dégradation de l'environnement imputable aux rejets d'effluents par les multinationales et à la vétusté du parc de machines, cause de nombreux accidents du travail, parfois mortels. Les multinationales n'ont pas de comités de sécurité ou, lorsqu'elles en ont un, il est constitué de membres qui ne sont pas qualifiés. La pratique des multinationales en matière de sécurité et de santé, bien que meilleure que celle des employeurs comparables, est inférieure aux normes nationales. Les questions de sécurité et de la santé sont couvertes par les conventions collectives mais ne font pas l'objet d'une application et d'un suivi exhaustifs. Le gouvernement prend actuellement certaines mesures dans ce sens.

## Relations professionnelles

### ***Normes en matière de relations professionnelles*** (paragraphe 40)

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

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?*

## Afrique du Sud

L'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)* déclare que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles soutiennent très favorablement la comparaison avec les normes appliquées par leurs homologues nationaux.

Le *Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)* déclare que, en matière de relations professionnelles, nombre d'EMN appliquent des normes comparables à celles de leurs homologues nationaux, à l'exception des multinationales du textile, particulièrement celles originaires d'Asie orientale, où les travailleurs sont systématiquement sous-payés et dépassent les horaires de travail normaux.

La *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* déclare que, en règle générale, les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont assez favorables.

## Allemagne

Le gouvernement de l'*Allemagne* indique que les EMN sont soumises aux mêmes lois que les entreprises nationales en matière de relations professionnelles. Ces lois garantissent le droit des travailleurs de créer des syndicats et d'y adhérer, de négocier collectivement et de s'adresser à la justice en cas de violation. L'autonomie collective, considérée comme l'un des piliers de l'économie sociale de marché, est garantie par la Constitution (art. 9, paragr. 3, de la Loi fondamentale) et par la loi sur les conventions collectives.

A la connaissance de la *Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA)*, il n'existe pas de véritables différences entre les EMN et les entreprises nationales en matière de normes relatives aux relations professionnelles.

La *Confédération allemande des syndicats (DGB)* a transmis la réponse du Syndicat allemand des travailleurs des postes, un syndicat sectoriel, qui déclare que les relations professionnelles évoluent selon des rythmes divers. Il cite l'exemple positif du conseil d'administration d'une EMN allemande (dont elle indique le nom), qui déclare garantir les droits sociaux et syndicaux à l'échelle internationale. Il cite également l'attitude négative d'une EMN allemande (dont elle indique le nom), vis-à-vis de la coopération syndicale transfrontalière, pourtant essentielle eu égard à la nature même des entreprises multinationales. La confédération note en outre que la dépendance envers la technologie fondamentale que constitue la microélectronique a eu pour effet de modifier les potentialités et les formes des relations professionnelles, notamment dans le domaine de la confidentialité des données personnelles, et c'est pourquoi elle estime que les questionnaires et études de l'OIT devraient être modifiés de façon à mieux refléter cette évolution.

## Angola

Le gouvernement de l'*Angola* joint la réponse de la Chambre de commerce et d'industrie de l'Angola, laquelle transmet des informations émanant de deux EMN (dont le nom est indiqué), qui sont implantées dans le secteur pétrochimique. L'une d'elles estime que les activités syndicales progressent et se développent et qu'elles sont soutenues par les compagnies pétrolières dans le respect de la législation nationale. L'autre déclare que les normes des relations professionnelles qu'elle applique sont comparables à celles des autres employeurs du pays.

La *Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola* déclare que, les droits de l'homme n'étant pas respectés dans le pays, les droits des travailleurs et des syndicats ne le sont pas non plus. A titre d'exemple, la confédération indique que le gouvernement refuse officiellement de reconnaître sa fédération démocratique, ce qui rend son travail très difficile.

## Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda* déclare que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont conformes aux règles nationales.

---

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* partage l'avis du gouvernement.

## Argentine

Le gouvernement de l'*Argentine* déclare que les normes des relations professionnelles appliquées par les EMN sont les mêmes que pour les entreprises nationales.

## Australie

Le gouvernement de l'*Australie* déclare que les EMN et les entreprises locales sont soumises aux mêmes lois et normes en matière de relations professionnelles. Le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud ajoute que les EMN sont soumises aux mêmes sentences et accords professionnels d'Etat que les entreprises locales. Ainsi, les normes professionnelles ne sont pas moins favorables que celles offertes par les autres employeurs. Le gouvernement de l'Etat de Victoria confirme cette déclaration, soulignant que la loi de 1996 sur les relations du travail (WR Act) ne fait pas de distinction entre les employeurs. Les dispositions de cette loi interdisent toute discrimination dans l'emploi fondée sur l'appartenance à un syndicat ou à une association d'employeurs.

Le *Conseil australien des syndicats (ACTU)* note que, de manière générale, les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont comparables à celles pratiquées par les entreprises semblables du pays.

## Autriche

Le gouvernement de l'*Autriche* déclare que, dans les EMN, les relations de travail sont souvent meilleures que dans les entreprises nationales comparables, même si les mêmes règles juridiques s'y appliquent.

La *Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB)* déclare que la décentralisation de la négociation collective, passée des secteurs aux entreprises, ne peut être considérée comme compatible avec l'esprit des objectifs énoncés dans la Déclaration sur les EMN. La confédération transmet les réponses du Syndicat des travailleurs de la métallurgie, des mines et de l'énergie (GMBE), de celui de la construction et du bois d'œuvre (GBH) et de celui de l'agriculture, de l'alimentation et des industries connexes (ANG), syndicats sectoriels qui ont soumis une réponse portant sur leur secteur respectif. GBH déclare que les mêmes normes professionnelles s'appliquent aux EMN et aux entreprises nationales. ANG déclare que les relations professionnelles sont souvent meilleures dans les EMN que dans les entreprises nationales comparables.

## Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* déclare que, d'une manière générale, il existe une coopération entre les employeurs d'EMN et les représentants des travailleurs, encore que les travailleurs de certaines EMN fassent l'objet de menaces s'ils cherchent à se syndiquer.

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* déclare que, étant donné que le Code du travail et les décrets ministériels d'application régissent l'ensemble des entreprises, il n'existe aucune différence entre les EMN et les entreprises nationales pour ce qui est des normes relatives aux relations professionnelles.

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* partage l'avis qui suit de la *Fédération des employeurs du Bangladesh*.

La *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)* signale que les normes en matière de relations professionnelles appliquées par les EMN sont supérieures à celles appliquées par les entreprises comparables du pays.

La *Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)* indique que les normes de relations professionnelles appliquées par les EMN sont élevées par rapport à celles appliquées par d'autres employeurs dans le pays.

#### Barbade

Le gouvernement de la *Barbade* déclare que l'on constate des normes élevées en matière de relations professionnelles dans l'ensemble des entreprises, tant nationales que multinationales, qui sont régies par des conventions collectives.

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* déclare que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont généralement les mêmes que celles appliquées par les entreprises comparables.

#### Bélarus

Le gouvernement du *Bélarus* fait savoir que le Code du travail s'applique à tous les travailleurs et employeurs qui concluent un contrat d'emploi sur le territoire du Bélarus à moins qu'il n'en soit prévu autrement par la législation ou les accords internationaux ratifiés par le Bélarus ou par les normes de l'OIT auxquelles le Bélarus est partie.

#### Belgique

Le gouvernement de la *Belgique* renvoie à ce qu'il a indiqué à propos du respect des normes nationales par les EMN (voir plus haut «Historique et objectif» et «Politique générale»). Il se dit en outre préoccupé de ce que le détachement de main-d'œuvre, le caractère aléatoire de l'emploi et une grande individualisation de celui-ci (par exemple le télétravail) pourraient avoir des effets sur la propension à se syndiquer et à mener des activités syndicales. Par ailleurs, il est évident que la mondialisation de l'économie met en question l'existence et le rôle des systèmes de représentation, qu'ils soient professionnels (comme les organisations d'employeurs et de travailleurs) ou tout simplement politiques (comme les Parlements et les gouvernements issus d'élections), dans la mesure où leurs marges de manœuvre sont de plus en plus étroites et leurs moyens sensiblement limités par rapport aux puissances financières en action.

Selon le *Conseil national du travail (CNT)*, les partenaires sociaux ont la possibilité de conclure des conventions collectives européennes, en raison des progrès obtenus en matière d'intégration au niveau européen. La législation et les conventions collectives s'appliquent à toutes les entreprises du pays, et les EMN sont intégrées au système belge des relations professionnelles.

#### Brésil

Le gouvernement du *Brésil* déclare que sa législation et ses normes relatives aux relations professionnelles s'appliquent sans distinction aux entreprises nationales et aux EMN.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* fait savoir que les réglementations en matière de relations professionnelles s'appliquent tant aux entreprises nationales qu'aux EMN.



## Bulgarie

Le gouvernement de la *Bulgarie* déclare que les EMN appliquent dans le domaine des relations professionnelles des normes différentes de celles des entreprises nationales en ce qui concerne l'organisation interne, la coordination et la subordination. Les normes appliquées par les premières portent les marques d'une culture confirmée mais nouvelle pour la culture du pays dans ce domaine, ce qui explique des conflits dans certaines entreprises. La plupart des EMN connaissent en détail la législation du travail, et presque toutes l'appliquent. Cependant, certaines ont tendance à vouloir échapper à cette législation et à ne pas respecter les droits fondamentaux au travail. Par ailleurs, les EMN sont tenues de respecter les conditions prévues par les contrats de privatisation, et les conventions collectives restent en vigueur après la privatisation des entreprises.

## Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* signale que, si les EMN offrent des salaires plus élevés que la moyenne nationale (quoique inférieurs à ceux versés par les organismes comparables), la situation est différente en matière de relations professionnelles. Au niveau des EMN, les relations du travail sont parfois complexes et les promotions se font selon les critères déterminés d'autorité par le directeur général de l'EMN.

## Cameroun

L'*Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)* déclare que le Cameroun a connu le Code du travail de 1967 puis celui de 1974, tous deux inspirés du Code du travail d'outre-mer (CTOM) de 1952. Les EMN ont toujours plus ou moins respecté ces législations. Cependant, l'administration du travail s'est souvent trouvée dans l'incapacité de trancher en défaveur des multinationales.

## Canada

Le *Conseil canadien des employeurs (CCE)* fait remarquer qu'il n'existe aucune distinction entre les EMN et les entreprises nationales dans la législation du travail. Les EMN doivent respecter les mêmes normes que les entreprises nationales.

## Cap-Vert

Le gouvernement du *Cap-Vert* joint à sa réponse une liste de neuf entreprises (nommées) entrant dans la catégorie des EMN et déclare que, en matière de relations professionnelles, ces EMN sont régies par les mêmes lois que les autres entreprises.

## Chine

Le gouvernement de la *Chine* déclare que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont les mêmes que celles appliquées par les employeurs comparables dans le pays. Cependant, les EMN appliquent mieux ces normes que certaines plus petites, en particulier celles à forte intensité de main-d'œuvre.

## Chypre

Le gouvernement de *Chypre* indique que, en matière de relations professionnelles, les EMN appliquent des normes comparables à celles qu'appliquent les autres entreprises.

La *Fédération panchypriote du travail (PEO)* partage pleinement l'avis du gouvernement.

## Colombie

Selon le gouvernement de la *Colombie*, les normes relatives aux relations du travail s'appliquent uniformément aux EMN et aux entreprises locales; par ailleurs, de manière générale, les services de l'inspection du travail constatent que les EMN respectent les normes et la législation nationales. Le droit de tous les travailleurs, nationaux et étrangers, de se syndiquer et de négocier collectivement est proclamé dans la Constitution. A cet égard, il y a lieu de noter que la Colombie a ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et que l'autonomie des syndicats et la négociation collective sont garanties par la loi.

## République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* déclare que l'ensemble des entreprises implantées dans la République de Corée sont soumises de manière égale à la loi sur les relations du travail et appliquent les mêmes normes en matière de relations professionnelles.

La *Fédération des syndicats de Corée (FKTU)* partage l'avis du gouvernement selon lequel toutes les entreprises étrangères sont soumises à la législation nationale, mais affirme qu'on enregistre peu de cas dans lesquels des EMN ont été sanctionnées. La fédération fait remarquer que la pratique des EMN consistant à résoudre toutes les questions du travail par le recours à des moyens juridiques risque d'accroître le nombre des conflits du travail dans l'avenir.

## Costa Rica

Le gouvernement du *Costa Rica* déclare que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont égales, et parfois supérieures, à celles des entreprises nationales.

## Côte d'Ivoire

Le gouvernement de la *Côte d'Ivoire* indique que les dispositions du Code du travail relatives aux relations professionnelles s'appliquent aux entreprises nationales et aux EMN sans distinction.

## Croatie

La *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)* déclare que les normes relatives aux relations professionnelles sont généralement meilleures dans les EMN que dans les entreprises comparables du pays.

## Danemark

Les partenaires tripartites du *Danemark* déclarent que, en ce qui concerne les normes relatives aux relations professionnelles, il n'y a pas de différence entre les EMN et les entreprises nationales comparables.

## République dominicaine

La *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)* déclare que les EMN respectent mieux les normes du travail que nombre d'entreprises nationales, et mentionne les codes de conduite adoptés grâce à l'action des syndicats. En revanche, comme il a été noté précédemment à propos des droits de l'homme fondamentaux dans le domaine des relations professionnelles, les EMN se sont toujours opposées à la syndicalisation et ont toujours cherché à éliminer les syndicats qui ont été créés.

## Egypte

Le gouvernement de l'*Egypte* déclare que les EMN doivent respecter les normes relatives aux relations professionnelles de la même façon que les employeurs comparables dans le pays.

La *Fédération des industries égyptiennes (FIE)* transmet les réponses de deux EMN implantées en Egypte. L'une d'entre elles (nommée), de l'industrie alimentaire, indique qu'il y a plus de liberté en ce qui concerne la formation et l'action des syndicats au sein des EMN que chez les employeurs comparables dans le pays.

## El Salvador

En ce qui concerne les relations professionnelles, le gouvernement d'*El Salvador* déclare que les normes s'appliquent aux EMN sans restriction, de la même manière qu'aux entreprises nationales comparables.

## Equateur

Dans le domaine des relations professionnelles, le gouvernement de l'*Equateur* signale que les normes s'appliquent de la même manière aux EMN et aux entreprises comparables sans exception.

## Erythrée

Le gouvernement de l'*Erythrée* indique que, en vertu de sa proclamation sur le travail n° 8/91, il n'y a aucune distinction entre les entreprises nationales et les EMN en matière de relations du travail.

## Espagne

Le gouvernement de l'*Espagne* déclare que la législation du travail du pays s'applique à toutes les entreprises implantées sur le territoire national, qu'elles soient locales ou multinationales, et qu'il n'y a donc pas de différence quant aux normes de relations professionnelles qui s'appliquent aux deux catégories d'entreprises. Aux termes de l'article 28 de la Constitution, chacun a le droit d'adhérer librement à un syndicat. Cette disposition recouvre les salariés des EMN. La liberté syndicale inclut notamment le droit de créer un syndicat et d'adhérer au syndicat de son choix, sans pour autant qu'il y ait obligation de le faire. La loi organique n° 11/1985 du 2 août 1985, qui concerne la liberté d'association, contient des dispositions allant dans le même sens.

La *Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE)* estime qu'il est nécessaire de tenir compte du fait que, en règle générale, les EMN, comme les autres entreprises, sont tenues par la loi de négocier de bonne foi lorsque les représentants légitimes des travailleurs demandent la négociation. La CEOE indique que les EMN se conforment pleinement à cette obligation et renouvellent régulièrement les conventions collectives qu'elles ont conclues avec les représentants des travailleurs.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* indique que les normes relatives aux relations professionnelles appliquées par les EMN sont comparables à celles appliquées par les autres employeurs du secteur.

## Estonie

Selon les partenaires tripartites de l'*Estonie*, les normes relatives aux relations professionnelles appliquées par les EMN sont quelque peu supérieures à celles qu'appliquent les entreprises nationales.

## Etats-Unis

La *Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO)* déclare que les EMN qui peuvent avoir une attitude positive en matière de relations professionnelles dans leur pays d'origine ne conservent pas toujours cette attitude aux Etats-Unis. La fédération note que la possibilité légalement offerte aux entreprises de remplacer en permanence les grévistes est une arme particulièrement efficace contre la liberté syndicale et le droit de négociation collective. En 1988, par exemple, une EMN de l'UE (le pays et le nom de l'entreprise sont indiqués) a acheté un équipementier automobile proche de la faillite (le nom de l'entreprise est indiqué). Il a été demandé aux travailleurs de Caroline du Nord d'économiser plus de 90 millions de dollars en salaires et autres avantages pour rétablir la rentabilité de l'entreprise. En 1997, cette entreprise avait gagné plus de 70 millions de dollars mais, l'année suivante, la direction a de nouveau demandé aux travailleurs de faire un effort. Selon l'AFL-CIO, l'employeur a alors fait preuve de déloyauté dans les négociations, notamment en dissimulant des informations, en refusant de donner une pleine autorité au négociateur en chef, en intimidant les salariés par le recours à la vidéosurveillance, et en restreignant l'exercice de leurs droits syndicaux. En septembre 1998, les travailleurs ont voté la grève et, en novembre, l'employeur a fait part de son intention de remplacer en permanence des centaines de grévistes, ce qu'il a fait en fin de compte pour au moins 70 pour cent des effectifs. L'AFL-CIO estime que les décisions de dissimuler des informations, de négocier de manière déloyale et de remplacer des grévistes ont été prises au siège de l'entreprise en UE et note que l'EMN en question a reconnu dans la presse que sa conduite n'aurait pas été conforme à la loi dans son pays d'origine. A la suite du dépôt de plaintes auprès du Point de contact national des Etats-Unis pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT, le conflit a été résolu en 1999 et une nouvelle convention collective de six ans a été signée. Le syndicat a retiré l'ensemble de ses accusations de pratiques de travail déloyales, et l'entreprise a autorisé les grévistes à retourner au travail. L'AFL-CIO indique que les EMN implantées aux Etats-Unis peuvent aussi échapper à leurs obligations relatives à la négociation par le biais des restructurations. A titre d'exemple, la fédération cite le cas d'une EMN de l'UE (le pays et le nom de l'entreprise sont indiqués) appartenant au secteur des matériaux de construction et implantée en Alabama. Cette EMN a traditionnellement de bonnes relations avec les syndicats de l'UE (le nom des pays est indiqué). A la suite d'une fusion et d'une restructuration qui ont eu lieu en 1999, elle a regroupé ses établissements d'Alabama syndicalisés et non syndicalisés et a refusé de reconnaître plus longtemps le syndicat en place, refusant de donner suite à une demande tendant à organiser des élections sous le contrôle de la Commission nationale des relations du travail. Selon l'AFL-CIO, l'EMN a entrepris une campagne intensive d'interrogations, de menaces, d'intimidations, de harcèlement et de discrimination à l'égard des travailleurs favorables au syndicat, les contraignant à assister à des réunions antisyndicales, durant lesquelles la direction projetait des films établissant un lien entre la syndicalisation et la fermeture des usines.

## Ethiopie

La *Confédération des syndicats éthiopiens* déclare qu'un conseil consultatif tripartite créé il y a deux ans n'est pas encore opérationnel pour des raisons qui ne sont pas claires. La confédération souhaite que l'OIT l'aide à améliorer cette situation.

## Finlande

Les partenaires tripartites de la *Finlande* déclarent que la plupart des EMN étrangères et l'ensemble des EMN nationales sont regroupées au sein des organisations d'employeurs finlandaises. Selon l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), la Confédération finlandaise des employés (STTK) et la Confédération syndicale des professions universitaires (AKAVA), certaines EMN (pays d'origine indiqué), qui ne sont pas affiliées aux organisations d'employeurs, dissuadent leurs effectifs de s'organiser, en particulier les travailleurs intellectuels, ce qui empêche les travailleurs de s'organiser car ceux-ci craignent, en le faisant, d'en subir les conséquences.

## France

La *Confédération française de l'encadrement CGC (CFE-CGC)* déclare que les EMN appliquent en matière de relations professionnelles des normes comparables aux employeurs du pays.

## Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* signale que les filiales des EMN, de même que les autres entreprises, et particulièrement ses membres, respectent *scrupuleusement* les normes sociales relatives aux relations professionnelles.

## Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana (TUC)* note que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles ne devraient pas être moins favorables que celles appliquées par les employeurs nationaux.

## Grèce

Le gouvernement de la *Grèce* déclare que la Grèce a ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et que les dispositions de ces conventions sont dotées d'une portée renforcée, conformément à l'article 28, paragraphe 1, de la Constitution; elles lient donc le législateur national. En conséquence, les travailleurs employés dans des entreprises multinationales jouissent sans discrimination du droit à la constitution et à l'organisation d'organisations syndicales, de la protection syndicale visée à l'article 14 de la loi n<sup>o</sup> 1246/82, ainsi que du droit à l'affiliation à des organisations de travailleurs de leur choix.

La *Fédération des industries grecques (FIG)* signale que les normes en matière de relations professionnelles appliquées par les EMN sont parfois supérieures à celles appliquées par les entreprises nationales comparables.

## Guatemala

Le gouvernement du *Guatemala* indique que, en matière de relations professionnelles, le Code du travail s'applique de la même manière aux entreprises nationales et aux EMN.

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* indique qu'on ne dispose pas de données pour comparer les normes appliquées au sein des EMN et celles appliquées par des employeurs dûment comparables dans le pays.

## Guyana

Selon le gouvernement du *Guyana*, les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont généralement similaires à celles des entreprises comparables du pays.

## Hongrie

Selon le rapport soumis par les partenaires tripartites de la *Hongrie*, le gouvernement estime que la meilleure manière d'évaluer les relations professionnelles consiste à comparer le nombre des conventions collectives conclues par les EMN avec celles conclues par l'ensemble du secteur concurrentiel. Ils signalent toutefois que l'on ne dispose pas d'une base de données globale sur le nombre des conventions collectives conclues par les EMN, si bien qu'on ne peut utiliser pour la comparaison que celles d'entre elles qui sont membres de l'Association des entreprises multinationales hongroises. Une convention collective est en vigueur dans la moitié de ces entreprises. Ce taux, qui vaut pour toutes les EMN employant plus de cinq personnes, est supérieur à la moyenne nationale. Le taux est de 39 pour cent pour l'ensemble du secteur concurrentiel. Les EMN emploient habituellement davantage de travailleurs que la moyenne, si bien qu'un taux de couverture de 50 pour cent correspond à un pourcentage de salariés supérieur à ce qu'il serait dans l'ensemble du secteur concurrentiel. La Confédération des industriels hongrois, l'un des partenaires tripartites, déclare que l'on ne constate aucune différence d'importance entre les relations professionnelles pratiquées par les EMN et celles qui sont pratiquées par les entreprises comparables. Les employeurs considèrent que la situation en ce domaine est satisfaisante et que les mécanismes sont bien rodés. Une entreprise a qualifié cette situation d'«idéale», du fait que les parties discutent des problèmes et recherchent des solutions dans un climat de coopération mutuelle. La Confédération nationale des syndicats hongrois, la Fédération nationale des syndicats autonomes et la Fédération nationale des conseils des travailleurs, autres partenaires tripartites, signalent que, si les grandes EMN s'efforcent de se conformer aux exigences légales relatives aux relations professionnelles, le nombre des syndicats implantés dans ces entreprises a baissé au cours des cinq à six dernières années, la plupart d'entre elles n'en ayant aucun. Dans celles qui en ont, les organisations estiment que les relations professionnelles sont bonnes, voire excellentes. Les syndicats considèrent que la rentabilité de l'entreprise et son indépendance vis-à-vis de la société mère exercent une profonde influence sur la volonté de négocier et sur les efforts menés pour s'entendre avec eux. Dans les cas où une convention a été conclue, elle comprend les avantages habituels des salariés. Des avantages supérieurs ne peuvent être obtenus par les travailleurs que par de difficiles négociations. Selon les syndicats, les avantages sociaux consentis par la majorité des EMN – cantine, remboursement des frais de voyage, uniformes et congés payés – dépassent ceux accordés par les entreprises nationales.

## Inde

Le gouvernement de l'*Inde* déclare que les normes relatives aux relations professionnelles s'appliquent de manière égale aux EMN et aux entreprises nationales.

## Indonésie

Le gouvernement de l'*Indonésie* indique que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont généralement supérieures à celles appliquées par les entreprises nationales.

## Irlande

Selon le *Congrès irlandais des syndicats (ICTU)*, les normes appliquées par les EMN (et notamment celles qui ont leur siège aux Etats-Unis) en matière de relations

professionnelles ne sont pas comparables aux normes appliquées par les entreprises nationales. La liberté d'association et le droit d'adhérer au syndicat de son choix sont garantis par la Constitution, mais, comme le système des relations professionnelles a un caractère «volontariste», les employeurs ne peuvent être contraints de mener des négociations collectives avec un syndicat.

## Israël

La *Histadrout (Fédération générale du travail)* signale que, dans l'industrie du tourisme, de grandes chaînes d'hôtels internationales sont propriétaires d'hôtels israéliens, mais que les conventions collectives nationales s'appliquent à l'ensemble du secteur. Par conséquent, le caractère international du régime de propriété n'a pas d'incidence sur ces conditions. Elle signale également que certains producteurs alimentaires israéliens ont conclu des accords avec des EMN (dont les noms sont indiqués), mais leurs établissements de fabrication sont israéliens et les conventions collectives sont respectées. Le secteur bancaire est généralement syndiqué. Les banques locales ayant conclu une convention collective emploient la majorité des travailleurs. Une EMN (dont le nom est indiqué) possède une petite banque locale où il n'existe pas de syndicat. La Histadrout a été informée qu'une grande EMN du secteur bancaire (dont le nom est indiqué) envisage de prendre une participation dans une banque israélienne. Si cela se produit, cela pourrait constituer une menace pour l'ensemble du secteur. Des EMN ont pris une participation dans des entreprises israéliennes d'entretien, de nettoyage et de sécurité, mais les conventions collectives locales continuent de s'appliquer et les pratiques de travail dans ces secteurs n'en ont pas été beaucoup modifiées.

## Italie

Les organisations de travailleurs d'Italie – la *Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL)*, la *Confédération générale italienne du travail (CGIL)* et l'*Union des travailleurs italiens (UIL)* – notent qu'il n'existe pas de grandes différences entre les normes relatives aux relations professionnelles appliquées par les EMN et celles appliquées par des entreprises comparables du pays.

## Japon

Le gouvernement du *Japon* indique que les travailleurs sont libres de créer des syndicats ou d'adhérer aux syndicats de leur choix. L'article 7 de la loi sur les syndicats, qui s'applique aux EMN comme aux entreprises nationales, interdit aux employeurs de demander aux travailleurs de ne pas adhérer à un syndicat ou de le quitter, de faire preuve de discrimination à l'encontre des travailleurs qui participent de manière légitime aux activités syndicales et de s'ingérer dans la création ou la gestion des syndicats. Les travailleurs et les syndicats peuvent demander son aide à la Commission des relations du travail si l'employeur enfreint les dispositions de la loi sur les syndicats.

La *Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)* signale que les EMN ont tendance à recruter sur le marché de l'emploi du personnel déjà formé plutôt que de dispenser à leurs salariés une formation en cours d'emploi. Les entreprises japonaises les imitent de plus en plus, ce qui risque d'être lourd de conséquences sur le plan des relations professionnelles.

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* indique que l'ensemble des entreprises doivent se conformer à la loi sur le travail n° 8 de 1996, laquelle fixe les normes applicables aux relations professionnelles, et il n'y a donc pas lieu de faire de comparaison générale entre

les EMN et les autres entreprises. La législation du travail jordanienne applique les normes des conventions de l'OIT que le pays a ratifiées.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* fait remarquer que les normes relatives aux relations professionnelles appliquées par les EMN sont «presque les mêmes» que celles appliquées par les entreprises nationales comparables.

## Kenya

Le gouvernement du *Kenya* note que, normalement, les EMN appliquent en matière de relations professionnelles des normes qui ne sont pas moins favorables que celles appliquées par les entreprises comparables du pays. L'ensemble des lois et pratiques applicables aux relations professionnelles régissent de manière égale les EMN et les entreprises locales. Les principes de la consultation entre les partenaires sociaux sont définis dans la Charte des relations professionnelles, laquelle est un instrument de référence pour les relations professionnelles au Kenya.

## Koweït

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites du *Koweït* déclarent que les employeurs respectent les normes minima nationales en matière de relations professionnelles et que les EMN font mieux dans ce domaine.

## Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* déclare que les relations professionnelles sont régies par une législation uniforme, qui se compose du Code du travail, de la loi sur les syndicats, de la loi sur les conventions collectives, de la loi sur la protection du travail et de la loi sur les organisations et associations d'employeurs. La fédération note qu'il n'existe pas de véritable différence entre les EMN et les entreprises nationales en matière de relations professionnelles et qu'on trouve dans les deux types d'entreprises des exemples positifs de partenariat social comme des exemples négatifs de refus obstiné de l'employeur de négocier avec les syndicats et de pratiquer le dialogue social. La fédération cite un exemple de la destruction du syndicat d'une entreprise privatisée par son propriétaire étranger dans l'industrie du tabac (le nom de l'entreprise est indiqué). Cette entreprise comptait 422 syndicalistes lorsqu'elle a été privatisée; ce nombre est tombé à 290 en 1996 et à 25 en 1998; en 1999, le syndicat avait cessé d'exister. L'employeur a atteint cet objectif en licenciant un à un les dirigeants du syndicat et en mettant fin à la collecte centralisée des cotisations syndicales. Les négociations menées entre la fédération syndicale de la branche et l'entreprise n'ont donné aucun résultat, non plus qu'un appel à l'aide aux syndicats du pays de cette EMN (le nom des syndicats est indiqué). La fédération mentionne une situation similaire concernant une autre entreprise (dont le nom est indiqué) achetée par un investisseur étranger (les noms de cet investisseur et du pays sont indiqués). La fédération indique que, dans un troisième cas, une EMN travaillant dans l'hôtellerie (dont le nom est indiqué) s'oppose à ce que ses salariés créent des syndicats. Le syndicat créé en avril 1999 n'est pas autorisé à mener ses activités dans les locaux de l'EMN en question, laquelle a mis en demeure le syndicat de se dissoudre. Par ailleurs, les initiatives syndicales relatives à la conclusion d'une convention collective ne sont pas prises en considération. On constate une attitude similaire envers les syndicats dans une entreprise hôtelière (les noms du pays et de l'entreprise sont indiqués). Lorsque le syndicat de cette entreprise, constitué en août 1998, a proposé la négociation d'une convention collective, des brimades ont commencé à être exercées contre lui. En raison des pressions exercées par l'employeur en janvier 1999, la plupart des salariés ont quitté le syndicat. Trois d'entre eux qui ne l'ont pas fait ont été licenciés, en violation de leur contrat d'emploi. Ce différend a été soumis à la justice.



## Liban

Le gouvernement du *Liban* déclare que les EMN qui ouvrent des succursales au Liban consultent les autorités gouvernementales au sujet de la législation et de la pratique applicables. Les questions relatives aux relations professionnelles qui se posent dans les EMN sont réglées avec les organismes compétents, parmi lesquels les syndicats. Le décret n° 17386 du 2 septembre 1964 régleme la négociation collective, que le gouvernement favorise, car elle constitue un moyen d'améliorer les conditions de travail et de résoudre les conflits collectifs.

## Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* déclare que les pratiques des EMN en matière de relations professionnelles sont similaires à celles des entreprises nationales. Le gouvernement met au point des mesures visant à améliorer la vie économique du pays, notamment par la libéralisation du marché du travail, ce qui risque de mettre en cause les droits des salariés. Ce projet est mené dans le cadre de discussions avec les partenaires sociaux.

La *Centrale des syndicats lituaniens (CSL)* indique que la pratique en matière de relations professionnelles n'est pas satisfaisante et que le gouvernement ne «stimule» pas les négociations collectives.

L'*Unification des syndicats lituaniens (LPSS)* indique que les droits des syndicats et des employeurs sont définis par la loi sur les syndicats, la loi sur les conventions collectives et la loi sur les conflits collectifs. En pratique, cependant, les employeurs font souvent savoir aux salariés lors de l'embauche qu'ils ne sont pas favorables aux syndicats. Seuls certains travailleurs des EMN sont syndiqués (trois EMN ayant une attitude constructive sont nommées), mais la plupart des multinationales s'évertuent à écarter les syndicats. Dans le cas d'une entreprise multinationale de l'industrie des services alimentaires (dont le nom est indiqué), un tiers des salariés étaient organisés, mais seuls un très petit nombre d'entre eux sont restés dans le syndicat en raison de l'attitude négative de l'entreprise envers le syndicalisme. L'entreprise aurait eu des entretiens avec chacun des salariés, promis d'améliorer davantage leurs conditions de travail et leurs salaires qu'il ne serait possible de le faire en négociant avec les syndicats et interdit aux dirigeants syndicaux de communiquer avec les salariés durant les horaires de travail (d'autres exemples sont mentionnés, qui précisent le nom des entreprises et les chiffres correspondants). La négociation collective est peu répandue et se pratique essentiellement au niveau de l'entreprise.

## Madagascar

Selon l'*Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM)*, les normes des EMN relatives aux relations professionnelles se caractérisent par l'absence d'intégration sociale des travailleurs. La notion de culture d'entreprise (profil de carrière, aspects sociaux comme les étrennes de Noël, l'aide à la scolarité) est inconnue et s'estompe devant les motivations salariales.

## Malaisie

Les partenaires tripartites de la *Malaisie* répondent que tant les EMN que les entreprises comparables offrent des normes satisfaisantes en matière de relations professionnelles.

## Malte

L'*Union générale des travailleurs de Malte (GWU)* déclare qu'il n'existe aucune différence entre les négociations avec une EMN et les négociations avec une entreprise locale; elle déclare également qu'à sa connaissance il n'existe pas de discrimination antisyndicale.

## Maroc

La *Confédération démocratique du travail (CDT)* souligne que les relations professionnelles sont généralement plus stables dans les EMN que dans les entreprises locales.

## Maurice

Le gouvernement de *Maurice* indique que la Constitution et la loi de 1973 sur les relations professionnelles, qui garantissent le droit d'assemblée et d'association des travailleurs, s'appliquent sans discrimination aux salariés des EMN et à ceux des entreprises nationales.

## Mexique

Le gouvernement du *Mexique* déclare que les normes professionnelles sont les mêmes dans les EMN et dans les autres entreprises. Toutes les entreprises, y compris les EMN, doivent se conformer aux normes relatives aux relations professionnelles énoncées dans les instruments et domaines suivants: Constitution du Mexique, accords et traités internationaux ratifiés par le Mexique, loi fédérale du travail, réglementation fédérale relative à la sécurité, à la santé et au milieu de travail, réglementation du secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale sur la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail, droit des obligations, conventions collectives et contrats de travail individuels. Le gouvernement déclare que, entre les EMN et les entreprises nationales, dans la pratique, les différences sont minimales dans l'application des réglementations en matière de relations professionnelles. La plupart des EMN respectent les normes minima et accordent parfois aux travailleurs des prestations qui vont au-delà.

## République de Moldova

En ce qui concerne les normes relatives aux relations professionnelles, le gouvernement de la *République de Moldova* déclare que les EMN se conforment à la législation nationale et qu'il n'y a pas de différence avec les normes appliquées par les employeurs comparables à l'échelle locale.

## Mozambique

L'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)* indique que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont raisonnables, puisqu'elles émanent des propres statuts de ces EMN, lesquels sont rarement en conflit avec la législation intérieure.

## Myanmar

Dans leur rapport conjoint, les partenaires tripartites du *Myanmar* indiquent que la bonne application des pratiques du travail est contrôlée par le ministère du Travail.

## Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* déclare que le climat des relations professionnelles est meilleur dans les EMN parce que ces entreprises font preuve de davantage de tact.

## Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* déclare que les relations professionnelles pratiquées dans les EMN sont conformes à la législation du travail du pays.

## Norvège

Le gouvernement de la *Norvège* renvoie à ses rapports précédents, notant que les droits des travailleurs des EMN en matière d'exercice de la liberté syndicale ne sont soumis à aucune restriction. Le droit de mener des négociations collectives est pleinement reconnu. Les règles et normes régissant les relations professionnelles sont identiques pour les entreprises nationales et multinationales, et les parties reconnaissent leur liberté d'association mutuelle dans tous les accords fondamentaux conclus entre les organisations de travailleurs et d'employeurs. Le principe énoncé à l'article 5 de la convention n° 87 est appliqué pleinement en Norvège, et l'on ne constate aucun cas d'EMN qui ne respecterait pas les principes de la liberté d'association. La législation nationale en vigueur est conforme aux principes de la Déclaration sur les EMN, et il existe une coopération permanente entre le gouvernement et les principales organisations d'employeurs et de travailleurs en vue d'améliorer et de développer la réglementation en vigueur, ainsi que les règles et pratiques appliquées dans le domaine des relations professionnelles. La législation norvégienne ne fait pas obligation aux organisations représentatives de se faire enregistrer aux fins de la négociation collective. Les organisations d'employeurs et de travailleurs font souvent appel à la Commission nationale des salaires pour arbitrer un différend à titre volontaire. Le gouvernement renvoie à son dernier rapport, qui parle du médiateur d'Etat et de la Commission nationale des salaires. Les parties sont libres de s'adresser à un autre organe pour résoudre leurs différends. Par ailleurs, lorsque les différends portent sur l'interprétation d'une convention collective, l'une ou l'autre partie peut soumettre la question au Tribunal du travail, qui fera toutefois obligation aux parties de chercher tout d'abord à résoudre ce différend par la négociation.

## Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique que les EMN sont soumises au même cadre légal que les entreprises locales, et que les salariés des EMN relèvent du même cadre légal et des mêmes prescriptions juridiques, y compris pour ce qui est des voies de recours, que les salariés d'entreprises nationales. Pour plus de détails sur la législation et la jurisprudence applicables en la matière, le gouvernement renvoie à ses rapports établis au titre de l'article 19 sur les conventions n° 87 et 98 pour la période allant de janvier 1993 à avril 1998 ainsi qu'aux communications qu'il a transmises au Comité de la liberté syndicale au sujet du cas n° 1698.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)*, à propos de la réponse du gouvernement, déclare qu'il n'est pas favorable à la législation relative aux relations professionnelles qui était en vigueur durant la période examinée parce qu'il considère qu'elle enfreint les dispositions des conventions n° 87 et 98, entraînant le même effet de «décollectivisation» que pour les entreprises nationales.

## Oman

La *Chambre du commerce et de l'industrie de l'Oman (OCCI)* indique que l'Oman interdit les syndicats de travailleurs de quelque type que ce soit.

## Ouganda

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites de l'*Ouganda* déclarent que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont généralement bonnes, encore que certaines de ces entreprises soient très en retard dans ce domaine. Une EMN du secteur des boissons (dont le nom est indiqué) a connu des conflits qui auraient pu être facilement résolus si les relations professionnelles avaient été meilleures.

## Pakistan

Le gouvernement du *Pakistan* note que les normes de relations professionnelles en vigueur dans le pays sont comparables à celles appliquées par les EMN.

La *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan* déclare que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont plus élevées que celles appliquées par les employeurs comparables dans le pays.

Selon la *Fédération du travail du Pakistan (FTP)*, à propos des normes en matière de relations professionnelles, les EMN sont «les enfants gâtés du gouvernement»; ensemble, elles vont à l'encontre des intérêts des travailleurs.

## Panama

Le gouvernement du *Panama* déclare que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont les mêmes que celles appliquées par les employeurs locaux, puisque les dispositions de l'article 2 du Code du travail s'appliquent à toute personne morale ou physique, c'est-à-dire aux entreprises et aux établissements implantés sur le territoire national.

En ce qui concerne les relations professionnelles, *Convergence syndicale* déclare que, à l'exception de quelques points qui concernent les ZFE (voir ci-dessous «Application de la Déclaration sur les EMN dans les divers secteurs économiques et industriels»), les relations professionnelles dans les EMN, en ce qui concerne entre autres l'organisation syndicale, les systèmes de négociation collective et la réglementation des grèves, sont régies par la législation ordinaire contenue dans le Code du travail.

## Pays-Bas

Le gouvernement des *Pays-Bas* déclare qu'à sa connaissance il n'y a aucune différence dans les normes appliquées par les EMN et les entreprises comparables en matière de relations professionnelles.

## Pérou

Le gouvernement du *Pérou* déclare que les dispositions légales relatives aux relations professionnelles, et en particulier le décret n° 25593, s'appliquent aux EMN et aux entreprises nationales sans distinction.

La *Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)* considère que les normes appliquées en matière de relations professionnelles par les EMN ne sont pas meilleures que celles appliquées ailleurs, car ces entreprises profitent de la situation politique pour imposer l'emploi précaire et des salaires faibles, comme la majorité des entreprises du pays.

## Philippines

La Direction des zones économiques (PEZA) du gouvernement des *Philippines*, qui dépend du ministère du Commerce et de l'Industrie, déclare que les relations professionnelles sont plus stables dans les zones économiques («écozones») que dans les autres entreprises du pays et que la présence de longue durée des syndicats contribue au maintien de la paix du travail. A cet égard, une formation visant à la promotion de la paix du travail et du respect des normes y relatives a été menée dans les écozones. Pour plus de détails sur les relations professionnelles dans les zones économiques, voir ci-dessous «Application de la Déclaration tripartite dans les divers secteurs économiques et industriels». L'Institut public d'études sociales (ILS) indique qu'en 1997, lors d'une consultation tripartite sur les EMN et les investisseurs étrangers directs, le Congrès philippin des syndicats a signalé que les droits de travailleurs avaient été enfreints, que les actes antisyndicaux et d'ingérence étaient fréquents et que l'absence de syndicats était officiellement évoquée pour inciter les entreprises à s'implanter dans le pays.

## Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* déclare que, dans la majorité des cas, les relations professionnelles sont meilleures dans les EMN.

Le *Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* note que les relations professionnelles pratiquées dans les EMN ne diffèrent pas de celles pratiquées dans les entreprises polonaises comparables.

## Portugal

Le gouvernement du *Portugal* indique que les EMN sont régies par la même législation en matière de relations professionnelles que l'ensemble des entreprises.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* indique que les représentants syndicaux et les membres des comités de travailleurs se heurtent à des obstacles dans l'exercice de leurs tâches. En outre, les entreprises recourent à des contrats précaires et aux nouvelles méthodes d'organisation participative du travail pour limiter concrètement le droit des travailleurs de créer des syndicats et de négocier collectivement.

## République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* indique que les relations professionnelles entre partenaires sociaux sont régies par le Code du travail et les dispositions réglementaires d'exécution. Les EMN sont contraintes de s'y soumettre au même titre que tous les autres employeurs.

L'*Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)* indique que, comme toutes les entreprises, les EMN sont assujetties au Code du travail congolais. Il n'y a par conséquent pas de normes spécifiques aux EMN.

## Roumanie

Le gouvernement de la *Roumanie* déclare que les EMN appliquent les normes nationales relatives aux relations professionnelles, mais il n'effectue pas de comparaison entre ces entreprises et les entreprises semblables.

## Rwanda

Le gouvernement du *Rwanda* déclare que les EMN et les entreprises nationales sont soumises à la même législation du travail en ce qui concerne les relations professionnelles.

La *Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* indique qu'elle ne dispose pas d'informations sur la manière dont les normes appliquées par les EMN dans le domaine des relations professionnelles se situent par rapport à celles qu'appliquent les employeurs comparables dans le pays.

#### Saint-Vincent-et-les Grenadines

En ce qui concerne les relations professionnelles, les partenaires tripartites de *Saint-Vincent-et-les Grenadines* notent que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont plus favorables que celles des entreprises locales.

#### Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* déclare que, dans le domaine des relations professionnelles, les EMN appliquent les mêmes dispositions que les autres entreprises en matière de liberté d'association et de droit à la négociation collective.

#### Singapour

Le gouvernement de *Singapour* indique que les relations professionnelles à Singapour sont régies par la loi sur les relations professionnelles qui régit les relations entre les employeurs et les salariés ainsi que la prévention et le règlement des conflits du travail par voie de négociation collective, de conciliation et d'arbitrage. Toutes les entreprises, y compris les multinationales, ainsi que les syndicats de Singapour sont régis par les mêmes dispositions de la loi sur les relations professionnelles. Dans certains cas, les multinationales offrent de meilleures dispositions en matière de relations professionnelles que les employeurs locaux du même secteur.

#### Slovaquie

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites de la *Slovaquie* déclarent que, en ce qui concerne les normes relatives aux relations professionnelles, la législation du travail s'applique à toutes les entreprises, y compris aux EMN.

#### Slovénie

Le gouvernement de la *Slovénie* déclare qu'il travaille actuellement avec la Fédération des syndicats européens à l'analyse des normes relatives aux relations professionnelles dans le pays.

#### Sri Lanka

Selon le gouvernement de *Sri Lanka*, les normes observées par les EMN en matière de relations professionnelles ne sont pas moins favorables que celles appliquées par les entreprises locales comparables. Les travailleurs des EMN sont pleinement libres de créer leurs propres organisations. La liberté d'association est proclamée par la Constitution elle-même, et le pays a ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT. La loi sur les conflits du travail et la loi sur l'organisation des syndicats, qui sont les pièces maîtresses de la législation en ce domaine, s'appliquent sans distinction aux EMN et aux entreprises nationales.

La *Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* partage pour l'essentiel le point de vue du gouvernement sur le fait que les normes relatives aux relations professionnelles sont appliquées sans distinction.

## Suède

Les partenaires tripartites de la *Suède* déclarent que, sur le plan du comportement, les EMN ne diffèrent pas des entreprises nationales, malgré leur nature distincte.

## Suisse

Le gouvernement de la *Suisse* déclare qu'il ne dispose pas de données sur cette question, en raison du fait que les EMN, telles que définies au paragraphe 6 de la Déclaration sur les EMN, sont traitées sur le plan juridique de la même façon que les autres entreprises. Cependant, l'expérience indique qu'il est souvent plus aisé de conclure une convention collective du travail au sein d'une EMN que dans le cadre d'une PME.

L'*Union patronale suisse (UPS)* indique que rien n'a changé dans ce domaine depuis son rapport précédent. Les mêmes lois et principes s'appliquent aux EMN et aux entreprises suisses. On peut toujours considérer que les relations professionnelles sont excellentes, en raison pour une large part de l'importance attachée au partenariat social dans le cadre du système de paix du travail appliqué par les conventions collectives.

## République-Unie de Tanzanie

Selon l'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)*, les pratiques des EMN en matière de relations professionnelles diffèrent selon l'entreprise. Certaines entreprises coopèrent avec les syndicats, d'autres non.

## Thaïlande

Le gouvernement de la *Thaïlande* déclare que les normes relatives aux relations professionnelles sont fixées par la loi sur les relations du travail B.E. 1975 2518, qui s'applique à l'ensemble des entreprises. Les principes énoncés dans cette loi comprennent le droit de soumettre des demandes et de négocier, le droit de créer des associations, le droit de dialoguer collectivement avec les employeurs, le droit de faire grève ou de décider des lock-out et le droit d'être protégé contre les traitements inéquitables.

## Togo

Le gouvernement du *Togo* déclare que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont aussi élevées que celles appliquées par les entreprises nationales.

Le *Conseil national du patronat (CNP)* fait observer que les normes en question se fondent entre autres sur le Code du travail et sur les conventions collectives.

La *Confédération syndicale de travailleurs du Togo (CSTT)* partage la position du gouvernement.

## Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* déclare que, grâce à la négociation collective, les conditions de travail des EMN sont comparables ou supérieures à celles des autres entreprises.

## Turquie

Le gouvernement de la *Turquie* déclare qu'il n'y a pas de différence entre les normes relatives aux relations professionnelles appliquées par le SEMN et celles appliquées par les entreprises nationales.

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* déclare que les normes relatives aux relations professionnelles sont les mêmes dans les EMN et dans les entreprises nationales comparables.

#### Ukraine

Le gouvernement de l'*Ukraine* note que, en vertu de l'article 24 de la Constitution et de l'article 21 du Code du travail, tous les citoyens jouissent des mêmes droits dans le domaine du travail. L'article 22 du Code du travail interdit toute restriction directe ou indirecte des droits en question, non plus que tout avantage direct ou indirect à l'occasion de la conclusion, de la modification ou de la résiliation des contrats d'emploi.

Dans leur réponse conjointe, la *Confédération des employeurs d'Ukraine* et la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)* partagent l'avis exprimé par le gouvernement et ajoutent que les normes pratiquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont presque comparables à celles pratiquées par les entreprises nationales.

#### Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* indique que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles sont habituellement plus favorables et plus modernes que celles de leurs homologues nationaux.

#### Viet Nam

La *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)* déclare que la quasi-totalité des EMN s'efforcent de faire en sorte que leurs relations professionnelles soient conformes à la législation nationale et à celle des entreprises du pays. Ainsi, il n'y a guère de différence entre les EMN et les entreprises locales en ce domaine. En fait, les premières appliquent les normes de manière plus complète et plus stricte que les secondes. Cependant, alors que l'article 153 du Code du travail de 1994 fait obligation aux entreprises de créer une organisation syndicale provisoire dans chaque établissement, nombre d'EMN exercent leurs activités depuis longtemps sans un tel syndicat.

#### Zambie

La *Fédération des employeurs de Zambie (FEZ)* indique que les normes appliquées par les EMN en matière de relations professionnelles soutiennent très favorablement la comparaison avec celles appliquées par les autres entreprises.

#### Zimbabwe

Le gouvernement du *Zimbabwe* note que toutes les entreprises sont régies par la loi de 1993 sur les relations du travail et que les normes appliquées par les EMN sont donc les mêmes que celles appliquées par les autres entreprises.

### **Avantages et concessions** (paragraphe 45)

45. Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investisseurs étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective.



- 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?*

#### Afrique du Sud

L'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)* déclare que, en raison des dispositions de la loi sur les relations du travail, les avantages offerts par le gouvernement pour attirer les IED ne portent pas atteinte à la liberté syndicale des travailleurs et au droit d'organisation et de négociation collective.

Le *Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)* déclare que, jusqu'ici, les avantages offerts par le gouvernement pour attirer les IED n'ont pas eu pour effet de limiter la liberté syndicale des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective.

La *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* déclare que les gains économiques ne peuvent avoir pour effet de limiter les conventions collectives et les droits à la négociation, même lorsque des avantages sont offerts pour attirer les IED.

#### Allemagne

Le gouvernement de l'*Allemagne* indique que la législation allemande interdit de restreindre la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective. En cas de restriction de ces droits, les travailleurs peuvent saisir les tribunaux afin de demander réparation.

La *Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA)* répond par la négative à la question 17.

#### Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda* déclare que les avantages et concessions offerts par le gouvernement pour attirer les investissements directs étrangers (IED) n'ont pas pour effet de limiter le droit des travailleurs de s'organiser ou de négocier collectivement.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* partage l'avis du gouvernement.

#### Argentine

Le gouvernement de l'*Argentine* indique que la liberté syndicale et le droit de négocier collectivement sont exercés sans distinction dans les EMN et dans les entreprises nationales. La liberté syndicale et la négociation collective ne font l'objet d'aucune sorte de restriction.

#### Australie

Le gouvernement de l'*Australie* fait remarquer que, s'il existe effectivement des incitations à l'investissement, celles-ci n'ont nullement pour effet de limiter la liberté syndicale, le droit d'organisation et le droit de négociation collective.

Le *Conseil australien des syndicats (ACTU)* note que les avantages offerts par le gouvernement pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter la liberté syndicale des travailleurs et le droit de négocier collectivement.

## Autriche

Le gouvernement de l'*Autriche* déclare que les avantages accordés sous forme de subventions visent à attirer les EMN vers les régions les moins développées. Les concessions et avantages offerts par le gouvernement pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter les droits des travailleurs.

La *Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB)* transmet les réponses du Syndicat des travailleurs de la métallurgie, des mines et de l'énergie (GMBE), de celui de la construction et du bois d'œuvre (GBH), et de celui de l'agriculture, de l'alimentation et des industries connexes (ANG), syndicats sectoriels qui ont soumis une réponse portant sur leurs secteurs respectifs. Ces trois syndicats sectoriels partagent l'avis du gouvernement sur les effets des avantages offerts pour attirer les IED.

## Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* indique que les avantages et concessions offerts par le gouvernement pour attirer les IED n'ont nullement pour effet de limiter la liberté syndicale, le droit de s'organiser et le droit de négocier collectivement des travailleurs.

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* déclare que les avantages et privilèges offerts pour attirer les investissements directs étrangers ne menacent pas la liberté garantie par la loi, mais contribuent au contraire à la création d'emplois pour les citoyens du pays, à la stabilité sociale et au dialogue entre travailleurs et employeurs, avec pour effet d'accroître la productivité et de renforcer la collaboration entre les partenaires du processus de production.

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* partage la position de la Fédération des employeurs du Bangladesh.

La *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)* rappelle que le Bangladesh a ratifié la convention n° 87 et qu'on n'a pas l'intention de limiter d'une quelconque façon la liberté syndicale des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective par le biais des avantages offerts et des concessions faites pour attirer les IED.

La *Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)* indique que les mêmes règles et la même législation s'appliquent aux entreprises nationales et aux EMN.

## Barbade

Le fait que le gouvernement de la *Barbade* offre des avantages et fasse des concessions aux investisseurs étrangers n'a pas pour effet d'empêcher les travailleurs de s'associer librement et de négocier collectivement. Les investisseurs étrangers connaissent généralement ces règles de base.

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* déclare que les avantages offerts et les concessions faites par le gouvernement pour inciter les investisseurs étrangers à s'implanter dans le pays n'ont pas pour effet d'empêcher les travailleurs de s'associer librement et de négocier collectivement.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* répond que les avantages offerts et les concessions faites par le gouvernement pour attirer les investisseurs étrangers n'ont pas pour effet de limiter la liberté et les droits des travailleurs.

## Bélarus

Le gouvernement du *Bélarus* déclare que des concessions sont offertes en ce qui concerne les taxes et les profits aux entreprises où les investissements étrangers représentent plus de 30 pour cent du capital de départ lorsque leurs gains proviennent de leur propre activité (travaux/services): les entreprises sont totalement exonérées d'impôts pour une période de trois ans à compter de la date de déclaration des bénéfices; elles peuvent ensuite, pendant trois ans, ne payer que 50 pour cent des taxes imputées si leurs activités acquièrent une certaine importance.

## Belgique

Le gouvernement de la *Belgique* déclare que le pays n'a jamais eu pour pratique d'offrir des avantages et des concessions pour attirer les IED.

## Brésil

Selon le gouvernement du *Brésil*, la liberté d'association et le droit des syndicats de s'organiser et de négocier collectivement ne sont soumis à aucune restriction ou à aucune condition résultant de mesures économiques ou fiscales prises par le gouvernement brésilien pour attirer les investisseurs étrangers.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* partage l'avis du gouvernement.

## Bulgarie

Le gouvernement de la *Bulgarie* déclare que les concessions faites pour attirer des investissements concernent les conditions économiques du contrat concessionnaire et ne menacent ni la liberté syndicale des travailleurs ni le droit d'organisation et de négociation collective, ces droits étant régis par la Constitution (art. 44) et par la législation du travail.

## Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* déclare que les avantages et concessions offerts par le gouvernement pour attirer les investissements directs étrangers n'ont pas pour effet de restreindre la liberté syndicale des travailleurs, non plus que leur droit de s'organiser et de négocier collectivement, les syndicats jouissant de l'indépendance et de la liberté d'expression.

## Cameroun

L'*Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)* déclare que, si la liberté syndicale est une réalité dans le Cameroun d'aujourd'hui, la forte présence des EMN et des groupes industriels privés étrangers ne lui est pas favorable. La pauvreté et la misère dans lesquelles se trouvent les demandeurs d'emploi et les menaces de licenciement qui pèsent sur ceux qui ont un emploi réduisent le champ d'application de cette liberté syndicale.

## Canada

Le *Conseil canadien des employeurs (CCE)* déclare que les avantages offerts aux EMN n'ont pas pour effet de limiter les droits des travailleurs, car ces droits sont consacrés dans la législation du travail.

## Cap-Vert

Le gouvernement du *Cap-Vert* indique que les travailleurs sont libres de s'affilier à des organisations syndicales et de négocier des conventions.

## Chine

Le gouvernement de la *Chine* déclare que les avantages ou concessions offerts aux EMN n'ont pas pour effet de limiter la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

## Colombie

La *Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT)* transmet la réponse de l'Association colombienne du personnel auxiliaire de bord, laquelle considère que, en raison de la nouvelle législation qui prévoit des contrats de quatre mois, les salariés dont le contrat arrive à échéance ne disposent d'aucun recours.

## Chypre

Le gouvernement de *Chypre* fait remarquer que tant sa Constitution que sa législation garantissent la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective, et que donc les efforts menés par le gouvernement pour attirer les IED n'empiètent pas sur les droits des travailleurs en ce domaine. Par ailleurs, Chypre a ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 135, la dernière des trois l'ayant été durant la période examinée.

La *Fédération panchypriote du travail (PEO)* répond par la négative à la question 17.

## République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* déclare que les avantages et concessions offerts par le gouvernement n'ont aucunement pour effet de limiter la liberté syndicale ou le droit d'organisation.

## Costa Rica

Le gouvernement du *Costa Rica* indique qu'aucun des avantages ou concessions offerts pour attirer les investissements étrangers n'a pour effet de limiter de manière quelconque les droits inaliénables des travailleurs, et notamment la liberté syndicale et le droit de négocier collectivement.

## Côte d'Ivoire

Le gouvernement de la *Côte d'Ivoire* déclare que, en ratifiant les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, il s'est engagé à donner pleinement effet à leurs dispositions. La liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective sont reconnus et garantis aux employeurs et aux travailleurs en vertu de la loi n<sup>o</sup> 95-15 du 12 janvier 1995. Dans l'article 51.3 de cette loi, l'accent est mis sur la non-ingérence des employeurs dans les organisations syndicales de travailleurs; d'autres dispositions portent sur d'autres aspects essentiels de la liberté syndicale et prévoient la reconnaissance effective de la négociation collective.

## Croatie

La *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)* déclare que la liberté syndicale et le droit de négociation collective peuvent être pleinement exercés et que le gouvernement ne prend pas de mesures pour y faire obstacle.

## Danemark

Selon les partenaires tripartites du *Danemark*, les avantages accordés par le gouvernement pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter les droits des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement.

## République dominicaine

La *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)* indique que, lorsque les avantages ou concessions offerts par le gouvernement pour attirer les investisseurs étrangers font obstacle à l'activité syndicale, c'est généralement de manière implicite, et non explicite; on constate parfois certains cas explicites, cependant, comme la collaboration qui s'est instaurée avec l'Etat pour faire cesser ses activités à un syndicat du secteur des télécommunications (le nom d'une EMN est indiqué). Pour plus de détails sur les relations professionnelles dans les ZIE, voir ci-dessous à la rubrique ZFE/ZES.

## Egypte

Le gouvernement de l'*Egypte* déclare que les avantages offerts et les concessions faites pour attirer les IED ne servent pas à limiter la liberté d'association des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective.

La *Fédération des industries égyptiennes (FIE)*, transmettant la réponse d'une EMN de l'industrie alimentaire (entreprise nommée), déclare que les avantages offerts et les concessions faites pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter la liberté d'association des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective.

## El Salvador

Le gouvernement d'*El Salvador* indique que les avantages offerts et les concessions faites par le gouvernement pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter d'une quelconque façon la liberté syndicale des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective.

## Espagne

La *Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE)* déclare qu'on ne peut affirmer que les avantages offerts et les concessions faites par le gouvernement pour attirer les IED ont pour effet de limiter d'une façon quelconque la liberté syndicale des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective. Elle affirme au contraire qu'en Espagne comme dans le reste de l'UE la présence syndicale est plus développée dans les grandes entreprises.

## Estonie

Les partenaires tripartites de l'*Estonie* déclarent que la liberté syndicale des travailleurs n'est pas menacée par les avantages consentis par le gouvernement pour attirer les investisseurs.

## Finlande

Les partenaires tripartites de la *Finlande* indiquent que les avantages offerts pour attirer les IED ne portent pas préjudice au droit des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement.

## France

La *Confédération française de l'encadrement CGC (CFE-CGC)* déclare que les avantages et concessions accordés pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* répond à la question 17 par la négative.

Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana (TUC)* note que les avantages et/ou concessions offerts pour attirer les IED ont pour effet de limiter le droit des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement.

Grèce

La *Fédération des industries grecques (FIG)* déclare que les avantages offerts aux EMN pour attirer les investissements étrangers n'ont pas pour effet de limiter la liberté d'association des travailleurs et le droit de s'organiser et de négocier collectivement.

Guatemala

Le gouvernement du *Guatemala* déclare que les avantages offerts et les concessions faites par le gouvernement pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter la liberté syndicale des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective.

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* indique que les avantages offerts et les concessions faites par le gouvernement pour attirer les investissements étrangers n'ont en aucune façon restreint les droits des travailleurs, car cela irait à l'encontre, notamment, de la Constitution qui consacre l'égalité devant la loi, et des droits sociaux et économiques des travailleurs.

Guyana

Le gouvernement du *Guyana* déclare que les avantages accordés aux EMN n'ont pas pour effet de limiter le droit des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement.

Hongrie

Selon le rapport soumis par les partenaires tripartites de la *Hongrie*, le gouvernement indique que les avantages et concessions économiques accordés aux EMN n'ont pas pour effet de restreindre la liberté syndicale des salariés, non plus que leur droit d'organisation. La Confédération nationale des syndicats hongrois, la Fédération nationale des syndicats autonomes et la Fédération nationale des conseils de travailleurs, partenaires tripartites, font remarquer que, à l'exception de quelques incidents mineurs, on ne constate pas de mesures restrictives de la part des EMN examinées.

Inde

Le gouvernement de l'*Inde* déclare que la législation du travail nationale est appliquée uniformément aux zones de libre-échange et zones franches d'exportation, qui visent à attirer les investissements étrangers directs, et la négociation collective est favorisée dans tous les établissements industriels, y compris les EMN, afin de créer des relations professionnelles harmonieuses.

Indonésie

Le gouvernement de l'*Indonésie* déclare que les avantages ou concessions offerts pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter le droit des travailleurs de s'organiser ou de négocier collectivement.

---

## Italie

Le gouvernement de l'*Italie* note que les avantages publics offerts aux entreprises locales et étrangères sont généralement convenus sur une base tripartite, aux termes de laquelle chacune des parties satisfait à certaines conditions visant à atteindre les objectifs communs que sont le développement et la création d'emplois, particulièrement dans les zones défavorisées.

La réponse conjointe des organisations de travailleurs d'Italie – la *Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL)*, la *Confédération générale italienne du travail (CGIL)* et l'*Union des travailleurs italiens (UIL)* – va dans le sens de celle du gouvernement.

## Japon

Le gouvernement du *Japon* déclare que les avantages consentis pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter juridiquement la liberté syndicale ou le droit de négociation collective.

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* déclare qu'il n'existe pas d'avantages qui tendent à limiter la liberté d'association parce que la législation du travail est appliquée de manière uniforme à toutes les entreprises.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* indique qu'aucun avantage offert n'a visé à restreindre la liberté syndicale ou le droit d'organisation et de négociation collective.

## Kenya

Le gouvernement du *Kenya* déclare que les avantages offerts et les concessions faites aux EMN n'ont pas pour effet de limiter les droits des travailleurs.

## Koweït

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites du *Koweït* indiquent que les concessions ou avantages offerts aux EMN n'ont pas pour effet de limiter les droits des travailleurs.

## Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* déclare que, à sa connaissance, il n'existe pas de concessions visant à favoriser les EMN, mais que le gouvernement n'offre pas non plus d'incitations visant à améliorer les relations professionnelles. Selon une évaluation menée par différentes associations syndicales sectorielles appartenant aux communications, à l'alimentation et à la construction, les EMN ne favorisent pas les relations professionnelles par le biais de la négociation collective, de la reconnaissance et de la promotion des syndicats ou de la coopération avec les partenaires sociaux.

## Lituanie

La *Confédération des industriels lituaniens (LPK)* indique qu'elle n'a pas connaissance de cas dans lesquels des incitations et avantages offerts aux EMN (par exemple des réductions d'impôts sur les bénéficiaires) ont eu «une incidence positive» sur les droits des salariés.

La *Centrale des syndicats lituaniens (CSL)* déclare que les concessions faites par le gouvernement pour attirer les IED exercent une influence économique et sociale directe (sur la situation des salariés des EMN) et indirecte (sur la situation des habitants du pays).

L'*Unification des syndicats lituaniens (LPSS)* déclare que les avantages offerts aux EMN n'ont pas eu pour effet de limiter les droits des travailleurs.

## Madagascar

L'*Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM)* déclare que les avantages offerts et les concessions faites par le gouvernement pour attirer les investisseurs étrangers directs ne limitent théoriquement pas la liberté syndicale des travailleurs et leur droit d'organisation et de négociation collective. Toutefois, la réalité est tout autre car, dans un pays où la recherche du premier emploi et sa conservation sont très difficiles, ces employeurs disposent de plusieurs moyens de persuasion (licenciement, fermeture ou transfert d'entreprise) pour maintenir les travailleurs dans un état de psychose permanent en cas de perte de leur travail.

## Malaisie

Les partenaires tripartites de la *Malaisie* déclarent que les avantages offerts par le gouvernement pour attirer les IED n'ont pas pour effet d'empiéter sur la liberté d'association des travailleurs et le droit de s'organiser et de négocier collectivement, ces droits étant garantis par la loi.

## Malte

L'*Union générale des travailleurs de Malte (GWU)* déclare que les avantages offerts par le gouvernement aux EMN n'ont pas pour effet de restreindre d'une manière quelconque les droits relatifs aux relations professionnelles.

## Maroc

La *Confédération démocratique du travail du Maroc (CDT)* déclare que, à sa connaissance, les privilèges accordés par le gouvernement marocain pour attirer les IED n'ont pas pour effet de réduire les droits syndicaux ou le droit d'organisation et de négociation collective.

## Maurice

Le gouvernement de *Maurice* indique qu'il accorde parfois des avantages fiscaux pour attirer les investissements étrangers dans le pays, mais que cette politique ne menace nullement les droits des travailleurs.

## Mexique

Le gouvernement du *Mexique* déclare que les EMN et les entreprises nationales doivent se conformer à la loi fédérale sur le travail et ne doivent donc pas restreindre les droits des travailleurs d'une manière quelconque. Les nouveaux investissements étrangers qui visent à développer les capacités, à acheter des matières premières ou à créer une entreprise nouvelle servent à maintenir l'emploi et à accroître la production. Dans les *maquilas*, dont les bénéficiaires reviennent majoritairement à la société mère, les salaires ne sont pas comparables à ceux des autres entreprises mexicaines, mais malgré tout plus faibles que dans les EMN du pays d'origine. Le gouvernement note que les syndicats créés en vertu de la loi et enregistrés au titre de l'article 368 de la loi fédérale sur le travail ont pour obligation légale de négocier collectivement et de conclure des conventions collectives, toutes les entreprises devant reconnaître le statut de leurs représentants.



## République de Moldova

Le gouvernement de la *République de Moldova* déclare que les avantages offerts et les concessions faites pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter les droits des travailleurs.

## Mozambique

L'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)* indique que, d'un point de vue politique, il existe des avantages et des concessions qui ont pour effet de limiter la liberté syndicale et le droit des travailleurs d'organisation et de négociation collective.

## Myanmar

Le gouvernement du *Myanmar* indique que les avantages offerts et les concessions faites par le gouvernement pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter la liberté syndicale des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective.

## Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* déclare que les avantages et concessions offerts aux EMN ne proviennent pas directement du gouvernement, mais que les pressions exercées sur celui-ci vont en s'accroissant et que de tels avantages et concessions pourraient être consentis dans l'avenir.

## Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* déclare que, à sa connaissance, les avantages offerts pour attirer les IED n'ont nullement pour effet de limiter la liberté syndicale des travailleurs, non plus que le droit d'organisation et de négociation collective.

## Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique que les avantages offerts pour attirer les IED n'ont aucun effet sur la liberté syndicale, non plus que sur le droit d'organisation et de négociation collective.

## Ouganda

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites de l'*Ouganda* déclarent que les avantages offerts pour attirer les IED n'ont pas pour effet de porter atteinte aux droits des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement.

## Pakistan

Le gouvernement du *Pakistan* note que le fait d'offrir des avantages et des concessions aux investisseurs étrangers n'a pas pour effet de limiter la liberté syndicale des travailleurs, non plus que le droit d'organisation et de négociation collective.

La *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan* fait observer que le «gouvernement semble être soumis à des pressions» en ce qui concerne l'incidence sur les droits des travailleurs, concessions faites et avantages offerts pour attirer des IED.

Selon la *Fédération du travail du Pakistan (FTP)*, les avantages offerts par le gouvernement pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter la liberté syndicale des travailleurs, non plus que le droit d'organisation.

## Panama

En ce qui concerne les avantages offerts pour attirer les IED, le gouvernement du *Panama* souligne que, dans le cadre de sa stratégie moderne de promotion fondée sur les groupes de secteurs (services, tourisme et approvisionnements), il a adopté la loi n° 54 du 22 juillet 1998 (dont un exemplaire est joint à la réponse), qui contient des mesures visant à garantir la stabilité juridique et les avantages consentis aux investissements. Certaines de ces mesures visent les zones franches d'exportation, et les avantages offerts ne limitent en aucune façon la liberté syndicale ou le droit des travailleurs de former des syndicats et de recourir à la négociation collective.

L'organisation de travailleurs *Convergence syndicale* dit qu'elle ne sait pas si les mesures gouvernementales ou les lois prévoyant des avantages ont pour effet de limiter les droits des travailleurs, mais elle indique que, dans la pratique, il est manifeste que certaines situations restreignent ces droits, en particulier dans des entreprises liées à des EMN. Elle cite notamment des exemples de *maquilas* et d'entreprises du secteur bancaire (voir ci-après «Transfert d'activités et autres questions concernant les entreprises multinationales»).

## Pays-Bas

Le gouvernement des *Pays-Bas* répond à la question par la négative.

## Pérou

Le gouvernement du *Pérou* déclare que les avantages ou concessions offerts pour attirer les IED n'ont pas pour effet de porter atteinte aux droits des travailleurs dans le domaine de la liberté syndicale et du droit d'organisation, qui sont garantis par la Constitution et les lois particulières applicables à l'ensemble des entreprises sans distinction.

La *Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)* déclare que les avantages offerts et les concessions faites par le gouvernement pour attirer les IED ont pour effet, d'une façon ou d'une autre, de restreindre la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective, car les EMN bénéficient d'un cadre juridique qui leur permet de s'opposer à la constitution des syndicats en engageant de la main-d'œuvre temporaire. De fait, les entreprises de location de main-d'œuvre, également appelées coopératives de main-d'œuvre, n'autorisent pas la création des syndicats et la négociation collective, et les travailleurs qui cherchent à s'organiser sont licenciés. Les travailleurs sont soumis au terrorisme que constitue la menace constante de licenciement.

## Philippines

La Direction des zones économiques (PEZA) du ministère du Commerce et de l'Industrie des *Philippines* déclare que les avantages fiscaux et non fiscaux gérés par la PEZA pour attirer les IED n'ont pas pour effet de porter atteinte à la liberté syndicale des travailleurs, non plus qu'au droit d'organisation et de négociation collective.

## Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* déclare que, en principe, aucun avantage octroyé n'a pour effet de limiter la création des syndicats, mais note que, très souvent, les syndicats sont inexistantes dans les industries nouvelles, ce qui constitue un obstacle à la négociation collective.

Le *Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* déclare que, à sa connaissance, il n'y a pas d'exemple de restriction à la liberté syndicale ou au droit

d'organisation et de négociation collective qui soit dû aux initiatives prises par le gouvernement polonais pour attirer les IED ou aux avantages consentis à cet effet.

#### Portugal

Le gouvernement du *Portugal* déclare que les avantages offerts et les concessions faites par le gouvernement n'ont pas pour effet de limiter d'une façon quelconque la liberté syndicale et le droit des travailleurs des EMN de s'organiser collectivement.

#### République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* répond par la négative à la question 17.

L'*Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)* répond par la négative à la question 17.

#### Roumanie

Le gouvernement de la *Roumanie* déclare que les avantages consentis pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter les droits des travailleurs de se syndiquer, de s'organiser et de négocier collectivement.

#### Rwanda

Le gouvernement du *Rwanda* déclare que les avantages offerts pour attirer les IED n'ont pas eu pour effet de limiter les droits des travailleurs et qu'aucune tentative visant à restreindre la négociation collective n'a été observée à ce jour.

La *Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* répond par la négative.

#### Saint-Vincent-et-les Grenadines

Les partenaires tripartites de *Saint-Vincent-et-les Grenadines* répondent que les avantages et concessions accordés pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter la liberté syndicale des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective.

#### Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* déclare qu'il n'offre aucun avantage ou concession à aucune entreprise, y compris aux EMN, qui risquerait d'entraîner des restrictions à la liberté d'association ou au droit de négociation collective.

#### Singapour

Le gouvernement de *Singapour* déclare que la législation de Singapour défend le droit des travailleurs de créer des syndicats de leur propre gré et de s'y affilier, de participer librement aux négociations collectives. La proposition du gouvernement d'attirer des investissements directs étrangers au moyen d'incitations spéciales n'a pas restreint leur liberté d'association et leur droit de négocier collectivement.

#### Slovaquie

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de la *Slovaquie* indiquent que les avantages offerts aux EMN n'ont pas pour effet de limiter les droits des travailleurs.

## Slovénie

Le gouvernement de la *Slovénie* note que les avantages et concessions offerts pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter les droits des travailleurs.

## Sri Lanka

Le gouvernement de *Sri Lanka* déclare qu'il offre divers avantages pour attirer les IED sans imposer une limitation quelconque à la liberté syndicale et au droit d'organisation et de négociation collective.

La *Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* déclare que le droit d'organisation et de négociation est garanti par la loi sans distinction.

Le *Congrès des travailleurs de Ceylan* indique que les avantages offerts aux EMN ont eu pour effet de restreindre les droits des travailleurs.

## Suisse

Le gouvernement de la *Suisse* déclare que les avantages et/ou concessions offerts aux EMN n'ont pas pour effet de limiter le droit des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement, ces droits étant pleinement garantis dans le pays et ne pouvant être limités.

L'*Union patronale suisse (UPS)* partage l'avis du gouvernement.

L'*Union syndicale suisse (USS/SGB)* partage l'avis du gouvernement.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* déclare que les avantages offerts par le gouvernement pour attirer les investisseurs étrangers ont pour effet de limiter la liberté syndicale des travailleurs. L'assouplissement de la législation du travail dans les zones franches d'exportation permet aux entreprises d'engager et de licencier à leur gré, et l'on dissuade les travailleurs de se syndiquer par le biais de certaines pratiques de gestion des ressources humaines.

## Thaïlande

Le gouvernement de la *Thaïlande* déclare qu'aucun avantage offert aux EMN n'a pour effet de restreindre les droits des travailleurs.

## Togo

Le gouvernement du *Togo* déclare que les avantages offerts et les concessions faites pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter la liberté syndicale des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective.

Le *Conseil national du patronat (CNP)* déclare que les avantages offerts et les concessions faites sont réglementés par la législation sur l'investissement et la fiscalité, d'une part, et par les lois particulières applicables au statut des zones franches. Pour plus de détails sur ces zones, voir ci-dessous la rubrique ZFE/ZES.

La *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* partage l'avis du gouvernement sur l'ampleur des pratiques menées dans les zones franches, tandis que la confédération et le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* opposent un avis différent sur les pratiques menées dans les zones franches. Voir ci-dessous ZFE/ZES.

## Trinité-et-Tobago

L'Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA) déclare que les avantages offerts pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter la liberté syndicale des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective. En vertu de la loi n° 88:01 sur les relations professionnelles, les travailleurs ont le droit d'être représentés par tout syndicat en cas de réclamation lorsque l'entreprise ne possède pas de syndicat reconnu «majoritaire» aux fins de la négociation et ils sont libres d'adhérer au syndicat de leur choix, conformément à la convention n° 87.

## Turquie

Selon le gouvernement de la Turquie, les avantages et concessions offerts pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter d'une manière quelconque la liberté syndicale des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective.

La Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK) déclare que les avantages offerts pour attirer les IED n'ont pas pour effet de limiter d'une façon quelconque la liberté syndicale des travailleurs et le droit d'organisation et de négociation collective, qui sont garantis par la législation nationale, laquelle s'applique à toutes les entreprises.

## Ukraine

Le gouvernement de l'Ukraine a ratifié les conventions de l'OIT n°s 87 et 98 et il n'a fait obstacle ni à l'exercice de la liberté syndicale des travailleurs ni à leur droit d'organisation et de négociation collective.

## Venezuela

La Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS) déclare qu'il n'existe pas à sa connaissance d'avantages offerts pour attirer les IED qui auraient pour effet de porter atteinte à la liberté syndicale des travailleurs et au droit d'organisation et de négociation collective.

## Viet Nam

La Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI) déclare que, conformément à sa politique de l'emploi, qui vise à défendre les droits légitimes des travailleurs, le gouvernement tient toujours compte de ces droits dans l'élaboration des mesures visant à attirer les IED.

## Zambie

La Fédération des employeurs de Zambie (FEZ) déclare qu'il n'existe pas à sa connaissance d'avantages ou de concessions accordés aux investisseurs qui aient pour effet de limiter la liberté syndicale ou le droit d'organisation.

## Zimbabwe

Le gouvernement du Zimbabwe déclare que les avantages visant à attirer les investissements n'ont pas pour effet de limiter la liberté des travailleurs.

***Demandes d'informations et promotion  
des négociations collectives***  
(paragraphe 46 à 51 et 53 à 55)

46. Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales ne devraient pas être empêchés de se réunir pour se consulter et échanger leurs points de vue, étant entendu que le fonctionnement des opérations de l'entreprise et les procédures normales régissant les relations avec les représentants de travailleurs et leurs organisations n'en pâtissent pas.

47. Les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'entrée de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui viennent d'autres pays et sont invités par des organisations locales ou nationales intéressées aux fins de consultations sur des questions d'intérêt commun, du seul fait qu'ils sollicitent l'entrée dans cette capacité.

48. Les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient avoir le droit, conformément à la législation et à la pratique nationales, de faire reconnaître des organisations représentatives de leur propre choix aux fins de la négociation collective.

49. Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives<sup>12</sup>.

50. Les entreprises multinationales, de même que les entreprises nationales, devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces<sup>13</sup>.

51. Les entreprises multinationales devraient faire en sorte que les représentants dûment autorisés des travailleurs employés par elles puissent, dans chacun des pays où elles exercent leur activité, mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion.

52. Lors des négociations menées de bonne foi avec les représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, les entreprises multinationales ne devraient pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation; elles ne devraient pas non plus déplacer des travailleurs de leurs filiales dans des pays étrangers pour nuire aux négociations de bonne foi engagées avec les représentants des travailleurs ou à l'exercice par les travailleurs de leur droit de s'organiser.

53. Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application, et des dispositions assurant le respect mutuel des droits et des responsabilités.

<sup>12</sup> Convention n° 98, art. 4.

<sup>13</sup> Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

54. Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et, lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble<sup>14</sup>.

55. Les gouvernements devraient fournir aux représentants des organisations de travailleurs, à leur demande et pour autant que la législation et la pratique le permettent, des informations sur les branches dans lesquelles opère l'entreprise qui puissent leur être utiles pour définir des critères objectifs dans le cadre de la négociation collective. A cet égard, tant les entreprises multinationales que les entreprises nationales devraient répondre constructivement aux gouvernements qui leur demandent des informations pertinentes sur leurs activités.

- 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 leurs activités adressées par le gouvernement?*
- 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.»*

## Afrique du Sud

L'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)* signale que les EMN répondent positivement aux demandes d'information présentées par les représentants des travailleurs aux fins de négociations sérieuses, ainsi qu'à celles du gouvernement, citant à titre d'exemple le récent règlement d'un conflit du travail au sein d'une EMN (citée nommément) dans le secteur automobile. Quant aux mesures prises pour promouvoir la négociation collective en tant qu'élément central des relations professionnelles, la BSA renvoie à la loi sur les relations professionnelles, et aux organismes prévus par celle-ci pour la négociation au niveau sectoriel, ainsi qu'à la loi fondamentale sur les conditions d'emploi, qui spécifie que du temps doit être alloué aux activités syndicales. La négociation collective à l'échelle sectorielle est jugée inefficace car elle ne tient pas compte des différentes conditions d'offre et de demande au sein du secteur. De plus, étant donné qu'elle a plus d'impact sur les petites et moyennes entreprises que sur les grandes entreprises, elle est discriminatoire.

La *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* informe que la législation du travail oblige les employeurs à fournir les informations pertinentes demandées par les syndicats. Les cas sont rares où les EMN n'ont pas répondu de manière constructive aux demandes pertinentes d'information présentées par le gouvernement; il faut dire qu'un tel

<sup>14</sup> Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

refus ne manquerait pas d'avoir un certain retentissement. Bon nombre d'EMN semblent devoir coopérer et fournir des informations ayant trait aux conditions d'emplois, aux salaires et à leurs activités. En ce qui concerne les mesures prises pour promouvoir la négociation collective en tant qu'élément essentiel des relations professionnelles, la Fédération syndicale sud-africaine (FEDUSA) fait savoir que le pays a ratifié, au cours de la période considérée, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et mis en œuvre, de concert avec les partenaires sociaux, un plan social visant à réduire le taux de chômage. Ainsi, l'opinion a été sensibilisée à la nécessité d'une éducation dans les domaines de la mondialisation, de la négociation collective et des relations professionnelles; les syndicats et les fédérations offrent une formation sur un plan interne, informant les travailleurs sur les droits et sur les obligations des employeurs. En outre, l'opinion publique a été sensibilisée par le biais de cours organisés par un grand nombre d'organisations indépendantes.

## Allemagne

La *Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA)* dit que les droits des travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement sont des éléments clés en Allemagne, et qu'il n'y a pas lieu de les promouvoir.

## Angola

Le gouvernement de l'*Angola* joint la réponse de la Chambre de commerce et d'industrie du pays, qui fournit des informations à propos d'une EMN (citée nommément) opérant dans le secteur pétrochimique, en précisant qu'elle répond toujours de manière positive aux demandes d'information émanant des représentants des travailleurs, et qu'elle tient des réunions pour donner aux ouvriers les explications requises.

La *Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola* signale qu'elle ne dispose d'aucune information sur les activités des EMN opérant dans le pays.

## Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda* informe que les EMN fournissent les informations demandées par les représentants des travailleurs aux fins des négociations. S'agissant de promouvoir la négociation collective, le pays a ratifié en 1983 deux conventions de l'OIT, à savoir la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. En 1975, le gouvernement a promulgué un texte législatif portant promotion de la négociation collective en tant qu'élément important des relations professionnelles.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* souscrit aux vues exprimées par le gouvernement.

## Australie

Le gouvernement de l'*Australie* déclare que la loi sur les relations de travail est le texte de base en matière de relations de travail au niveau fédéral et qu'il crée un cadre propre à faciliter la négociation collective. Les modifications apportées à la partie VIB de la loi de 1988 sur les relations professionnelles par la loi modifiée de 1996 sur les relations de travail et autres questions (WROLA Act de 1996) ont élargi le champ d'application des conventions collectives. Les organisations enregistrées peuvent conclure des conventions collectives avec les employeurs et les faire agréer dans le cadre de la WR Act. Cette loi met particulièrement l'accent sur la position des salariés en disposant que les conventions, au titre de la partie VIB, doivent être approuvées par une majorité valable des salariés auxquelles elles s'appliquent. Elle comporte également des dispositions tendant à prévenir



toute discrimination fondée sur l'appartenance (ou la non-appartenance) à un syndicat enregistré. La WROLA Act de 1996 (art. 111AA) renforce aussi les pouvoirs donnés à la Commission australienne des relations professionnelles pour assister les parties qui sont dans l'incapacité de conclure un accord. Pour la première fois, la législation du Commonwealth reconnaît expressément le droit des parties à négocier aussi bien à l'intérieur qu'en dehors du système officiel (WR Act, art. 3). Les employeurs et les salariés ont le choix entre les contrats individuels et les conventions collectives, selon la formule la mieux adaptée aux circonstances. Le gouvernement de la Nouvelle-Galles du Sud indique qu'aucune disposition de la loi de 1996 sur les relations du travail ne concerne les contrats individuels. Le gouvernement de cet Etat cherche à réformer les relations de travail par la négociation collective. Pour cela, il conseille, forme et informe les employeurs, les salariés et les syndicats.

Le *Conseil australien des syndicats (ACTU)* fait savoir que si, en règle générale, les EMN réagissent positivement aux demandes d'information formulées requises aux fins de négociations sérieuses, certaines d'entre elles, notamment dans quelques secteurs (alimentation rapide, technologie de l'information et finance), résistent activement à la négociation collective. L'ACTU indique que le gouvernement actuel cherche à privilégier la négociation individuelle et que la négociation collective n'est pas du tout encouragée.

## Autriche

Le gouvernement de l'*Autriche* signale que les EMN réagissent positivement aux demandes d'information mais juge discutable la qualité des informations qu'elles fournissent. L'Autriche a établi un système très développé de négociation collective (voir les rapports précédents).

La *Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB)* a envoyé les réponses émanant des syndicats pour les secteurs de la métallurgie, des mines et de l'énergie (GMBE), de la construction et du bois d'œuvre (GBH), et de l'agriculture, de l'alimentation et des branches connexes (ANG), ainsi que de syndicats sectoriels, leurs réponses se référant à leurs secteurs respectifs. Le GBH indique que les EMN réagissent positivement aux demandes d'information qu'il leur adresse et que des possibilités de participation existent. L'ANG et le GMBE sont d'accord avec la réponse du gouvernement concernant les informations fournies par les EMN.

## Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* indique que les EMN donnent suite à ses demandes d'informations mais qu'elles rechignent à en fournir aux organisations de travailleurs. Les syndicats et les patrons sont libres de négocier des accords-cadres d'entreprise, et le gouvernement facilite la conclusion de tels accords en jouant le rôle de témoin et en les enregistrant.

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* déclare que tous les établissements du secteur privé coopèrent avec l'administration lorsqu'ils sont priés de fournir des informations et des données. S'agissant des mesures prises pour promouvoir la négociation collective dans les relations professionnelles, le gouvernement soutient l'organisation des travailleurs, à savoir le Comité général des travailleurs de Bahreïn, institué légalement (par le Code du travail et le décret n° 10 de 1981), et s'efforce de l'amener à jouer un rôle plus important et à participer plus activement aux politiques de l'emploi et du travail; en outre, le gouvernement lui apporte une assistance financière. Les objectifs du comité général ont été fixés par la loi et consistent à accroître l'efficacité des travailleurs, à améliorer leur bien-être matériel et social, à chercher des solutions aux conflits sociaux par la négociation et le

dialogue avec les employeurs et le gouvernement. A cet égard, le Code du travail (chap. 16) prévoit des procédures de conciliation et d'arbitrage en cas de conflit collectif du travail, ainsi que la possibilité pour les représentants des travailleurs et des employeurs de participer au règlement de tels conflits.

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* partage l'avis qui suit de la Fédération des employeurs du Bangladesh.

La *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)* signale que la législation du travail en vigueur oblige les employeurs, y compris les EMN, à organiser dans les dix jours qui suivent la demande d'informations aux fins de la négociation une réunion pour y mener de vraies négociations. C'est là une procédure légale que tous les employeurs, y compris les EMN, sont tenus d'observer. Quant à la demande d'information que peut présenter le gouvernement aux fins de la négociation, il n'y a eu aucune réponse négative de la part des EMN. Les précédentes recommandations du Conseil d'administration concernant la négociation collective sont observées, soit que l'on adopte des règles et des lois, soit que l'on introduise un système pour les faire respecter.

La *Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)* fait savoir que, dans la plupart des cas, les EMN réagissent positivement aux demandes d'informations émanant de représentants des travailleurs. Elle estime que, parfois, les EMN ne répondent pas de manière constructive aux demandes d'informations du gouvernement. Pour ce qui est des mesures visant à promouvoir la négociation collective, la BWF recommande que les représentants des employeurs et des travailleurs s'engagent mutuellement à faire en sorte d'améliorer les résultats de la négociation collective, que le texte de la Déclaration sur les EMN soit mis à la disposition des cadres et des travailleurs afin qu'ils en connaissent mieux les termes, que des sanctions strictes soient prévues dans le cas où des multinationales ne respectent pas les règles opérationnelles, que le gouvernement prenne pleinement connaissance de la déclaration et adopte des mesures visant à promouvoir des négociations loyales entre employeurs et travailleurs, et que des consultations se tiennent à l'échelle nationale sur les questions que comporte la Déclaration sur les EMN.

## Barbade

Le gouvernement de la *Barbade* indique à propos de la négociation collective qu'il n'y a pas, à sa connaissance, de cas où des EMN auraient refusé de répondre à ses demandes d'information. Nombre d'entreprises, y compris les EMN, ont tendance, lors des négociations avec les représentants des travailleurs, à fournir les informations qui leur sont favorables et à ne pas divulguer celles qui pourraient conforter la position des travailleurs. Par exemple, les employeurs sont disposés à donner des informations financières allant à l'appui de leurs déclarations selon lesquelles ils éprouvent des difficultés économiques. Les partenaires sociaux, à savoir le gouvernement et les représentants des employeurs et des travailleurs, sont parvenus à un accord sur le Protocole III visant à promouvoir la négociation collective en tant qu'élément clé des relations professionnelles. Le gouvernement cite un passage de cet accord intitulé «Harmonie professionnelle», qui encourage l'utilisation d'une approche consultative pour réduire les risques que se déclare un conflit du travail. Dernièrement, cependant, quelques employeurs se sont opposés aux procédures courantes de reconnaissance de syndicats. Normalement, il est conforme à la tradition volontariste de la Barbade que son département du travail mène une enquête pour s'assurer qu'un syndicat donné représente une majorité de l'effectif dans l'entreprise concernée.

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* communique que les EMN ont réagi positivement aux demandes d'information présentées aux fins de négociation par

des représentants des travailleurs. Il y a eu des cas, notamment dans le secteur des sciences informatiques, où des EMN n'ont pas reconnu la nature volontariste du système de relations professionnelles, marquant leur préférence pour un système plus légaliste. Le Protocole III a été signé aux fins de la mise en œuvre des recommandations du Conseil d'administration concernant la promotion de la négociation collective dans les relations professionnelles.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* indique que les EMN réagissent positivement aussi bien aux demandes d'information présentées par les représentants de travailleurs aux fins de négociation qu'à celles du gouvernement concernant leurs activités. Il n'a été prise aucune mesure visant à promouvoir la négociation collective en tant que facteur essentiel des relations professionnelles.

## Bélarus

Le gouvernement du *Bélarus* déclare qu'en vertu du Code du travail et d'autres lois les travailleurs du Bélarus ont droit à la protection de leurs intérêts économiques et sociaux. Ceci comprend le droit de constituer des syndicats, de prendre part à la négociation collective, de conclure des conventions collectives et de faire grève.

## Belgique

Le gouvernement de la *Belgique* ne dispose pas d'informations particulières au titre de la question 18.

Bien que la législation s'applique de manière uniforme à toutes les entreprises du pays, le *Conseil national du travail (CNT)* déclare qu'il y a eu des problèmes, liés notamment au non-respect des règles fondamentales en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs. Il indique que certaines observations faites par le passé à ce sujet sont toujours valables, et précise que la conduite des négociations avec la direction des EMN locales continue de poser problème en raison des spécificités inhérentes à ces entreprises, en sorte qu'il est difficile de se conformer à la législation nationale et internationale. Malgré les efforts de rapprochement entre les législations, des problèmes liés aux divergences d'application continuent de se poser au sein de l'Union européenne, où prévaut un certain manque de coopération entre les Etats. C'est encore plus problématique à l'extérieur de l'UE. Plusieurs instruments juridiques contiennent des dispositions relatives à l'information et à la consultation des travailleurs: la convention collective (n° 62) instituant une procédure pour les comités d'entreprise européens, 1996, telle que modifiée par la convention collective 62a de 1998; la loi de 1997 sur la composition, la loi de 1997 sur les faillites et la loi de 1998 relative aux mesures de soutien à la création d'un tel comité. Les sections 62 à 70 de la loi de 1998 établissant des dispositions pour favoriser l'emploi prévoient aussi des mécanismes d'information et de consultation en cas de licenciements collectifs, et permettent aux travailleurs de contester le suivi efficace de la procédure.

## Brésil

Le gouvernement du *Brésil* déclare ne pas savoir si les employeurs fournissent aux travailleurs les renseignements demandés. Il estime plus opportun de s'informer auprès des représentants d'employeurs et de travailleurs. Le gouvernement ajoute toutefois qu'il s'est efforcé de faire de la transparence dans les relations professionnelles la condition minimum de négociations collectives effectives. Il indique en outre qu'il ne tient pas de registre des demandes d'informations qu'il adresse aux EMN. Le gouvernement indique aussi que, depuis quelques années, il prend des mesures sur un certain nombre de fronts concernant les relations professionnelles. En ce qui concerne la négociation collective, des projets de mécanismes sont à l'étude pour résoudre les conflits d'intérêts entre le capital et

le travail. Il est notamment prévu d'apporter des modifications à l'ordre juridique et de promouvoir une culture de la négociation par un dialogue renforcé et amélioré entre les associations de travailleurs et d'employeurs. Les réformes législatives sont appelées à jouer un rôle déterminant dans la transition d'un modèle de relations professionnelles à un autre. L'ancien modèle se caractérisait par la rigidité des dispositions et des normes légales, l'Etat intervenant beaucoup trop; il est en train de céder la place à un modèle souple, réceptif et démocratique. Dans une veine similaire, divers projets de lois ont été soumis au Congrès national, entre autres: le projet d'amendement constitutionnel n° 623/98, qui met un terme au système d'emplois réservés aux travailleurs syndiqués, ainsi qu'aux cotisations obligatoires, et vise à accroître la représentativité des syndicats et à renforcer la négociation collective. Le gouvernement mentionne par ailleurs la loi n° 9957 (12 janvier 2000), qui prévoit une «procédure très courte» dans les procès du travail (copie de la loi jointe à la réponse); la loi n° 9958 (12 janvier 2000), qui prévoit la création préalable de comités de conciliation dans les entreprises pour résoudre les conflits ou revendications du travail (copie de la loi jointe en annexe); et MPI 950-60 (3 février 2000), mentionné ci-dessus sous le titre «Situation du travail et conditions de vie: salaires, avantages et conditions d'emploi». Le ministère du Travail et de l'Emploi a adopté plusieurs mesures réglementaires pour promouvoir le dialogue social. Hormis l'introduction de dispositions et de normes légales à l'appui de la négociation collective, le gouvernement encourage la négociation dans les relations professionnelles sur trois fronts: promotion d'un vaste débat sur les formes de négociation collective adaptées aux conditions nationales; investissement dans la formation de cadres publics et privés, de chefs d'entreprise et de dirigeants syndicaux; et médiation dans les conflits du travail. Les données du ministère du Travail font apparaître une augmentation d'environ 65 pour cent du nombre d'instruments collectifs (conventions ou contrats) signés entre 1997 et 1998. Il y avait aussi davantage de directives de négociation sur les problèmes actuellement débattus par le monde du travail.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* indique que les EMN répondent positivement aux demandes d'information formulées par les travailleurs désireux de participer aux négociations sérieusement, et qu'elle ne tient pas de registre des demandes d'informations que le gouvernement adresse aux EMN. Elle est d'accord avec la réponse donnée par le gouvernement du Brésil à la réponse 19 mais n'approuve pas le projet d'amendement constitutionnel 623/98, auquel elle reproche de comporter de nombreuses lacunes. Par ailleurs, elle est en train d'élaborer des mesures pour privilégier la négociation collective.

## Bulgarie

Le gouvernement de la *Bulgarie* note qu'il n'a été informé d'aucun cas particulier dans lequel des EMN auraient refusé aux représentants des travailleurs des informations sur leurs activités, requises aux fins de la négociation collective. L'on considère que le droit des représentants des travailleurs à l'information est un droit essentiel, garanti par la législation du travail et la législation sur la sécurité et la santé au travail. La plupart des EMN réagissent positivement aux demandes d'information présentées par les syndicats, mais l'information fournie n'est pas toujours complète pour cause de «secret professionnel». Le gouvernement dit ne pas savoir s'il y a eu des cas où des EMN n'auraient pas répondu de manière constructive à ses demandes d'information pertinentes. S'agissant de la question 19, la négociation collective est régie par la législation, en sorte que les partenaires sociaux n'ont pas besoin d'adopter de mesures spéciales. Les arrangements passés entre les partenaires sociaux font des EMN «dans une certaine mesure» un facteur essentiel des relations professionnelles. Les multinationales accordent beaucoup d'importance au dialogue entre les partenaires sociaux, sont sensibles à l'opinion publique, apprécient la négociation collective et attachent beaucoup de prix à des relations professionnelles harmonieuses.

## Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* signale que, aux termes des dispositions du Code du travail, les représentants des travailleurs et les délégués des syndicats doivent avoir du temps libre pour négocier avec l'employeur sur des questions concernant la situation des employés. Ainsi les représentants des travailleurs ont-ils la possibilité de participer aux négociations avec les EMN. L'ensemble de la négociation collective au Burkina Faso est assuré sur une base tripartite au sein du Comité consultatif du travail, composé de représentants de l'administration et d'organisations syndicales et patronales.

## Canada

Le *Conseil canadien des employeurs (CCE)* indique que la législation du travail, qui est très développée, consacre la liberté syndicale et favorise la syndicalisation et la négociation collective. Par ailleurs, il y a des consultations actives entre employeurs et gouvernement en ce qui concerne la législation du travail.

## Chine

Le gouvernement de la *Chine* signale que les EMN réagissent positivement aux demandes d'information formulées par les travailleurs aux fins de négociations sérieuses. Toutefois, il se peut cependant qu'une partie des informations qu'il a obtenues au cours d'enquêtes auprès d'un échantillon d'EMN n'aient pas été tout à fait constructives. Par ailleurs, le gouvernement fait mention du cadre législatif, à savoir la loi sur le travail, le règlement relatif aux conventions collectives, les avis sur les salaires fixés dans le cadre de conventions collectives dans des entreprises multinationales, autant d'instruments qui orientent et régissent la négociation collective au sein des entreprises et définissent clairement les compétences ainsi que les droits et devoirs des parties.

## Chypre

Le gouvernement de *Chypre* dit que les EMN réagissent positivement aux demandes d'information émanant des représentants des travailleurs et négocient de bonne foi avec les syndicats. Le gouvernement répond par la négative à la question 18 b).

La *Fédération panchypriotte du travail (PEO)* déclare attacher «la plus haute importance au tripartisme» et soutient que la coopération tripartite est indispensable au développement économique et social. A cet égard, le code des relations professionnelles prévoit des procédures pour la conclusion et la prorogation des conventions collectives, ainsi que pour le règlement des conflits du travail. La fédération ajoute cependant que, par suite de l'évolution du climat économique à Chypre, l'on a vu récemment certains employeurs ignorer sciemment les principes fondamentaux de la négociation collective et des relations professionnelles.

## Colombie

Selon le gouvernement de la *Colombie*, les EMN ont montré une attitude positive et se sont conformées aux procédures, notamment pour la fourniture d'informations pertinentes aux fins de la négociation collective. Le gouvernement n'a pas connaissance d'EMN qui n'auraient pas répondu de manière constructive aux demandes d'informations du gouvernement. En ce qui concerne la recommandation du Conseil d'administration de promouvoir la négociation collective, au cours de la période à l'examen, un programme de modernisation du système d'application et d'inspection des réglementations du travail a été mis en œuvre en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs; tous les règlements et documents d'information, y compris l'«ABC des relations professionnelles collectives», qui explique l'ensemble des points ayant trait à la liberté

syndicale et à la négociation collective, ont été distribués aux participants aux divers séminaires d'assistance technique et aux programmes de formation.

## République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* déclare que la négociation collective est en principe menée sur une base volontaire par les ouvriers et le patronat, et qu'il n'a pas accès aux informations sur les négociations collectives, sauf en cas d'action collective ou de refus de la négociation collective. Le gouvernement ne dispose d'aucun élément attestant que les EMN auraient refusé d'accéder à des demandes d'information formulées par les représentants des travailleurs. Il indique qu'il n'adresse pas de demandes d'information sur les activités des EMN, la négociation collective étant menée entre travailleurs et employeurs sur une base volontaire. A l'appui de la négociation collective sont prises les mesures générales suivantes: les syndicalistes peuvent demander des informations sur les activités de l'entreprise qu'ils estiment nécessaires à la négociation; en vertu de la loi sur la promotion de la participation et de la coopération des travailleurs, les employeurs doivent communiquer, au cours de leurs consultations régulières avec les travailleurs, leurs résultats de gestion et de production ainsi que leur régime financier; et, selon la loi sur les syndicats et la médiation en matière de relations professionnelles, révisée en mars 1997, les représentants des travailleurs et des employeurs sont habilités à conclure sur des questions faisant l'objet de négociations.

La *Fédération des syndicats de Corée (FKTU)* signale que les EMN «n'ont pas été très coopératives pour fournir aux syndicats documents et informations». Ce n'est pas une tâche facile pour les syndicats de négocier collectivement avec des employeurs étrangers qui tentent de gérer leurs relations en usant de procédures légales. Le non-respect par les employeurs des accords conclus par voie de négociation collective au cours de la crise économique a déstabilisé les relations professionnelles. De ce fait, la FKTU doute que le gouvernement ait fait des efforts à l'appui d'une négociation collective pacifique.

## Costa Rica

Le gouvernement du *Costa Rica* indique que les demandes d'information formulées par les représentants des travailleurs à seule fin de mener des négociations sérieuses ont été traitées conformément à la dynamique des relations professionnelles, malgré les difficultés que pouvait poser l'utilisation stratégique d'informations sur les sujets couverts par les négociations (notamment dans le secteur de la banane). Le ministère du Travail et de la Protection sociale n'a pas eu de difficultés pour que les EMN répondent aux demandes d'information du gouvernement à propos de leurs activités dans le pays. Par ailleurs, le gouvernement indique que les pouvoirs publics considèrent la promotion du dialogue social et de la négociation collective comme une priorité fondamentale pour le maintien de relations professionnelles optimales. Dans le cadre des procédures de modernisation des ministères du Travail de l'Amérique centrale, notamment au Belize et en République dominicaine, un certain nombre de modules de formation, de séminaires et d'ateliers ont été élaborés sur la question de l'intensification des négociations et sur leurs différentes formes, notamment la conciliation, la médiation et l'arbitrage lors de conflits collectifs du travail. Une vidéoconférence régionale sur les autres formes de règlement des litiges et sur les compétences requises en matière de négociation a été organisée en avril 2000.

## Croatie

A propos des demandes d'information présentées par les syndicats aux fins de la négociation, la *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)* dit que les EMN ont répondu de façon positive. Conformément à la législation du travail, les syndicats ont le droit de négocier collectivement au nom des travailleurs qu'ils représentent. Les salariés sont informés de l'évolution de la négociation collective et ils

sont consultés sur les questions importantes. Chaque travailleur reçoit copie de la convention collective.

## Danemark

Les partenaires tripartites du *Danemark* indiquent que les EMN ont tendance à réagir positivement aux demandes présentées par les représentants des travailleurs pour obtenir les informations requises aux fins de négociations. Il n'y a pas d'exemples connus où des EMN n'auraient pas répondu de manière constructive aux demandes d'information émanant du gouvernement. Aucune nouvelle mesure n'a été prise au cours de la période considérée pour promouvoir la négociation collective. Après cent ans d'existence évolutive, le modèle du marché du travail se caractérise par la coopération tripartite, par des organisations fortes «dans les deux camps du monde du travail» et par un respect des conventions collectives, considérées comme la plus importante source de droit sur les aspects légaux du travail.

## République dominicaine

La *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)* indique que les EMN n'ont pas répondu positivement aux demandes d'information formulées par les représentants des travailleurs en vue de négociations sérieuses, car il n'y a pas de culture d'échange entre les deux parties (patronat et syndicat). Elle donne un exemple tiré de l'industrie pétrolière (entreprise citée nommément), où l'on ne cessait de réclamer, en vain, des informations sur le coût réel de la production et sur les prix d'achat. En clair, les hauts responsables de l'exécutif n'ont aucune instruction spécifique les autorisant à prendre des mesures. D'après la CNTD, ni le gouvernement ni les partenaires sociaux n'ont pris de mesures pour promouvoir la négociation collective en tant qu'élément moteur des relations professionnelles.

## Egypte

Le gouvernement de l'*Egypte* informe que, pour promouvoir la négociation collective, le ministère de la Main-d'œuvre et de la Migration a organisé, en collaboration avec des institutions régionales et internationales, des ateliers et des colloques auxquels ont été invités les partenaires sociaux. Les travailleurs sont associés, à différents niveaux, à la définition des relations professionnelles. En particulier, les syndicats participent à l'élaboration du Code du travail et siègent aux conseils d'administration d'entreprises. En outre, une fois un accord conclu, les décisions finales concernant les relations professionnelles sont prises collectivement, conformément à la législation et aux procédures pertinentes.

La *Fédération des industries égyptiennes (FIE)* transmet les réponses de deux EMN implantées en Egypte. L'une de ces entreprises (nommée), de l'industrie alimentaire, communique que les EMN fournissent toutes les informations demandées par les représentants des travailleurs en vue de négociations sérieuses. On ne connaît pas de cas d'EMN qui n'auraient pas répondu de manière constructive aux demandes d'informations du gouvernement. Une EMN (nommée) du secteur pétrolier fournit, sur demande, toutes les informations pertinentes, en particulier des données sur ses effectifs. Son conseil du personnel, dont les membres sont élus par le personnel, se réunit régulièrement avec la direction pour examiner des questions ayant trait aux conditions de travail et, avant de prendre des décisions, la direction prend dûment en compte les observations du conseil. Cette EMN indique en outre que la corporation nationale du pétrole demande des informations sur le volume des effectifs et les salaires, informations qui sont «normalement fournies».

## El Salvador

Selon le gouvernement d'*El Salvador*, on ne dispose pas d'éléments attestant que les EMN n'auraient pas répondu positivement aux demandes d'informations formulées par les représentants des travailleurs désireux de participer à des négociations sérieuses et, s'il y en avait, il diligenterait immédiatement une enquête. A ce jour, on n'enregistre pas de cas d'EMN qui auraient refusé de répondre de façon constructive aux demandes d'informations du gouvernement. Une initiative gouvernementale visant à souligner l'importance de la négociation collective dans les relations professionnelles, et à fournir des informations ainsi que des locaux aux fins de la négociation et de la conclusion de conventions collectives, sera bientôt lancée par le ministre du Travail, lequel mettra l'accent sur le règlement des conflits du travail. Voilà qui marquera le début de la campagne visant à souligner que la négociation collective est un facteur essentiel des relations professionnelles.

## Equateur

Selon le gouvernement de l'*Equateur*, lorsque la Direction nationale de médiation encadre des négociations entre les EMN et les représentants des travailleurs, une vaste coopération s'instaure généralement entre les parties au conflit. Il n'y a jamais eu de cas, dans le cadre des activités du ministère du Travail et des Ressources humaines, où des EMN n'auraient pas réagi de façon constructive aux demandes de renseignements concernant leurs activités. Les mesures prises par le ministère du Travail et des Ressources humaines sont mises en œuvre dans le cadre de programmes de médiation du travail et de prévention visant à régler les éventuels conflits sociaux et à promouvoir la négociation collective en tant que facteur central des relations professionnelles. En outre, étant donné la tendance qui existe à recourir à d'autres méthodes de règlement des différends, la loi sur l'arbitrage et la médiation a été adoptée dans le but de définir l'action des centres de médiation et d'arbitrage.

## Espagne

Le gouvernement de l'*Espagne* déclare que la loi 10/1997 incorporant la Directive relative aux comités d'entreprise européens, examinée ci-dessus sous le titre «Historique et objectif», résout les problèmes juridiques et pratiques que les EMN sont susceptibles de rencontrer dans les négociations collectives, tout en préservant le droit des travailleurs à l'information et à la consultation. La Charte des travailleurs nouvellement consolidée reconnaît le droit des travailleurs à la liberté syndicale et protège leurs droits en matière d'information. Les procédures de contestation ou d'amendement des règlements sont régies par le décret législatif royal n° 2/1995 du 7 avril 1995, approuvant la nouvelle consolidation de la loi sur les procédures légales. Le gouvernement précise que la consolidation de la Charte des travailleurs a comporté un renforcement de la négociation collective, y compris la capacité et la reconnaissance des partenaires de négociation, des négociations entre employeurs et travailleurs et d'une négociation ponctuelle sur des questions spécifiques. Le gouvernement souligne que l'autonomie des partenaires sociaux en ce qui concerne des questions essentielles du travail s'est «incontestablement accrue», et il soumet à ce sujet un tableau présentant des statistiques complètes sur la négociation collective de 1996 à 1999.

La *Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE)* souligne l'important développement de la négociation collective en Espagne, comme le démontre le fait que plus de 80 pour cent des travailleurs sont couverts par des conventions collectives. Les partenaires sociaux et le gouvernement ont aussi assuré la promotion de la négociation collective non seulement en tant que mécanisme servant à canaliser les relations, mais aussi en tant qu'instrument de gestion d'entreprise dans un environnement plus compétitif. Le dernier exemple en date qui illustre l'importance que les partenaires sociaux attachent à



cet instrument est la convention qu'ils ont signée en 1997 pour accroître l'efficacité du système de négociation collective. A propos des relations professionnelles, la CEOE estime que les multinationales ont été et sont un facteur essentiel du développement économique et social en Espagne. On ne peut pas dire que leurs activités aient induit un moindre degré de conformité aux lois du travail ou causé des distorsions par rapport à la situation propre aux autres entreprises. Au contraire, ces entreprises sont à l'avant-garde des pratiques de mise en valeur et de gestion des ressources humaines, des relations du travail constructives venant se substituer progressivement aux conflits d'intérêts à mesure qu'elles progressent dans la voie de la coopération et de l'intégration. La CEOE signale aussi que la négociation collective a opéré une adaptation notable de la longueur et de la flexibilité des horaires de travail en fonction des nouvelles technologies et méthodes de travail. Concrètement, on observe, dans la négociation collective au niveau des secteurs et des entreprises, une tendance à adopter des systèmes d'organisation du travail intégrant une journée plus flexible, soit par le biais d'une référence annuelle, soit par l'aménagement d'horaires irréguliers, soit par d'autres mécanismes.

Selon l'*Union générale des travailleurs (UGT)*, il n'y a aucune différence entre les EMN et les entreprises en ce qui concerne la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Les EMN ne sont généralement pas favorables à l'expansion d'une organisation syndicale et, dans certains cas, favorisent les syndicats d'entreprise, en essayant indirectement d'en restreindre les droits. La fourniture d'informations aux représentants des travailleurs sur les activités et les perspectives de l'entreprise varie d'une société à l'autre. Dans les grandes entreprises, les informations sont fournies plus librement et plus régulièrement, alors que cela peut être une source de conflit dans les petites et moyennes entreprises. De nombreuses EMN se sont constituées en Espagne par l'achat d'entreprises familiales entrant dans la catégorie des petites et moyennes entreprises. L'administration ne fournit pas aux représentants des travailleurs des informations sur des entreprises spécifiques, estimant qu'elles relèvent du secret statistique. Comme tous les autres citoyens, les syndicats ont accès aux statistiques et archives officielles. L'UGT a connaissance de certains cas où des EMN n'ont pas répondu de façon constructive aux demandes d'information du gouvernement concernant leurs activités. En ce qui concerne la négociation collective dans les EMN, l'UGT informe que la législation nationale garantit aux employés de ces entreprises, comme à ceux des entreprises nationales, le droit d'élire librement leurs représentants et le droit de négocier collectivement, même si l'on observe une certaine résistance à l'exercice de ces droits.

## Estonie

Les partenaires tripartites de l'*Estonie* déclarent que les EMN ont, dans l'ensemble, répondu favorablement aux demandes d'information. Soucieux d'encourager la négociation collective parmi les partenaires sociaux, le gouvernement a sollicité l'assistance technique de l'OIT pour promouvoir le dialogue social. Un projet de promotion du dialogue social a été examiné avec un représentant de l'OIT au cours d'une récente mission à Tallinn.

## Etats-Unis

La *Fédération américaine du travail* et le *Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO)* indique que l'on ne dispose pas de données sur les tendances globales concernant la possibilité d'obtenir des informations aux fins de la négociation collective, mais des cas spécifiques peuvent être cités. Ainsi, la stratégie antisyndicale d'une EMN (nommément citée) du secteur des pièces détachées pour véhicules automobiles a consisté notamment à ne pas donner certaines informations et à retarder la fourniture d'autres informations indispensables pour mener des négociations sérieuses, l'entreprise ayant demandé davantage de concessions économiques. Des informations étaient notamment demandées sur les salaires, les prestations maladie et de retraite (y compris les formules

actuarielles), la sous-traitance des travaux de l'unité de négociation, les états financiers et les investissements de capitaux dans l'usine. En septembre 1998, les travailleurs ont décidé de faire la grève en raison de pratiques du travail incorrectes de la part de l'entreprise, mais ils se sont vite retrouvés «remplacés de façon permanente». Voir aussi réponse à la question 16.

#### Finlande

Les partenaires tripartites de la *Finlande* déclarent que, même si l'implantation d'EMN est positive d'une manière générale, il y a eu, au cours de la période à l'examen, des cas où des salariés ont estimé ne pas avoir reçu de la part des EMN des informations en quantité suffisante ou en temps voulu concernant des projets qui avaient une incidence sur les activités des entreprises. Cependant, cette situation s'est améliorée depuis l'entrée en vigueur des dispositions énoncées dans la Directive relative aux comités d'entreprise européens. S'agissant des demandes de renseignement adressées par le gouvernement aux EMN concernant leurs activités, on signale que celles-ci y ont répondu positivement. S'agissant de la promotion de la négociation collective, on note que le niveau de syndicalisation en Finlande est de 80 pour cent et que les conventions couvrent environ 95 pour cent des ouvriers et employés. Les organisations du marché du travail agissent de manière indépendante, mais les programmes du gouvernement soulignent l'importance de la coopération tripartite dans la préparation des décisions concernant la vie du travail.

#### France

D'une manière générale, explique la *Confédération française de l'encadrement CGC (CFE-CGC)*, les EMN réagissent positivement aux demandes d'information présentées par les travailleurs désireux de participer à des négociations sérieuses, mais seulement au début lorsqu'elles s'implantent dans le pays. S'agissant de la négociation collective, les EMN n'ont pas réagi de manière constructive au gouvernement lorsque celui-ci leur demandait des informations pertinentes.

#### Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* affirme que les filiales des EMN réagissent positivement aux demandes d'information présentées par des représentants de travailleurs désireux de participer à des négociations sérieuses. Elle ne cite aucun exemple où des filiales d'EMN se seraient abstenues de répondre au gouvernement leur demandant des informations pertinentes sur leurs activités en rapport avec la négociation collective. La confédération note que la négociation collective est une pratique établie de longue date au Gabon.

#### Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana (TUC)* note que les EMN réagissent positivement aux demandes d'information formulées par les représentants des travailleurs désireux de participer à des négociations sérieuses. Les EMN devraient encourager les travailleurs à exercer leur droit à participer aux négociations, prévoir dans les conventions collectives des dispositions relatives au règlement des conflits et permettre aux représentants des travailleurs d'accéder aux informations nécessaires aux fins de négociations sérieuses.

#### Grèce

La *Fédération des industries grecques (FIG)* signale que les EMN ont répondu positivement aux demandes d'information formulées par les représentants des travailleurs désireux de participer à des négociations. La négociation collective et les conventions collectives s'inscrivent dans une longue tradition caractérisant les relations professionnelles au sein des EMN.

## Guatemala

Le gouvernement du *Guatemala* dit que les EMN ont généralement répondu de façon positive aux demandes d'information présentées par les représentants des travailleurs désireux de participer à des négociations sérieuses et qu'elle ne connaît aucun cas d'EMN qui n'aurait pas répondu de façon constructive aux demandes du gouvernement concernant leurs activités. Pour mettre en œuvre les recommandations du Conseil d'administration de promouvoir la négociation collective, des programmes spéciaux ont été mis en place à l'École de médiation et de conciliation du ministère du Travail et de la Protection sociale, dans le cadre desquels est assurée la promotion de la négociation collective. L'école organise aussi des cours destinés aux inspecteurs d'usine, aux directeurs d'entreprise, aux syndicats et aux étudiants universitaires.

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* indique que la plupart des EMN ont répondu de façon positive aux demandes d'informations des travailleurs et que le gouvernement ne demande pas habituellement ce type d'informations. En ce qui concerne les mesures de promotion de la négociation collective, le CACIF indique qu'on ne dispose pas d'informations fiables sur les mesures ou initiatives de ce type.

## Guyana

Le gouvernement du *Guyana* note que les EMN sont peu enclines à fournir des informations et/ou à donner accès à leurs livres aux fins de la négociation avec les syndicats, et que ceux-ci sont obligés de chercher leurs informations dans les rapports annuels que les EMN tiennent à la disposition du public. S'agissant de la promotion de la négociation collective par le gouvernement, la loi portant reconnaissance des syndicats (n° 33, 1997) spécifie les mesures à prendre à cette fin. Le ministère du Travail offre un service de conciliation pour la prévention et le règlement de différends entre patrons et ouvriers.

## Hongrie

Selon le rapport soumis par les partenaires tripartites de la *Hongrie*, le gouvernement signale que la plupart des EMN ont répondu positivement aux demandes d'information présentées aux fins de la négociation collective et que, dans la plupart des cas, les dirigeants des EMN ont mené des négociations de fond avec les représentants des salariés. Dans certains cas, les dirigeants de ces entreprises ont éludé les initiatives des salariés en faveur de la négociation et empêché que les salariés ne se syndicalisent. La loi XXII de 1992 sur le Code du travail régit les relations entre les employeurs, les salariés et les organisations qui les représentent respectivement, afin de protéger leurs intérêts sociaux et économiques et de maintenir la paix sociale. La loi prévoit la liberté syndicale et la possibilité pour les salariés de participer à la détermination des conditions d'emploi, et spécifie les procédures de négociation ainsi que la procédure à suivre pour résoudre les conflits du travail. Le gouvernement se déclare favorable à la mise en place d'un système de négociation collective. La loi prévoit que les droits et responsabilités des parties, découlant du contrat de travail, les modalités d'exercice de ces droits et responsabilités, les procédures pertinentes et les relations entre les parties soient spécifiés par convention collective. L'employeur est tenu par la loi de fournir chaque année les données pertinentes aux syndicats habilités à conclure une convention collective et à inscrire dans ladite convention des propositions concernant le règlement des questions salariales. Le décret 19/1997 (XII. 18) MuM régit l'enregistrement des conventions collectives; les conventions et modifications en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1998, ou conclues après cette date, doivent être enregistrées. Selon les données émanant du Centre de la méthodologie nationale du travail, relevant du ministère des Affaires sociales et familiales, 25 pour cent des entreprises nationales et à capitaux étrangers étaient assujetties en 1999 à des conventions collectives

qui couvraient environ 60 pour cent du nombre total de leurs effectifs. Ces chiffres représentent un déclin des sociétés hongroises et étrangères depuis 1997, lorsque 30 pour cent des entreprises et 66 pour cent des salariés étaient assujettis à des conventions en matière de négociation collective. Le nombre d'entreprises à 100 pour cent de capitaux étrangers couvertes par des conventions collectives est inférieur à la moyenne, puisque seules sont concernées 20 pour cent de ces entreprises, ce qui représente 45 pour cent du total de leurs effectifs. Le taux de couverture des entreprises à capitaux étrangers employant plus de personnel est plus élevé, mais les entreprises à capitaux hongrois sont mieux couvertes, quels que soient leurs effectifs. En 1999, comme en 1997, 90 pour cent des entreprises à capitaux hongrois comptant plus de 1 000 ouvriers étaient couvertes par des conventions collectives, dont 96 de tous les salariés des entreprises de cette taille. Par contre, seuls 57 à 58 pour cent des entreprises à 100 pour cent de capitaux étrangers comptant au moins 1 000 salariés étaient couvertes par des conventions collectives, soit 74 des salariés de ce groupe en 1997 et 64 pour cent en 1999. Dans les entreprises privatisées à capitaux étrangers, les relations professionnelles ont été généralement préservées, en sorte que les syndicats ont poursuivi leurs activités et la convention collective a été reconduite. Mais, lorsque des entreprises étrangères montent une usine en Hongrie par des investissements en installations nouvelles, il est rare que des syndicats soient constitués et que soient établies des relations professionnelles collectives. Selon la Confédération des industriels hongrois, qui est l'un des partenaires tripartites, les employeurs réalisent qu'il est essentiel d'avoir à la table des négociations des représentants des salariés qui soient bien préparés, d'où la nécessité de leur fournir les informations nécessaires sur le succès de la société, afin qu'ils puissent comprendre la position de l'entreprise au cours des négociations. Les employeurs se déclarent disposés à répondre aux questions que leur adressent les représentants des travailleurs. S'agissant des demandes d'information du gouvernement concernant les activités des employeurs, aucune indication n'aurait été reçue de la part des employeurs, selon lesquels environ la moitié des entreprises n'ont pas de convention collective. Pour promouvoir le processus de négociation collective, les EMN veillent à fournir les informations requises aux fins des négociations et donneront pouvoir aux partenaires à la négociation de prendre une décision définitive sur les questions examinées. Cependant, les employeurs notent que le processus de négociation collective en Hongrie est en retard sur les pratiques de l'UE, précisant que les organisations d'employeurs continuent de se battre pour créer les conditions financières et personnelles nécessaires au développement des relations professionnelles. Lorsque la situation le permet, des accords de coopération sont conclus entre les organisations patronales et les confédérations syndicales, dans lesquels figurent des recommandations visant à faciliter la signature de conventions collectives. La Confédération syndicale hongroise, la Fédération nationale des syndicats autonomes et la Fédération nationale des conseils ouvriers, qui sont des partenaires tripartites, signalent que sont fournies pour les négociations des informations substantielles de qualité variable. Sauf dans quelques cas aussi rares qu'exceptionnels, les EMN s'efforcent de se conformer aux prescriptions légales. La moitié des syndicats qui ont répondu à l'enquête estime que les informations demandées et fournies sont suffisantes pour mener les négociations et parvenir à des accords. Les syndicats disent que, dans d'autres situations, les salaires et les données y relatives sont tenues secrètes, que les informations fournies sont à caractère superficiel, que les informations importantes relèvent du secret d'entreprise et que les représentants sont tributaires de la direction locale en ce qui concerne les relations entre le siège international et l'entreprise locale. Dans environ les deux tiers des EMN où existe une convention collective, les conditions salariales et d'emploi sont prévues par ladite convention. Les syndicats impliqués dans ces conventions signalent que ces EMN ont de «bonnes, voire très bonnes» relations professionnelles. Les syndicats font savoir que certaines EMN participent même à la négociation collective au niveau du secteur comme dans l'industrie minière. Les entreprises sans convention collective valable ont fait les expériences suivantes: certaines ne veulent pas signer de convention collective mais sont disposées à négocier avec le conseil d'entreprise ou le syndicat sur les propositions avancées, ou à adopter ou mettre en œuvre la plupart d'entre elles; une EMN indique que

le processus de négociation collective est en cours; plusieurs EMN signalent que les négociations traînent de un à trois ans; les syndicats dans l'industrie textile font état de relations professionnelles désastreuses dans une EMN à la suite de poursuites légales engagées pour infraction continuelle aux droits syndicaux. Les syndicats indiquent que, en règle générale, lorsqu'il n'y a pas de syndicat, il est difficile d'accéder aux locaux de l'EMN pour s'organiser. Certaines EMN opposent une résistance ouverte ou larvée à la constitution d'un syndicat ou, lorsque le syndicat ou le conseil d'entreprise est toujours opérationnel, il arrive que la direction prenne le risque de licencier illégalement ses membres.

## Indonésie

Le gouvernement de l'*Indonésie* signale qu'il n'a pas connaissance de cas spécifique dans lequel un syndicat reprocherait à une EMN de ne pas avoir fourni les informations requises aux fins de la négociation collective. Le gouvernement demande aux EMN de soumettre un rapport annuel au ministère de la Main-d'œuvre sur les conditions d'emploi et de travail. Les mesures qui ont été et qui devraient être prises pour promouvoir la négociation collective dans les EMN consistent à élaborer des lois et des règlements régissant le syndicalisme et les relations professionnelles; à encourager les travailleurs à se syndiquer; à faire prendre conscience aux employeurs du rôle des syndicats et de l'importance de la convention collective pour l'établissement de relations professionnelles pacifiques et harmonieuses; et à doter les syndicats des moyens d'assumer leur rôle en formant leurs adhérents aux responsabilités syndicales et à la négociation.

## Irlande

Selon le *Congrès irlandais des syndicats (ICTU)*, en ce qui concerne les demandes émanant de représentants des travailleurs, les EMN respectent les droits prévus par la loi en matière d'information et de consultation. En outre, le Congrès irlandais des syndicats fait observer que, en règle générale, le climat des relations professionnelles est «très positif» et que les syndicats, parce qu'ils contribuent beaucoup à la politique sociale et économique, sont considérés comme des acteurs importants de la société civile; on attend des EMN qu'elles recourent à des pratiques et à des procédures normales en matière de relations professionnelles et qu'elles respectent les décisions des institutions de règlement des conflits.

## Italie

Le gouvernement de l'*Italie* note que les directives du Conseil 94/45 du 22 septembre 1994 régissent les droits des travailleurs en matière d'information et de consultation au niveau des comités d'entreprise européens. Les conventions sectorielles nationales prévoient aussi les droits des travailleurs à l'information et à la consultation au niveau de l'entreprise.

La réponse conjointe des organisations ouvrières italiennes – la *Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL)*, la *Confédération générale italienne du travail (CGIL)* et l'*Union des travailleurs italiens (UIL)* – exprime des vues analogues à celles du gouvernement.

## Japon

Le gouvernement du *Japon* note que, selon l'enquête de 1996 sur les relations professionnelles dans les entreprises étrangères, le «taux de syndicalisation» dans les entreprises japonaises est de 24,1 pour cent, contre 23,2 pour cent dans les EMN. Cette enquête fait apparaître que 8,7 pour cent des entreprises japonaises opèrent sans convention collective, contre 25 pour cent des EMN. Le gouvernement note que les

questions examinées lors des consultations travailleurs-employeurs dans les entreprises japonaises étaient «assez développées», qu'elles étaient «assez limitées» dans les EMN, avec peu de possibilités de discussion sur la production de base et les projets de vente, sur le recrutement du personnel ou sur la rationalisation du travail. Les entreprises japonaises sont deux fois plus nombreuses que les EMN à être prêtes à discuter des questions suivantes: délocalisation du personnel, mutation temporaire, modification du mode de recrutement, système de retraite obligatoire, départ à la retraite et pension, éducation, et activités culturelles et physiques. D'après l'enquête effectuée par le gouvernement, les EMN ont examiné, au moins aussi souvent que les entreprises japonaises, des questions de travail fondamentales touchant au salaire, à la retraite obligatoire, aux licenciements ainsi qu'à la signature et à la révision de conventions collectives.

La *Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)* indique que le taux de syndicalisation des entreprises de plus de 1 000 salariés est de 57 pour cent, la majorité des EMN ne comptant pas de syndicat; certaines sont en mesure de s'opposer fortement à la création de syndicats.

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* fait savoir que toutes les EMN ont répondu positivement à ses demandes d'information. Un dialogue continu est en train de se nouer entre le gouvernement et les partenaires sociaux, le but étant d'encourager la négociation collective pour instaurer de meilleures conditions de travail. Il indique par ailleurs que 75 pour cent des conventions collectives sont conclues par la voie des négociations, avec ses encouragements.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* fait siennes les vues du gouvernement, ajoutant que celui-ci et les partenaires sociaux soutiennent et encouragent la négociation collective, qu'ils considèrent être le meilleur moyen d'améliorer les conditions de travail.

## Kenya

Le gouvernement du *Kenya* note que des EMN répondent dûment aux demandes d'information aux fins de la négociation; lorsque cela n'est pas le cas, le gouvernement utilise les moyens juridiques appropriés pour obtenir ces informations. C'est particulièrement important lorsque ces informations sont nécessaires pour que le tribunal du travail qui a été saisi d'un conflit ayant trait à une convention collective puisse se prononcer. La majorité des EMN a aussi répondu positivement aux demandes d'information du gouvernement concernant la négociation collective. Quelques-unes ne l'ont pas fait, probablement parce qu'elles ne disposaient pas de ces informations. Les EMN sont tenues par la loi de fournir tous les ans les informations demandées sur les résultats d'exploitation, et le gouvernement est autorisé à exiger ces informations. Des mesures ont été prises pour promouvoir la négociation collective en tant que facteur essentiel des relations professionnelles. A cette fin, le gouvernement a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et émis un document tripartite intitulé *Charte des relations professionnelles*, qui sert de guide pratique à ces relations dans le pays. Ce document a été rédigé et signé par les trois partenaires sociaux, et son incorporation légale dans les statuts est à un stade avancé. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont organisé conjointement des séminaires de sensibilisation et de prise de conscience avec l'aide de l'OIT et du PNUD de manière à ce que les employeurs et les représentants du gouvernement connaissent mieux le processus de négociation collective dans les relations professionnelles.

## Koweït

Le gouvernement du *Koweït* indique que les EMN répondent positivement aux demandes d'information formulées par les représentants des travailleurs à seule fin de mener des négociations sérieuses. S'agissant de la négociation collective, il est arrivé que des EMN ne répondent pas de façon constructive aux demandes d'information du gouvernement concernant leurs activités.

## Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* signale que les syndicats éprouvent de sérieuses difficultés à obtenir des informations de la part des EMN. Le prétexte habituellement invoqué par ces dernières pour se dérober est le secret commercial. Les recommandations sur la négociation collective formulées par le Conseil d'administration de l'OIT ont été intégrées dans le droit national. La LBAS fait état de problèmes que pose la mise en œuvre de ces recommandations du fait de l'«opposition silencieuse» des employeurs et, par conséquent, de l'incapacité des employés à s'organiser pour assurer la protection collective des droits des travailleurs, inscrits dans la loi. La LBAS recommande que des programmes explicatifs spéciaux soient mis en œuvre par les partenaires sociaux sur le rôle et la place de la négociation collective dans les relations professionnelles. Elle fait remarquer qu'il importe que le gouvernement exprime son soutien au partenariat social à tous les niveaux, au niveau de l'entreprise (y compris les EMN), de la branche, de la région et du pays.

## Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* n'a pas connaissance d'EMN qui auraient refusé de donner aux représentants des travailleurs les informations qu'ils demandent. Par ailleurs, elles ont répondu à toutes les demandes d'informations du gouvernement. Le Conseil tripartite de la République lituanienne a créé un groupe de travail en 1998, lequel a élaboré des amendements à la loi sur les conventions collectives et les accords collectifs de travail dans le but d'identifier des sujets de conventions tripartites et bipartites et de réglementer les activités du conseil. Le gouvernement ajoute que le principal problème auquel est confronté le conseil en matière de négociation collective est la représentation insuffisante des syndicats; pour résoudre ce problème, il travaille conjointement avec le programme PHARE de l'Union européenne (Pologne-Hongrie: assistance à la restructuration des économies) en vue de l'élaboration d'un programme de formation des partenaires sociaux.

La *Confédération des industriels lituaniens (LPK)* indique que les grandes EMN fournissent aux travailleurs des informations sur leurs activités, en veillant toutefois à ce qu'elles ne contiennent pas de secrets commerciaux.

La LPK indique en outre que la loi sur les conventions collectives et les accords collectifs de travail réglemente la négociation collective et est en cours de révision afin que soient légitimées les conventions tripartites nationales et les conventions bilatérales employeur-syndicat. La négociation collective n'est pas répandue en Lituanie et existe surtout à l'échelle de l'entreprise. Le gouvernement a modifié en 1994 la loi sur les conventions collectives en ajoutant une section sur les conventions de caractère général qui font intervenir les partenaires tripartites. Toutefois, la loi ne prévoit ni définitions précises pour les conventions ni principes pour la conclusion de celles-ci. La qualité des conventions collectives ne s'est donc pas améliorée, pas plus que leur nombre ne s'est accru.

La *Centrale des syndicats lituaniens (CSL)* indique qu'elle ne dispose pas de données sur les demandes d'informations et qu'il convient de noter que le gouvernement ne stimule pas les négociations collectives.

L'Unification des syndicats lituaniens (LPSS) déclare que, souvent, les documents financiers et économiques des entreprises sont considérés comme des secrets commerciaux et que, dans la plupart des cas, ils ne sont pas mis à la disposition des syndicats.

#### Madagascar

L'Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM) indique que les relations entre travailleurs et employeurs dans les EMN sont marquées par des grèves spontanées, des négociations étant menées au cas par cas et non pas aux fins de la signature d'une convention collective. Dans le cas d'une privatisation, la convention doit être approuvée par le gouvernement ce qui, aux yeux de l'USAM, est contraire aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective.

#### Malaisie

S'agissant de la négociation collective, les partenaires tripartites de la Malaisie soulignent qu'on n'enregistre ni plaintes contre des EMN qui auraient refusé de fournir des informations ni cas d'EMN qui n'auraient pas répondu aux demandes du gouvernement. Le Département des relations professionnelles, relevant du ministère des Ressources humaines, effectue des visites à des fins de promotion et fournit des services de conseil pour expliquer l'importance des bonnes pratiques dans les relations professionnelles. Cependant, le Congrès syndical malais est d'avis que le gouvernement n'a pas pris toutes les mesures qu'il fallait à cet égard.

#### Malte

L'Union générale des travailleurs de Malte (GWU) signale que les réponses fournies par les EMN aux demandes d'information visant à permettre des négociations sérieuses sont généralement du même niveau que celles des entreprises nationales.

L'union fait état d'activités antisyndicales du gouvernement.

#### Maroc

La Confédération démocratique du travail du Maroc (CDT) informe qu'il est courant de ne pas répondre favorablement aux demandes d'information formulées par les représentants des travailleurs. Le projet de Code du travail spécifie les attributions du comité d'entreprise, qui est autorisé à demander toutes sortes d'informations. Le projet de Code du travail prévoit la négociation collective comme fondement des relations professionnelles au niveau de l'entreprise, du secteur et du pays, encore que cela reste théorique. Cependant, la confédération signale que le Conseil supérieur de la négociation collective s'est réuni le 6 mai 1999.

#### Maurice

Le gouvernement de Maurice indique que la négociation collective se pratique à faible échelle du fait de la «gamme étendue» des questions sujettes à négociation, telles que le niveau des salaires et les conditions d'emploi prévus dans les règlements établis par le Conseil national de la rémunération. Par ailleurs, les partenaires sociaux n'ont pas développé une culture de la négociation collective si l'on en juge par le taux de syndicalisation de 20 pour cent et par le manque général de compétences, en sorte que l'on est quasiment obligé de s'en remettre à une intervention du gouvernement. Néanmoins, lorsque la négociation collective est prévue, le gouvernement encourage la pratique en «bonne foi» et «d'une manière raisonnable et constructive aux fins de la promotion et du maintien de relations harmonieuses». La loi sur les relations professionnelles, qui régit la négociation collective et prévoit l'enregistrement et la reconnaissance des syndicats, définit un code de pratique pour aider les employeurs et les syndicats à mener la négociation



collective de manière efficace. Le gouvernement assure la formation et l'information nécessaires aux organisations d'employeurs et de travailleurs sur diverses questions ayant trait à la négociation collective par l'intermédiaire de la branche «Education et formation» et du Centre d'information sur le travail, relevant du ministère du Travail et des Relations professionnelles, de l'Emploi et de la Mise en valeur des ressources humaines. En outre, en 1997, le gouvernement a créé un fonds d'affectation spéciale pour les syndicats, qui a à charge de fournir des moyens de financement pour la formation de leurs adhérents.

## Mexique

Le gouvernement du *Mexique* communique que les EMN ne sont pas tenues de fournir des informations à caractère confidentiel, et qu'il ne dispose pas de données concernant un éventuel conflit employeurs-travailleurs qui en aurait résulté. Il n'y a pas eu de cas d'EMN qui auraient refusé de fournir des informations au gouvernement. La loi sur les statistiques fait obligation aux entreprises de fournir ces informations, que le gouvernement doit tenir confidentielles. Par ailleurs, à propos de la question 19, les principes de la convention de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical sont inscrits dans les articles 357, 358 et 359 de la loi fédérale du travail, lesquels sont applicables aux employeurs.

En ce qui concerne la négociation collective, la *Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)* dit que le Mexique respecte, conformément à la Constitution, la liberté syndicale et les droits syndicaux, mais elle se déclare préoccupée par le fait que les syndicats sont soumis par la loi à des restrictions quant au choix de leur forme juridique et de leurs méthodes d'organisation.

## République de Moldova

Le gouvernement de la *République de Moldova* informe que les EMN ont répondu positivement aux demandes d'information formulées par les représentants des travailleurs aux fins de négociations. Le gouvernement note également qu'un nouveau projet de loi sur les «contrats collectifs» a été élaboré après 1996, lequel stipule l'obligation de négocier et définit les principes de représentation. Cette loi n'a pas encore été promulguée.

## Mozambique

Selon l'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)*, les EMN répondent positivement aux demandes d'information présentées par les représentants des travailleurs, mais pas dans toute la mesure souhaitée.

## Népal

S'agissant de la négociation collective, la *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* signale que peu d'informations sont transmises par les EMN aux organisations de travailleurs. Bien qu'elles ne répondent pas négativement aux demandes, les EMN ne consentent à coopérer que du bout des lèvres. La GEFONT ne dispose pas d'informations concernant les réponses des EMN aux demandes d'information du gouvernement. La législation nationale du travail prévoit la négociation collective au niveau de l'entreprise et la négociation sur la politique à suivre au niveau de la fédération et de la confédération. La mise en œuvre des conventions collectives est difficile dans la mesure où l'employeur qui refuse de s'y conformer n'encourt aucune sanction, et la plupart des problèmes sur le plan des relations professionnelles viennent de ce que l'employeur omet d'appliquer ces conventions.

## Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* indique que, pour mener des négociations aussi sérieuses que possible, certaines EMN mettent des installations à la disposition des représentants des travailleurs. D'autres prennent en charge une partie des dépenses administratives de l'organisation syndicale, conformément à ce que prévoit la convention collective. Il signale aussi que la législation nationale du travail tient compte des recommandations faites précédemment par le Conseil d'administration. Le règlement prévu par la loi n° 290 du 31 octobre 1998 définit les compétences du ministre du Travail en ce qui concerne la négociation collective. Ce règlement vise à encourager et à faciliter la négociation collective volontaire entre des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes et représentatives; à faire en sorte que les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs soient reconnues aux fins de la négociation collective; à définir les politiques à suivre en matière de règlement des différends individuels ou collectifs; à ce que les conventions collectives soient examinées, approuvées et enregistrées, et à s'assurer que la législation soit conforme à la lettre et à l'esprit des instruments de l'OIT.

## Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique que le type d'informations qui peuvent être données au cours de négociations ne fait l'objet d'aucune restriction. Il fait observer que, depuis 1984, le gouvernement a opéré dans le cadre d'une politique de non-intervention dans les négociations portant sur les contrats d'emploi, en sorte qu'il n'a pas été demandé d'informations aux EMN. Une aide générale de médiation peut, sur demande, être apportée par le Tribunal du travail aux parties qui négocient des conventions collectives.

## Ouganda

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de l'*Ouganda* font savoir que les EMN ne se sont pas montrées réceptives aux demandes d'information présentées par les représentants des travailleurs et que «presque à chaque fois», les travailleurs ont été obligés de se procurer leurs informations «secrètement». En ce qui concerne la promotion de la négociation collective, la Constitution nationale (1995) prévoit la liberté syndicale et reconnaît à tous les travailleurs le droit à la négociation collective. Le gouvernement s'est efforcé, par des ateliers et des séminaires, de sensibiliser l'opinion à l'importance de la négociation collective en favorisant des relations professionnelles pacifiques. La section relations professionnelles du Département du travail offre quotidiennement des services consultatifs sur la négociation collective et sur les principes et autres aspects couverts par la négociation. Le Département du travail fournit aussi des informations et des commodités pour la négociation et la signature de conventions collectives. Les partenaires sociaux, notamment les organisations ouvrières et patronales, fournissent aussi des informations à leurs membres par le biais d'ateliers et de séminaires de formation visant à promouvoir les relations professionnelles et à traiter les problèmes liés à l'élaboration de conventions collectives et à l'établissement des procédures qui en résultent.

## Pakistan

Le gouvernement du *Pakistan* indique que les EMN ont répondu positivement aux demandes d'information des représentants des travailleurs. Il n'y a pas, à sa connaissance, de cas où des EMN n'auraient pas répondu de manière constructive à ses demandes d'information concernant leurs activités. Le gouvernement encourage le tripartisme et informe les travailleurs de leurs droits, y compris le droit de négociation collective, d'où des relations professionnelles «paisibles et harmonieuses».

La *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan (NLF)* indique que, en règle générale, aucune information n'est fournie par les EMN aux représentants des travailleurs. En ce qui concerne la promotion de la négociation collective en tant qu'élément clé des relations professionnelles, le gouvernement n'a pas joué un rôle efficace et utile.

La *Fédération du travail du Pakistan (FTP)* indique qu'il n'y a pas de négociations sérieuses entre les travailleurs et les EMN. Elle n'a pas connaissance de cas d'EMN qui ne répondraient pas de façon constructive aux demandes d'information du gouvernement concernant leurs activités. Elle ajoute que l'actuel gouvernement tient compte des intérêts des employeurs et pas de ceux des travailleurs et que, en conséquence, la négociation collective tend à se limiter progressivement.

## Panama

D'après le gouvernement du *Panama*, les EMN ont répondu positivement aux demandes d'information formulées par les représentants des travailleurs à seule fin de mener des négociations sérieuses, et l'on ne dispose pas d'éléments attestant que des EMN auraient refusé, dans certains cas, de fournir les détails qu'il leur demandait sur leurs activités. Le gouvernement mène une campagne d'information sur la promotion de la négociation collective qui vise les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que le recommande le Conseil d'administration de l'OIT. Il prie aussi instamment les deux camps du monde du travail de résoudre tous différends éventuels par des négociations directes menées sur une base bipartite.

L'organisation de travailleurs *Convergence syndicale* déclare que le système des relations du travail n'est pas suffisamment mature et qu'il fait l'objet de nombreuses réglementations et interventions; en tant que telle, la législation du travail ne reconnaît pas les «droits à l'information». De ce fait, la réponse aux demandes d'information émanant d'un syndicat sur la négociation collective ou des arrangements portant sur le règlement des conflits du travail dépend dans une large mesure des relations que le syndicat a pu établir avec l'entreprise.

## Pays-Bas

Le gouvernement des *Pays-Bas* fait part de son impression générale selon laquelle, si l'on en juge par de récentes études, les EMN et autres employeurs comparables coopèrent d'une manière constructive avec les représentants des travailleurs. Aucun cas ne lui est connu d'une EMN qui n'aurait pas répondu positivement à une demande d'information. Dans le système néerlandais de relations professionnelles, il n'est pas courant de demander des informations directement à une EMN. La procédure normale prévoit que la demande d'information passe par les représentants des associations d'employeurs via les canaux de communication et de consultation; cependant, le gouvernement signale qu'il pourrait aussi, sans problème, demander des informations directement à l'entreprise. La relation entre gouvernement et partenaires sociaux est constamment accordée par le biais de l'autogestion, de la consultation et de l'éducation, et par la mise à disposition des commodités nécessaires. La législation-cadre sert à associer les partenaires sociaux à l'élaboration de normes. D'après le gouvernement, les conventions collectives sont le plus important instrument d'autogestion des partenaires sociaux; elles peuvent également être étendues à l'ensemble d'une industrie. Les conventions ne portent pas uniquement sur les conditions d'emploi fondamentales, mais aussi sur toute une série d'aspects: formation, garderie, conditions de travail, et même création d'emplois par des politiques de recrutement. Les conventions collectives jouent donc un rôle éminent dans la politique économique et sociale néerlandaise, aussi bien pour améliorer les relations entre les partenaires sociaux que pour faire respecter les différences entre les secteurs d'industrie. Les conventions collectives consolident la base de l'entente, qui est la pierre angulaire des relations professionnelles aux Pays-Bas.

## Pérou

Selon le gouvernement du *Pérou*, on ne dispose pas d'information sur les réponses d'EMN aux demandes d'information provenant de représentants des travailleurs, mais la législation du travail en vigueur, en particulier l'article 55 du décret-loi n° 25593, permet aux représentants des travailleurs de demander aux employeurs les informations nécessaires. On n'enregistre pas de cas d'EMN qui n'auraient pas répondu de façon constructive aux demandes du gouvernement sur leurs activités en ce qui concerne la négociation collective. D'une manière générale, il n'a pas été nécessaire d'adopter des mesures de promotion de la négociation collective, les dispositions en vigueur garantissant déjà amplement des relations professionnelles pacifiques ou, en tout cas, la possibilité de trouver des solutions à tout conflit.

La *Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)* indique que, lorsqu'une organisation syndicale est en place, les entreprises sont tenues par la loi d'informer dûment les travailleurs, mais il n'est pas prévu de sanction en cas de non-respect de cette disposition. La loi prévoit en outre la possibilité pour les travailleurs de demander au ministère du Travail d'ordonner que soit réalisée une étude économique et financière (EEF) et que celle-ci soit soumise aux parties, l'entreprise étant tenue de fournir toutes informations nécessaires pendant la durée de l'étude. En ce qui concerne les initiatives donnant suite aux recommandations du Conseil d'administration du BIT relatives à la négociation collective, la CGTP fait état d'un projet de loi sur les relations collectives du travail, déposé au début de février 1997 par le comité du travail du congrès, qui vise à modifier la législation applicable et qui n'a pas encore été promulgué. La législation actuelle, à savoir le décret-loi n° 25593, reste donc en vigueur.

## Philippines

Le gouvernement des *Philippines*, par l'intermédiaire de sa Direction des zones économiques (PEZA), relevant du ministère du Commerce et de l'Industrie, déclare que selon le Code du travail la négociation collective prévoit l'obligation de fournir les informations pertinentes aux travailleurs, y compris des états financiers. Cependant, les EMN fournissent souvent des «états financiers non crédibles» faisant apparaître une dégradation de la situation financière, en sorte qu'«il est souvent impossible d'obtenir les informations nécessaires pour mener des négociations vraiment sérieuses». Quant à fournir des informations pertinentes au gouvernement, comme ce dernier n'intervient qu'en cas d'impasse, la question ne présente éventuellement aucun intérêt. En ce qui concerne les mesures de promotion de l'information prises pour améliorer la négociation collective, la PEZA déclare que des programmes d'initiation aux relations travailleurs-employeurs sont mis en œuvre de manière permanente et couvrent la recommandation du Conseil d'administration visant à promouvoir la négociation collective.

## Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* signale qu'il y a certains obstacles pour accéder à l'information; les entreprises ne veulent pas divulguer d'informations, estimant qu'elles relèvent du secret commercial ou qu'elles pourraient nuire à leur compétitivité. L'OPZZ ne dispose d'aucun élément concernant les demandes d'information présentées par le gouvernement. La formation à la négociation collective a été organisée par les organisations de travailleurs et d'employeurs en coopération avec l'OIT et dans le cadre d'accords bilatéraux entre organisations patronales et ouvrières et leurs partenaires dans les pays de l'UE.

Le *Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* confirme que les entreprises refusent souvent de révéler des informations qu'elles estiment relever du secret commercial. Ces refus entravent les négociations. A travers ses déclarations, ses

activités, ses propositions et les vues exprimées par ses dirigeants, le NSZZ apporte régulièrement son soutien à la négociation collective, qu'elle considère être l'un des éléments les plus importants de l'Etat démocratique dans le domaine des relations professionnelles.

## Portugal

Le gouvernement du *Portugal* indique que les cas sont très rares où les EMN négocient directement avec les syndicats. D'une manière générale, les EMN sont couvertes par la convention collective établie pour leur secteur. Aucune mesure n'est prise pour donner suite aux recommandations du Conseil d'administration de faire de la négociation collective l'élément clé des relations professionnelles.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* dit que l'impulsion donnée aux appels en faveur d'une négociation collective plus solidement établie a donné lieu à des représentations répétées dans l'Accord de consultation stratégique (ACE) et, plus récemment, après l'adoption de la résolution de la dernière Confédération syndicale européenne intitulée «Pour un nouveau système de relations professionnelles». A ce jour, il n'y a pas eu d'approche spécifique de la négociation collective dans les EMN. L'UGT déclare ne pas savoir si les EMN répondent de façon constructive aux demandes pertinentes d'information concernant leurs activités.

## République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* indique qu'elle ne dispose d'aucun élément concernant la réceptivité des EMN aux demandes d'information. La FEC répond par la négative à la question 18 b). La législation du travail de la République démocratique du Congo fait obligation aux partenaires sociaux de négocier des conventions collectives (loi n° 67/310 du 9 août 1967). La loi détermine la forme des conventions collectives ainsi que leurs modalités d'application, de révision et de résiliation.

L'*Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)* indique que les EMN sont généralement peu enclines à réagir positivement aux demandes d'information au motif qu'elles doivent toujours demander l'autorisation, l'approbation ou l'accord de leur maison mère, ce qui, dans de nombreux cas, est impossible ou n'est possible qu'après beaucoup de temps. Par ailleurs, l'UNTC se demande si le gouvernement demande des informations aux EMN. La négociation collective est une obligation légale, et toutes les entreprises y recourent. Quant aux EMN, on n'a pas reçu de leur part d'informations «réelles», ou seulement de façon fragmentaire. Si les négociations traînent en longueur, c'est que les gérants locaux n'ont pas l'autorité nécessaire pour prendre des décisions en toute indépendance.

## Roumanie

Le gouvernement de la *Roumanie* signale que les conventions collectives du travail représentent l'une des principales sources de la législation du travail en Roumanie et qu'elles sont définitivement intégrées au processus de négociation collective. Après 1996, le gouvernement a adopté une nouvelle loi qui rend les négociations obligatoires et introduit le principe de la représentativité des négociations (loi n° 130 de 1996, promulguée, modifiée et complétée par la loi n° 143 de 1997). La convention collective du travail au niveau national est applicable à tous les employés, y compris ceux des EMN. Le gouvernement déclare ne pas disposer des informations nécessaires pour répondre à la question 18.

## Rwanda

Le gouvernement du *Rwanda* répond, à propos des demandes d'information, qu'à ce jour aucune tentative de négociation collective ne s'est manifestée, en raison principalement de la faiblesse des organisations de travailleurs. Il affirme en outre que la politique actuelle de libéralisation tend à limiter les interventions de l'Etat dans les relations de travail. Toutefois, le Code du travail a été revu et privilégie le dialogue social dont la négociation collective est une manifestation dans la résolution des problèmes entre travailleurs et employeurs. Les campagnes de sensibilisation (chroniques radiodiffusées, conférences) et de formation (deux séminaires déjà organisés par la Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)) portent sur la négociation collective.

La *Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* ne dispose pas de renseignements sur des demandes d'informations aux EMN de la part de travailleurs ou du gouvernement. Elle ajoute que les syndicats exigent la création de «structures permanentes de négociation collective» à prévoir dans le projet de révision du Code du travail, mais cette revendication n'a été acceptée ni par le gouvernement ni par le Parlement.

## Saint-Vincent-et-les Grenadines

Les partenaires tripartites de *Saint-Vincent-et-les Grenadines* indiquent dans leur réponse que les EMN ont réagi positivement aux demandes d'information formulées par les représentants des travailleurs désireux de mener des négociations sérieuses et qu'il n'est pas arrivé une seule fois que des EMN eussent refusé de répondre de manière constructive aux demandes d'information pertinentes concernant leurs activités. Le gouvernement déclare aussi n'avoir pris aucune mesure aux fins de la mise en œuvre des recommandations du Conseil d'administration de l'OIT.

## Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* communique que, dans le domaine de la négociation collective, les EMN sont tenues de répondre à ses demandes d'information concernant leurs activités. En ratifiant la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, le Sénégal n'a pas seulement renforcé la liberté d'expression des travailleurs, qui peut être individuelle ou collective, mais il a aussi élargi la portée des conventions collectives de manière à permettre un dialogue fructueux au sein des entreprises.

## Singapour

Le gouvernement de *Singapour* indique que la politique à Singapour consiste à inciter vivement tous les employeurs à diffuser les informations pertinentes relatives aux activités et à la rentabilité de leurs sociétés pour faciliter leurs négociations avec les représentants des travailleurs. En règle générale, les multinationales ont répondu favorablement aux demandes d'informations des syndicats pendant les négociations collectives. Les multinationales à Singapour diffusent volontiers, pendant la négociation collective, les informations pertinentes relatives à leurs activités. Il est extrêmement rare qu'une multinationale n'ait pas répondu favorablement aux demandes du gouvernement de diffuser ce genre d'information pendant la négociation collective. Bien qu'il n'y ait pas de programme visant tout spécialement à promouvoir la négociation collective, celle-ci est un élément clé dans les relations professionnelles, lorsque syndicats et direction débattent des questions de rémunérations et d'indemnité. La négociation collective est un facteur important dans les relations professionnelles, à Singapour, et elle contribue largement à faire régner une certaine harmonie sur le plan social. Le gouvernement s'est employé à encourager le recours à la négociation collective pour fixer les conditions d'emploi des

travailleurs. Le gouvernement indique par ailleurs que les dispositions relatives à la négociation collective qui figurent dans la loi de Singapour sur les relations professionnelles (art. 17) prévoient que chacune des parties, dans les relations travailleurs-direction, peut inviter l'autre à négocier à l'occasion de toute affaire professionnelle en vue de parvenir à une convention collective. La partie qui reçoit une telle invitation à négocier peut également répondre par un avis d'acceptation. Au cas où la partie qui reçoit l'invitation refuse de négocier, on va alors s'assurer le concours du commissaire au travail qui devra persuader la partie en question d'accepter l'invitation à négocier collectivement. Lorsque les négociations entre syndicats et employeurs n'aboutissent à aucun accord, les parties en question peuvent faire appel au ministère de la Main-d'œuvre pour qu'il leur fournisse des services de conciliation en vue de résoudre le conflit à l'amiable. On ne pourra recourir à l'arbitrage ou à l'action directe de revendication que si, à l'issue de la conciliation, le conflit n'a pas pu être réglé à l'amiable. Cette pratique a permis de s'assurer que la négociation collective, débouchant sur un règlement à l'amiable des conflits entre direction et syndicat, avait bien lieu. C'est de cette manière que le gouvernement a pu également instaurer un climat harmonieux dans les relations professionnelles à Singapour. Une autre initiative importante du gouvernement, qui favorise la négociation collective, consiste à promouvoir et à mettre en pratique la coopération tripartite entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs. Les représentants du gouvernement, des employeurs et des syndicats vont se réunir pour traiter des questions importantes relatives à l'emploi et aux relations professionnelles et pour formuler des directives propices à la résolution de ces questions. Cette démarche nous a permis d'instaurer et de maintenir la paix sociale à Singapour. Aujourd'hui, le tripartisme est la pierre angulaire des relations professionnelles harmonieuses à Singapour. Les trois partenaires sociaux peuvent apprécier pleinement le fruit de leur étroite collaboration en vue de maintenir l'harmonie sociale, de créer un climat favorable aux relations professionnelles et d'œuvrer pour la croissance économique.

## Slovaquie

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de la *Slovaquie* communiquent que les EMN ont répondu de manière positive aux demandes d'information présentées par les représentants des travailleurs aux fins de la négociation. La Confédération syndicale et les syndicats eux-mêmes mènent régulièrement des activités de sensibilisation concernant la représentation des travailleurs au sein des EMN. Une conférence tripartite sur les comités d'entreprise européens s'est tenue à Bratislava en mai 1997. Par ailleurs, les représentants de la confédération et des membres des syndicats au sein des EMN ont participé à des manifestations internationales.

## Slovénie

Le gouvernement de la *Slovénie* fait savoir que le Conseil économique et social (ESC), organe tripartite chargé de la coordination entre les «partenaires sociaux» pour la sauvegarde d'importants intérêts sociaux et économiques, assure la promotion de la négociation collective.

## Sri Lanka

Le gouvernement de *Sri Lanka* indique que les EMN répondent positivement aux demandes d'information présentées par les syndicats. Cependant, dans les entreprises où il n'y a pas de syndicat, les représentants des travailleurs ne peuvent pas obtenir d'informations. Il n'y a pas de cas où des EMN auraient refusé de répondre à des demandes pertinentes d'information ayant trait à la négociation collective, que le gouvernement leur aurait adressées. En décembre 1999, Sri Lanka a modifié la loi sur les conflits du travail en lui ajoutant la partie IV, qui qualifie de délits répréhensibles certaines pratiques incorrectes recensées de la part des patrons, notamment la non-reconnaissance de

syndicats. Le nouvel amendement fait obligation aux employeurs de reconnaître aux fins de la négociation collective les syndicats dont les membres représentent plus de 40 pour cent de l'effectif de l'entreprise. Malgré ces dispositions légales, le taux de syndicalisation dans les zones franches est minimal. Pour plus de détails, voir ci-après sous le titre «ZFE/ZES».

La *Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* déclare que les EMN répondent positivement aux demandes d'information formulées par les représentants des travailleurs aux fins de négociations sérieuses. Quant à la loi n° 56 sur les conflits du travail, 1999, qui prévoit la reconnaissance obligatoire des syndicats pour la négociation collective, la fédération est d'avis que cette disposition empiète sur le principe du volontarisme.

Le *Congrès des travailleurs de Ceylan* fait savoir que les EMN répondent positivement aux demandes d'information présentées par les représentants des travailleurs aux fins de négociations.

## Suède

Les partenaires tripartites de la *Suède* soumettent les commentaires suivants émanant de la Confédération suédoise des syndicats (LO) et de la Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés de Suède (TCO). Les organisations syndicales et, par conséquent, les membres des syndicats, éprouvent encore des difficultés à obtenir des informations sur des conglomerats entiers, à avoir un aperçu de ces derniers et à contacter ceux qui ont vraiment le pouvoir de décider sur les questions importantes. La LO et la TCO indiquent que des codes de bonne conduite sont apparus dans les entreprises privées ces dernières années, plus souvent pour des considérations de relations publiques que par souci de protéger les consommateurs ou les employés; ces codes privés ne sont soumis à pratiquement aucun contrôle. La LO et la TCO voient une corrélation directe entre les «faibles instruments internationaux» existants et l'émergence de ces codes privés; elles sont d'ailleurs en train de compiler un manuel décrivant comment les syndicats peuvent utiliser ces codes. La LO et la TCO demandent à l'OIT de jouer un rôle plus actif dans la mise en œuvre de son propre instrument, dans l'établissement de relevés des zones où existent des codes privés et dans leur suivi. La LO et la TCO ont demandé que le ministère suédois de l'Industrie, de l'Emploi et des Communications fasse rapport à l'OIT sur le débat qui a lieu en Suède à propos des menaces de délocalisation des sièges sociaux d'entreprises vers d'autres pays, sur les actuels mouvements de capitaux et sur les investissements en provenance et à destination de l'étranger.

## Suisse

Le gouvernement de la *Suisse* informe que, du fait que la négociation collective peut être considérée comme une tradition nationale et qu'elle ne pose pas de problèmes, il n'a pas été pris d'autres mesures que celle d'en réaffirmer constamment l'importance tant aux EMN qu'aux entreprises nationales.

L'*Union patronale suisse (UPS)* indique que la loi sur la participation, qui est entrée en vigueur en 1994, s'applique aux EMN au même titre qu'aux entreprises nationales. Elle partage les vues du gouvernement sur la négociation collective.

L'*Union syndicale suisse (USS/SGB)* affirme que la liberté syndicale et le droit d'organisation sont garantis. La loi sur la participation, qui a trait aux conventions collectives, régit la représentation du personnel dans les entreprises.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* indique que les syndicats ont le droit de recevoir des informations des EMN, mais que celles-ci, évoquant leur



caractère confidentiel, n'en fournissent pas; si elles le font, il s'agit d'informations qui ne présentent aucun intérêt pour les négociations. L'OTTU/TFTU ne saurait dire de manière certaine si les EMN répondent aux demandes d'information que le gouvernement leur adresse sur leurs activités mais, si elles refusent, l'OTTU/TFTU estime que le gouvernement dispose de lois pour remédier à cette situation. Pour mettre en œuvre les recommandations du Conseil d'administration visant à faire de la négociation collective l'élément clé des relations professionnelles, des mesures peuvent être prises – publication des recommandations dans les médias; suivi du gouvernement pour s'assurer de la mise en œuvre de ces recommandations; davantage de pression sur le gouvernement.

## Thaïlande

Le gouvernement de la *Thaïlande* note que, dans le cas des négociations bipartites, les EMN fournissent à leurs employés les informations indispensables à la négociation. Il déclare par ailleurs ne pas disposer d'informations sur la question de savoir si les EMN ont répondu de façon constructive aux demandes pertinentes d'information présentées par le gouvernement au sujet de leurs activités. En ce qui concerne la promotion de la négociation collective, le gouvernement en facilite la pratique en fournissant aux employeurs et aux travailleurs des informations et des conseils sur le droit national et les facteurs économiques et en mettant à leur disposition les équipements, y compris les moyens de communication et les locaux de réunion requis à cette fin. Aux termes de la loi B.E. 2518 sur les relations du travail, les employeurs sont tenus d'engager des négociations ou de conférer à leurs représentants les pleins pouvoirs pour prendre des décisions et conclure des accords avec les travailleurs.

## Togo

Le gouvernement du *Togo* fait savoir que les EMN répondent positivement aux demandes d'information que lui ou les représentants des travailleurs présentent en ce qui concerne la négociation collective. Soucieux de promouvoir la négociation collective en tant qu'élément essentiel des relations professionnelles, le gouvernement a constitué un comité tripartite chargé d'encadrer le dialogue social dans le pays.

Le *Conseil national du patronat (CNP)* se félicite que le gouvernement ait mis en place un comité tripartite pour traiter de certaines questions sociales. Il ajoute que des consultations régulières sur des questions d'intérêt mutuel sont assurées sur la base des textes en vigueur (législation du travail et conventions collectives), et qu'il existe un dispositif de conciliation volontaire pour les EMN et les entreprises nationales, utilisé par les représentants des travailleurs.

La *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* est d'accord avec le gouvernement en ce qui concerne les demandes d'information et se réfère au comité tripartite qui permettra d'élaborer des réglementations aux fins de l'organisme chargé des questions sociales dans le pays.

Le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* fait mention de tables rondes pour l'élaboration d'un nouveau Code du travail auxquelles ont participé les syndicats. Les diverses conventions collectives sectorielles ou nationales datent de 1978 et l'actuel Code du travail de 1974.

## Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* signale que l'on ne dispose d'aucun élément donnant à penser que les EMN refuseraient de répondre aux demandes d'information. La loi n° 88:01 sur les relations professionnelles garantit que,

une fois que le conseil d'enregistrement, de reconnaissance et de certification a homologué un syndicat, l'entreprise commet un délit en refusant de négocier avec lui.

## Turquie

Le gouvernement de la *Turquie* déclare que les EMN répondent positivement aux demandes d'information présentées par les travailleurs ou par lui-même, et qu'il prend des mesures pour promouvoir la négociation collective en fournissant les informations et les services nécessaires pour favoriser des relations professionnelles fécondes.

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* déclare que les EMN répondent de façon positive aux demandes d'information présentées par les représentants des travailleurs aux fins de négociations sérieuses ou par le gouvernement au sujet de leurs activités. Quant aux mesures prises pour promouvoir la négociation collective en tant qu'élément essentiel des relations professionnelles, le gouvernement et les employeurs, y compris les EMN, «prennent les mesures nécessaires» et veillent à ce que les responsables aient les pleins pouvoirs pour fournir les informations requises aux fins de la discussion et les services nécessaires, et pour conclure des conventions collectives.

## Ukraine

Le gouvernement de l'*Ukraine* ne dispose pas d'informations sur la question de savoir si les EMN ont répondu positivement aux demandes d'information présentées par les représentants des travailleurs aux fins de la négociation. Il expose les mesures prises pour promouvoir la négociation collective en tant qu'élément essentiel des relations professionnelles comme suit: en vertu de la loi de 1993 sur les conventions et accords collectifs, de tels instruments sont conclus sur la base de la législation en vigueur et des engagements contractés par les parties à seule fin d'établir des relations professionnelles saines et de réconcilier les intérêts des travailleurs et des employeurs. Des analyses annuelles fondées sur des données statistiques sont effectuées sur les progrès réalisés vers la conclusion et la mise en œuvre de conventions et contrats collectifs, et le gouvernement et l'administration en sont tenus informés. Le gouvernement, les syndicats et les organisations patronales ont commencé à signer des accords généraux en 1992; et, dans le cadre de l'Accord général 1999-2000, les parties sont tenues d'œuvrer en faveur de la signature de conventions au niveau des branches et des régions, et de conventions collectives au niveau des entreprises.

Dans leur réponse commune, la *Confédération des employeurs d'Ukraine* et la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)* sont d'accord avec le gouvernement. Les organisations d'employeurs font aussi remarquer que, à l'inverse de l'ancienne pratique où les conventions collectives étaient nominales, le niveau des salaires et les autres conditions d'emploi sont actuellement déterminés par la négociation collective; le gouvernement ne prévoit que le cadre légal et régit la protection sociale minimale des travailleurs. Depuis 1992, des accords généraux ont été conclus sur une base nationale et de manière à couvrir tous les secteurs, les conventions régionales étant signées au niveau des régions.

## Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* indique que les EMN répondent de façon positive, dans les «limites admises» toutefois, aux représentants des travailleurs qui demandent des informations en vue de négociations sérieuses. Elle déclare n'avoir jamais entendu parler d'EMN qui ne répondraient pas de manière constructive aux demandes pertinentes d'information sur leurs activités, présentées par le gouvernement. En ce qui concerne les

mesures adoptées pour promouvoir la négociation collective, la FEDECAMARAS indique que, d'une manière générale, la négociation collective n'a pas rencontré de résistance et que, dans certains cas, elle est encouragée par les EMN.

## Viet Nam

La *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)* déclare que, dans les EMN où les organisations de travailleurs sont fortes, les employeurs ont tendance à réagir de manière positive aux demandes d'information qui leur sont adressées à bon droit par les employés, et que les réponses négatives qu'ils apportent en l'absence de syndicat ou en présence d'un syndicat faible débouchent sur des conflits du travail. D'une manière générale, il n'y a pas d'exemples types où des EMN ne répondraient pas de manière constructive aux demandes d'information du gouvernement. En ce qui concerne la promotion de la négociation collective, la législation du travail encourage les conventions collectives «comportant des dispositions plus favorables pour les salariés que celles contenues dans la législation» et le décret n° 196 du 31 décembre 1994 spécifie en détail toutes les mesures à appliquer lorsqu'il est fait recours à la négociation collective dans l'entreprise. En outre, la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI) et la Confédération générale du travail du Viet Nam (VGCL) ont tenu des ateliers et des réunions dans le but de faire prendre conscience de l'importance de la négociation collective.

## Zambie

La *Fédération des employeurs de Zambie (FEZ)* fait savoir que les réponses aux demandes d'information varient d'une EMN à l'autre. De l'aveu général, les réponses des EMN sont essentiellement négatives et pas très utiles. Comme la plupart des autres employés, les EMN tendaient à être plutôt secrètes sur ce type d'information. La fédération signale qu'elle a essayé d'attirer l'attention de ses membres sur l'importance de la négociation collective par des pochettes d'information et autre littérature, ainsi que par le biais d'ateliers et de séminaires.

## Zimbabwe

Selon le gouvernement du *Zimbabwe*, certaines EMN ne répondent pas positivement aux demandes d'information sur les résultats de l'entreprise, formulées par les représentants des travailleurs dans le but de présenter des demandes équitables d'ajustement salarial. Le gouvernement fait savoir que la négociation collective dans le secteur privé occupe désormais une «place centrale» depuis qu'il a engagé des réformes économiques en 1991 et compte tenu de la dérégulation des marchés du travail. Des mesures sont prises actuellement pour étendre la négociation collective au secteur public.

## **Transfert d'activités et autres questions concernant les entreprises multinationales (paragraphe 40 à 58)**

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

41. Les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient jouir, sans distinction d'aucune sorte, du droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se

conformer aux statuts de ces dernières<sup>15</sup>. Ils devraient également bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi<sup>16</sup>.

42. Les organisations représentant les entreprises multinationales ou les travailleurs employés par elles devraient bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration<sup>17</sup>.

43. Lorsque les circonstances locales s'y prêtent, les entreprises multinationales devraient donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives.

44. Les gouvernements qui ne le font pas encore sont instamment priés d'appliquer les principes de la convention n° 87, article 5, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix.

45. Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective.

46. Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales ne devraient pas être empêchés de se réunir pour se consulter et échanger leurs points de vue, étant entendu que le fonctionnement des opérations de l'entreprise et les procédures normales régissant les relations avec les représentants des travailleurs et leurs organisations n'en pâtissent pas.

47. Les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'entrée de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui viennent d'autres pays et sont invités par des organisations locales ou nationales intéressées aux fins de consultations sur des questions d'intérêt commun, du seul fait qu'ils sollicitent l'entrée dans cette capacité.

48. Les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient avoir le droit, conformément à la législation et à la pratique nationales, de faire reconnaître des organisations représentatives de leur propre choix aux fins de la négociation collective.

49. Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives<sup>18</sup>.

<sup>15</sup> Convention n° 87, art. 2.

<sup>16</sup> Convention n° 98, art. 1, paragr. 1.

<sup>17</sup> Convention n° 98, art. 2, paragr. 1.

<sup>18</sup> Convention n° 98, art. 4.

50. Les entreprises multinationales, de même que les entreprises nationales, devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces<sup>19</sup>.

51. Les entreprises multinationales devraient faire en sorte que les représentants dûment autorisés des travailleurs employés par elles puissent, dans chacun des pays où elles exercent leur activité, mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion.

52. Lors des négociations menées de bonne foi avec les représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, les entreprises multinationales ne devraient pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation; elles ne devraient pas non plus déplacer des travailleurs de leurs filiales dans des pays étrangers pour nuire aux négociations de bonne foi engagées avec les représentants des travailleurs ou à l'exercice par les travailleurs de leur droit de s'organiser.

53. Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application, et des dispositions assurant le respect mutuel des droits et des responsabilités.

54. Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et, lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble<sup>20</sup>.

55. Les gouvernements devraient fournir aux représentants des organisations de travailleurs, à leur demande et pour autant que la législation et la pratique le permettent, des informations sur les branches dans lesquelles opère l'entreprise qui puissent leur être utiles pour définir des critères objectifs dans le cadre de la négociation collective. A cet égard, tant les entreprises multinationales que les entreprises nationales devraient répondre constructivement aux gouvernements qui leur demandent des informations pertinentes sur leurs activités.

56. Dans les entreprises tant multinationales que nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel. Ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives<sup>21</sup>.

57. Les entreprises multinationales, comme les entreprises nationales, devraient respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de faire examiner toutes leurs réclamations de manière conforme aux dispositions suivantes: tout travailleur qui, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres

<sup>19</sup> Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

<sup>20</sup> Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

<sup>21</sup> Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952; recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

travailleurs, considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice et de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée<sup>22</sup>. Cela est particulièrement important lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays qui n'observent pas les principes des conventions de l'OIT relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective et au travail forcé<sup>23</sup>.

58. Les entreprises multinationales, tout comme les entreprises nationales, devraient, de concert avec les représentants et les organisations de travailleurs qu'elles emploient, s'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire et adapté aux circonstances nationales, pouvant comporter des dispositions relatives à l'arbitrage volontaire, afin de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs. Ce système de conciliation volontaire devrait comporter l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs<sup>24</sup>.

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.*

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

## Afrique du Sud

L'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)* indique que, évoquant des raisons économiques, certaines EMN ont menacé implicitement de transférer leurs activités ailleurs; ces entreprises considèrent que les salaires et d'autres coûts sont trop élevés par rapport aux pays voisins ou à des pays émergents.

Le *Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)* indique qu'il y a eu des menaces répétées de multinationales de transférer leurs activités à la suite d'inspections du travail ou de campagnes syndicales. Il s'est agi en particulier de multinationales du textile de l'Asie de l'Est récemment installées dans le pays. De plus, certaines multinationales d'Europe et des Etats-Unis, qui désapprouvaient l'introduction de la nouvelle législation du travail, ont également menacé de transférer leurs activités.

La *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* indique que, même si les multinationales ne menacent pas ouvertement de transférer leurs activités ailleurs, cette éventualité est présente dans les négociations, les multinationales se trouvant en position de force. La FEDUSA n'a pas eu connaissance de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Allemagne

La *Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA)* dit qu'elle n'a pas eu connaissance de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales et que celles-ci ne menacent pas de transférer leurs activités ailleurs en vue d'exercer une influence sur les négociations. La confédération estime que les

<sup>22</sup> Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967.

<sup>23</sup> Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930.

<sup>24</sup> Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.

multinationales pourraient rendre transparents les critères de délocalisation de leurs activités, en particulier ceux qui portent sur les coûts du travail.

## Angola

Le gouvernement de l'*Angola* joint la réponse de la Chambre de commerce et d'industrie de l'*Angola* qui fournit des informations à propos d'une multinationale de la pétrochimie (nom indiqué). Celle-ci affirme que son entreprise n'a jamais menacé de transférer ses activités ailleurs et qu'il n'existe pas de problèmes particuliers de relations professionnelles dans cette entreprise.

La *Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola* indique qu'elle ne dispose pas d'informations sur les activités des multinationales qui opèrent dans le pays.

## Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda* signale qu'en 1999 une entreprise multinationale étrangère du secteur des postes et des communications a fait obstacle au droit d'organisation des travailleurs en transférant ses bureaux à l'étranger (nom de l'entreprise indiqué). Par ailleurs, lorsque des entreprises multinationales s'installent dans le pays, elles éprouvent au départ des difficultés pour s'adapter aux normes des relations professionnelles mais, d'une manière générale, elles surmontent ces difficultés une fois que des décisions sont prises à l'échelle locale.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* approuve les observations du gouvernement.

## Australie

Le gouvernement de l'*Australie* souligne qu'il n'y a pas de problèmes de relations professionnelles propres aux multinationales qui opèrent dans le pays.

Le *Conseil australien des syndicats (ACTU)* indique qu'une importante multinationale du secteur minier (nom indiqué) a pris des mesures pour désyndicaliser ses sites de production et passer de contrats collectifs à des contrats individuels de travail (d'autres exploitations minières se sont inspirées de ces mesures). Les entreprises intéressées, abusant de leur pouvoir, ont soumis à des intimidations et à des discriminations des travailleurs et des membres de syndicats. Elles ont aussi cherché à dénier le droit de négocier collectivement. L'ACTU souligne également que certaines multinationales, à propos de leurs activités et investissements futurs, négocient avec des groupes de salariés et laissent entendre que, si les syndicats ne sont pas «raisonnables», elles cesseront leurs activités en Australie ou ne les accroîtront pas à l'avenir.

## Autriche

Le gouvernement de l'*Autriche* indique que des multinationales, mais aussi des entreprises nationales, menacent souvent de transférer leurs activités ailleurs.

La *Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB)* a transmis les réponses de plusieurs syndicats – entre autres, des secteurs de la métallurgie, des mines et de l'énergie (GMBE), de la construction et du bois d'œuvre (GBH), et de l'agriculture, de l'alimentation et des branches connexes (ANG). Le GBH indique, à l'instar du gouvernement, que des multinationales et des entreprises nationales menacent souvent de transférer leurs activités. Dans le secteur de l'agriculture, de l'alimentation et des activités connexes, il n'a pas été signalé de menaces de ce type ni de problèmes de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* indique que les EMN n'ont pas menacé de transférer leurs activités en vue d'influencer de façon déloyale les négociations ou en entravant l'exercice du droit d'organisation. Il n'y a pas de problèmes de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* répond par la négative aux questions 20 et 21.

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* approuve le point de vue de la *Fédération des employeurs du Bangladesh*.

La *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)* indique qu'elle n'a pas eu connaissance de menaces d'EMN de transférer leurs activités ailleurs. Les relations professionnelles entre multinationales et syndicats sont viables. Les éventuels problèmes dans ce domaine sont résolus par le dialogue direct, conformément à l'ordonnance de 1969 sur les relations professionnelles.

La *Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)* dit qu'on n'enregistre pas de menaces graves d'EMN de transférer leurs activités ailleurs en vue d'exercer une influence déloyale sur les négociations. Toutefois, en ce qui concerne les EMN, la négociation collective devrait être réglemantée à l'échelle nationale. La fédération note en outre que les fusions et acquisitions d'EMN à l'échelle mondiale ont entraîné des licenciements dans le pays. (Voir aussi les observations de la fédération au sujet des sections «Normes en matière de relations professionnelles» et «Demandes d'informations et promotion des négociations collectives».)

## Barbade

Le gouvernement de la *Barbade* indique que, étant donné que l'employeur n'est pas tenu par la loi de reconnaître un syndicat, une EMN qui préférerait une procédure de vote ou un bulletin secret a fait comprendre qu'elle aurait peut-être intérêt à transférer ses activités ailleurs. Le gouvernement envisage d'inscrire la reconnaissance des syndicats dans la législation.

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* indique qu'il y a eu des cas d'entreprises du secteur de l'informatique qui ont menacé de transférer leurs activités à la suite d'un conflit avec le Syndicat des travailleurs de la Barbade à propos de la reconnaissance d'un syndicat. Il existe des problèmes de relations professionnelles propres aux multinationales du secteur de l'informatique, ces entreprises souhaitant que la reconnaissance des syndicats ait un cadre juridique.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* dit qu'en 1999 une EMN (nommée) a menacé de transférer ses activités dans un autre pays des Caraïbes. Des hauts fonctionnaires et des dirigeants syndicaux de la région ont examiné cette question. A la suite de ces discussions, l'employeur a été informé qu'il ne serait pas le bienvenu dans cet autre pays des Caraïbes. L'entreprise a décidé de rester à la Barbade.

## Belgique

Le gouvernement de la *Belgique* apporte des exemples de fermeture illicite de sites de production par des multinationales. Le premier cas porte sur une entreprise (nommée désignée) qui fabriquait du matériel médical et occupait un personnel hautement qualifié.



Contrairement à l'obligation de négociation, le conseil d'entreprise n'a reçu qu'une notification de fermeture sans préavis (fermeture le lendemain). L'affaire a fait l'objet d'un jugement du tribunal du travail qui a condamné l'entreprise à un dédommagement des travailleurs pour le non-respect des normes applicables. Le second cas a trait à une entreprise du secteur automobile (nommément désignée) et a eu un grand retentissement, cette entreprise ayant décidé de mettre un terme à ses activités dans le pays, en violation de la législation nationale et de la récente directive européenne sur le Comité d'entreprise européen. Cette situation a entraîné un mouvement social, et la conciliation a dû se faire dans un environnement dont le caractère particulièrement difficile résultait directement des agissements irresponsables de la direction de la multinationale. Plusieurs tribunaux (noms indiqués) ont condamné l'entreprise pour son non-respect des obligations d'information et de consultation, y compris l'obligation de consulter le Comité d'entreprise européen préalablement à toute poursuite du processus de fermeture. L'appel de l'entreprise multinationale contre le jugement du tribunal du travail de Bruxelles a été rejeté et, qui plus est, le tribunal correctionnel de Bruxelles a condamné pénalement deux cadres supérieurs pour non-respect des dispositions concernant l'information et la consultation préalables des travailleurs.

Le *Conseil national du travail (CNT)* dit, comme il l'avait fait dans ses rapports précédents, qu'il n'y a pas de problèmes fréquents de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Brésil

Le gouvernement du *Brésil* n'a pas connaissance de cas d'EMN qui menaceraient 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; il ne tient pas de registres des problèmes de relations professionnelles dans les EMN qui opèrent dans le pays.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* répond par la négative aux questions 20 et 21.

## Bulgarie

Le gouvernement de la *Bulgarie* dit que les multinationales n'ont pas menacé de transférer leurs activités ailleurs et ne font pas obstacle à l'exercice du droit syndical. Toutefois, il existe certains cas épisodiques de petits investisseurs qui, surtout dans les régions à fort taux de chômage, menacent de transférer leurs activités. On n'a pas observé de problèmes particuliers de relations professionnelles dans les multinationales. Les relations professionnelles dans les grandes multinationales sont relativement bonnes. Le plus souvent, on s'efforce de résoudre les problèmes par la négociation. Cependant, il existe des cas isolés où l'on a cherché à limiter la liberté syndicale, par exemple en intervenant dans la collecte des cotisations syndicales et dans le règlement relatif à l'activité syndicale. Ces cas concernent le plus souvent des entreprises originaires de trois pays de l'OCDE (les noms des entreprises sont indiqués). De plus, il y a eu des tentatives brutales, de la part de petits investisseurs, d'écraser les organisations syndicales ou de refuser la création de nouveaux syndicats.

## Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* indique qu'au Burkina Faso en aucun moment les multinationales n'ont brandi la menace de délocaliser leurs activités pour influencer les négociations collectives, qu'il s'agisse de questions concernant les conditions générales de travail ou de problèmes liés aux conditions de rémunération de leurs salariés ou d'exercice du droit syndical. Si les multinationales pratiquent des salaires supérieurs à la moyenne nationale, quoique en deçà de ceux pratiqués par des organismes

similaires, il n'en va pas de même en ce qui concerne les relations professionnelles. En effet, les relations professionnelles dans les multinationales sont parfois complexes, et les promotions se font selon les critères déterminés par la direction générale de l'entreprise.

#### Cameroun

L'*Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)* déclare qu'elle ne dispose pas d'informations sur d'éventuelles menaces d'EMN de transférer ailleurs leurs activités. Elle dit en outre qu'il y aura des problèmes de relations professionnelles tant que les EMN ne comprendront pas que, dans les pays d'accueil, elles travaillent avec des partenaires.

#### Canada

Le *Conseil canadien des employeurs (CCE)* dit que l'économie mondialisée stimule la croissance des entreprises canadiennes mais qu'elle les oblige à rester compétitives. Les délocalisations peuvent être dues à de nombreux facteurs et pas seulement à la course au profit: des facteurs négatifs – fiscalité, différends du travail sans solution, attentes irréalistes des comités de négociation collective, déclin des ressources fondamentales ou des parts de marché – ou positifs – proximité de marchés, existence d'une main-d'œuvre qualifiée. En outre, en cas de délocalisation, la législation canadienne prévoit des dispositions relatives au licenciement et le versement de prestations de départ. Le conseil des employeurs fait observer que les délocalisations peuvent être dues à l'intransigeance du comité de négociation, la base syndicale n'étant pas informée de certains faits ou la nécessité pour l'entreprise d'ajuster les coûts et de rester compétitive n'étant pas prise dûment en compte. Toutefois, la situation politique stable, le niveau élevé de qualification et de formation des travailleurs et la qualité des infrastructures se sont traduits par l'implantation d'entreprises au Canada, pays qui est considéré comme propice aux investissements et à l'activité économique. S'il est vrai que des entreprises ont quitté le Canada pour le sud du continent, il ne s'agit pas d'un exode.

#### Cap-Vert

Le gouvernement du *Cap-Vert* indique qu'il n'a pas connaissance de problèmes particuliers en ce qui concerne les multinationales qui opèrent dans le pays.

#### Chine

Le gouvernement de la *Chine* dit qu'il n'y a ni menaces de multinationales de transférer leurs activités ailleurs ni problèmes de relations professionnelles.

#### Chypre

Le gouvernement de *Chypre* répond par la négative aux questions 20 et 21.

La *Fédération panchypriote du travail (PEO)* est de l'avis du gouvernement.

#### Colombie

Le gouvernement de la *Colombie* n'a pas connaissance de menaces de multinationales de transférer leurs activités en vue d'exercer une influence déloyale sur les négociations, et il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

La *Centrale unitaire des travailleurs de Colombie* transmet la réponse de l'Association colombienne du personnel auxiliaire de bord, laquelle affirme qu'une EMN (nom indiqué) viole de manière persistante et flagrante les conventions en vigueur. Cette EMN a parfois menacé de fermer ses portes afin de nuire à l'association. Elle a également

cherché à porter atteinte à l'image du syndicat, lequel s'est donc adressé aux pouvoirs publics et au tribunal du travail pour faire respecter les conventions en vigueur.

### République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* dit qu'on n'enregistre pas de cas de multinationales qui menaceraient de transférer leurs activités. Etant donné que la loi sur les relations professionnelles s'applique tant aux entreprises nationales qu'aux multinationales, il n'existe pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales qui opèrent dans la République de Corée.

La *Fédération des syndicats de Corée (FKTU)* cite le cas de menaces d'une entreprise (nom indiqué) au cours d'un conflit du travail en 1998. La fédération mentionne le cas d'une banque coréenne (nom indiqué) qui a été rachetée par des investisseurs étrangers. Le président étranger de la banque ayant annoncé des réductions d'effectifs, le personnel craint d'être licencié. Les deux parties sont dans l'attente, mais de graves conflits sont à prévoir au moment des négociations collectives.

### Costa Rica

Le gouvernement du *Costa Rica* indique que l'on n'enregistre pas de menaces de multinationales 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. Il n'y a pas de problèmes particuliers propres aux multinationales qui opèrent dans le pays.

### Côte d'Ivoire

Le gouvernement de la *Côte d'Ivoire* indique qu'il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales qui opèrent dans le pays.

### Croatie

La *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)* indique qu'il n'y a pas eu de menaces de multinationales de transférer leurs activités ailleurs en vue d'exercer une influence sur les négociations, mais que, pour des raisons techniques et commerciales, des unités de production de multinationales ont été fermées.

### Danemark

Les partenaires tripartites du *Danemark* indiquent que les multinationales n'ont pas menacé de transférer leurs activités en vue d'influencer sur les négociations et qu'il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

### République dominicaine

La *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)* indique qu'un producteur d'agrumes (nom de l'entreprise cité) qui, au motif de coûts de production élevés, menaçait de quitter le pays s'est finalement installé dans un autre pays de la région. Au cours des négociations sur la révision des salaires minima, des associations d'entreprises en zone franche ont menacé d'abandonner les négociations si les salaires fixés devaient dépasser ceux versés dans des pays concurrents. Selon la confédération, les problèmes particuliers des relations professionnelles propres aux multinationales qui opèrent dans la République dominicaine sont liés à l'environnement et à l'introduction de technologies à faible intensité de main-d'œuvre.

## Egypte

Le gouvernement de l'*Egypte* indique qu'il n'y a pas de problèmes en ce qui concerne les EMN implantées dans le pays, en particulier lorsqu'elles respectent la législation du travail.

La *Fédération des industries égyptiennes (FIE)* transmet les réponses de deux EMN implantées en Egypte – l'une de l'industrie alimentaire, l'autre du secteur pétrolier. Ces deux entreprises indiquent qu'il n'y a eu ni menaces d'EMN de transférer leurs activités ailleurs ni problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux EMN.

## El Salvador

Le gouvernement d'*El Salvador* indique, à propos des questions 20 et 21, que, lorsque l'on soupçonne l'existence de relations professionnelles défavorables dans des usines de montage (*maquilas*), l'inspection du travail s'efforce de résoudre la situation conformément au Code du travail.

## Equateur

Le gouvernement de l'*Equateur* dit qu'à ce jour il n'a pas eu connaissance de menaces de multinationales de transférer leurs activités ailleurs et que, lorsque des négociations ont lieu avec les autorités compétentes, il incombe à ces dernières de garantir les droits des travailleurs. Etant donné que les employeurs et les travailleurs n'ont pas répondu au questionnaire, le gouvernement ne sait pas s'il y a des problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales. Toutefois, il fait observer que, à son avis, la baisse considérable ces dernières années du nombre de travailleurs syndiqués n'est pas due à l'action des pouvoirs publics mais à des problèmes internes, notamment le manque de représentativité et des attitudes excessives.

## Espagne

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* dit que les multinationales, au motif qu'ailleurs les litiges sont moins fréquents et les coûts moins élevés, menacent de transférer l'ensemble ou une partie de leurs activités ailleurs afin d'exercer une influence sur les négociations collectives. L'union estime que, dans le cas des multinationales, le principal problème des relations professionnelles est que les véritables décideurs ne participent pas aux négociations. Autrement dit, les représentants de l'entreprise aux négociations ont un pouvoir de décision pratiquement nul, ce qui va à l'encontre des attentes des travailleurs et crée des tensions qui pourraient être évitées. La forte concentration d'EMN et les fusions de grandes entreprises font que les centres de pouvoir et de décision, de plus en plus, s'éloignent des travailleurs et des organisations syndicales et se dissimulent dans l'organigramme de macrostructures. Actuellement, il n'existe pas d'instruments de dialogue à ces niveaux. Les décisions venant «d'en haut», l'influence des syndicats s'amenuise et la négociation collective s'affaiblit. Il convient d'ajouter que ces concentrations dépassent le pouvoir du gouvernement et des autorités du travail. Il est donc nécessaire de trouver des solutions face à ce phénomène de concentration du pouvoir économique, lequel, souvent, nuit simultanément à plusieurs secteurs.

## Estonie

Les partenaires tripartites de l'*Estonie* n'ont pas eu connaissance de menaces de multinationales de transférer leurs activités ailleurs en vue d'influer sur la négociation. Il n'existe pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales qui opèrent en Estonie.

## Etats-Unis

La *Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO)* évoque le cas d'une EMN originaire de l'Union européenne (nom et pays de l'EMN indiqués) et de sa filiale (nommée), qu'elle possède en propriété exclusive, qui a acquis une entreprise locale en faillite (nommée) de l'industrie chimique. Quatre syndicats en place dans l'entreprise ont conclu un accord de négociation collective avec les nouveaux propriétaires, chaque partie ayant fait des concessions. L'AFL-CIO indique qu'un accord de ce type a été conclu en 1993 mais que l'EMN l'a aussitôt enfreint, a recouru à des fondés de pouvoir pour mener des activités antisyndicales, à des agents de sécurité pour mettre un terme aux grèves et à des entreprises pour remplacer des travailleurs lorsqu'une grève était prévue. L'AFL-CIO signale que, lorsque l'accord est arrivé à échéance en 1996 et que les négociations étaient en cours, l'employeur a rejeté la proposition des salariés de continuer de travailler conformément aux conditions de l'accord, ce qui a déclenché la grève. Des agents de sécurité ont intimidé et harcelé les travailleurs en grève. Alors qu'un juge avait émis une injonction contre l'entreprise de sécurité, l'entreprise n'en a pas tenu compte. Le syndicat a porté plainte pour atteinte à la législation fédérale du travail. Le département du Tennessee des services de la sécurité et de la santé au travail a inculpé l'EMN d'infraction à la législation, et les services du Tennessee de la gestion des situations d'urgence ont enquêté à propos de renversements d'acide sur des routes publiques causés par des travailleurs non qualifiés. En mai 1997, l'entreprise a cessé de reconnaître deux des quatre syndicats en place et mis un terme aux négociations. Hâtée par la direction européenne de l'EMN, la filiale a fini par vendre, en 1998, l'entreprise à une EMN nord-américaine (nommée). Par ailleurs, l'entreprise, accusée d'enfreindre la loi sur la propreté de l'eau, a reconnu avoir évacué une quantité de produits polluants supérieure à la limite autorisée.

## Finlande

D'une manière générale, le bilan des activités des multinationales et des entreprises étrangères est positif, mais les partenaires tripartites de la *Finlande* indiquent que l'on enregistre des cas de multinationales qui ont fermé leurs sites de production afin de poursuivre leurs activités ailleurs. L'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), la Confédération finlandaise des employés (STTK) et la Confédération syndicale des professions universitaires (AKAVA), partenaires tripartites, affirment que certaines multinationales n'appartiennent pas à des organisations d'employeurs et qu'elles dissuadent les travailleurs, en particulier les travailleurs intellectuels, de se syndiquer. Des entreprises ont fait pression sur les travailleurs en évoquant la possibilité de transférer leurs opérations dans un autre pays. Certaines multinationales (origine indiquée) ont eu des difficultés pour s'adapter aux pratiques du marché du travail finlandais.

## France

La *Confédération générale du travail (CGT)* cite plusieurs cas dans lesquels le droit d'association, notamment le droit syndical, et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ont été entravés par des multinationales qui, entre autres, ont menacé de transférer leurs activités ailleurs (noms des entreprises, des secteurs d'activité et des pays d'origine indiqués). Ainsi, alors que la CGT avait appelé des salariés à manifester pour leurs salaires, la direction d'une multinationale d'Amérique du Nord a entamé des procédures de licenciement à l'encontre de 13 salariés, dont huit élus syndicaux. La CGT a examiné les conditions de travail dans des multinationales de la restauration rapide et a constaté que l'une de ces entreprises bafouait régulièrement la convention applicable. Cette entreprise a empêché l'exercice du droit syndical afin de poursuivre ses opérations sans entrave, et ses menaces envers les délégués ne se comptent plus. Par conséquent, la CGT a dénoncé les intimidations et les sanctions de la direction d'entreprises contre ceux qui ne se soumettent pas à l'arbitraire des directions et s'organisent pour créer leur syndicat. Une

multinationale a menacé de transférer ses activités ailleurs à la suite d'une grève organisée pour obtenir des augmentations de salaires, et une autre multinationale, qui menaçait aussi de transférer ses activités, a obtenu un accord qui a fait passer la durée du travail hebdomadaire de trente-cinq à trente-deux heures, avec une perte de 1 pour cent du salaire brut mensuel. La CGT mentionne également une multinationale opérant dans un pays voisin qui a exigé de ses salariés qu'ils travaillent quarante heures payées trente-sept. Sous la menace d'un transfert, la plupart des salariés ont accepté ces conditions. Toutefois, les tribunaux ont donné raison aux syndicats, et les travailleurs qui avaient refusé de signer le nouvel accord n'ont pas été licenciés. Dans un autre cas, le directeur d'une multinationale d'origine asiatique a diffusé une note par laquelle il menaçait l'ensemble du personnel de fermer l'usine alors que la direction départementale du travail lui avait demandé expressément d'entamer des négociations avec les représentants syndicaux, entre autres sur les salaires, l'organisation du travail et les conditions de travail. La CGT souligne que l'Etat avait versé plus de 450 millions de francs français aux fins de la reconversion de la région intéressée (qui était autrefois un site important de production sidérurgique), ce qui avait permis à la multinationale en question d'ouvrir quatre usines.

### Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* répond par la négative aux questions 20 et 21.

### Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana (TUC)* note qu'il n'y a pas eu de menaces de multinationales de transférer leurs activités en vue d'exercer une influence sur les négociations et qu'il n'existe pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

### Grèce

Le gouvernement de la *Grèce* indique que les investissements étrangers n'ont en aucun cas entraîné de préjudice pour la liberté syndicale mais que l'internationalisation de l'économie mène à une situation dans laquelle les décisions critiques quant au sort des relations professionnelles sont prises, dans la pratique, non par l'entreprise qui, du point de vue du droit, est l'employeur, mais par la société mère, cela à l'insu des travailleurs. Le gouvernement dit que l'adoption des réglementations contenues dans les lois suivantes constitue un progrès important: l'article 19, paragraphe 1, de la loi n° 1264/82 portant sur les grèves de solidarité dans les entreprises multinationales, et le décret présidentiel n° 40/97, qui intègre dans le droit interne la Directive n° 94/45 du 22 septembre 1994 du Conseil de l'Union européenne sur la création d'un comité d'entreprise européen dans les entreprises ou groupes d'entreprises opérant à l'échelle communautaire. Quant à l'application du décret présidentiel susmentionné, il ressort d'une enquête réalisée en 1998 par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, en coopération avec les inspections du travail du ministère, que 72 entreprises opérant à l'échelle communautaire et relevant des dispositions du décret présidentiel ont été enregistrées. Parmi ces entreprises, 36 avaient établi un comité d'entreprise européen avant la promulgation du décret présidentiel le 22 septembre 1996. Dix l'ont fait après le 22 septembre 1996 et 17 autres n'ont pas institué de comité. Le gouvernement ajoute qu'à l'occasion d'une journée internationale, organisée par la Fédération des associations des ouvriers et employés du secteur industriel, sur le thème «Comités d'entreprise européens: réalités et perspectives», à laquelle ont participé des représentants, grecs ou étrangers, de travailleurs dans des comités d'entreprise européens, les points suivants ont été soulignés: 1) la création des comités constitue un pas important pour faire face aux risques qu'encourent les travailleurs et qui sont liés à l'action de groupes d'entreprises; 2) ont été identifiés les problèmes posés lors de la création et du fonctionnement des comités. Ces problèmes sont dus: a) aux différences entre les

législations nationales en ce qui concerne les relations professionnelles au sein de l'entreprise et le fonctionnement du mouvement syndical; *b*) à la dépendance économique de l'administration centrale qui, conformément aux décrets présidentiels, doit prendre en charge les frais très importants de création et de fonctionnement des comités; *c*) aux différences linguistiques et culturelles entre les représentants des travailleurs au sein des comités, ce qui rend nécessaire l'apprentissage de l'une des principales langues utilisées; *d*) au fait que les membres des comités se concentrent sur les questions nationales – garantir par exemple des emplois dans leurs pays – et ne s'intéressent pas aux autres pays; *e*) à l'attitude négative des employeurs quant à la création et au fonctionnement des comités, en raison des coûts importants que cela entraîne pour l'administration centrale. En ce qui concerne ce dernier point, il a été proposé d'envisager la création d'un fonds indépendant par la Commission européenne pour aider les comités d'entreprise européens à ne plus dépendre économiquement des employeurs. Le gouvernement indique en outre que les participants se sont étonnés que la législation européenne ne prévoit pas de procédures pour l'élection des représentants des travailleurs et que les comités d'entreprise européens ne puissent pas faire grève.

La *Fédération des industries grecques (FIG)* dit que les multinationales n'ont jamais 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. Les quelques transferts qui ont eu lieu ont obéi à des raisons stratégiques et de compétitivité sur le marché mondial. Il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Guatemala

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* indique que les EMN n'ont ni transféré leurs activités ni menacé de le faire lorsque leurs effectifs ont exercé leur droit de grève; habituellement, elles respectent la législation. On a enregistré des cas isolés d'EMN qui ont fait l'objet de grèves perlées, d'actes de sabotage et même de terrorisme lors des conflits civils qui ont eu lieu au Guatemala avant la conclusion du traité de paix en 1996.

## Guyana

Le gouvernement du *Guyana* dit qu'il n'y a pas eu de menaces de multinationales de transférer leurs activités ailleurs en vue d'exercer une influence déloyale sur les négociations. Le gouvernement estime que le manque d'information des multinationales sur la législation du travail et les différences entre les pratiques du pays d'accueil et celles du pays hôte peuvent entraîner des problèmes de relations professionnelles.

## Hongrie

Selon le rapport soumis par les partenaires tripartites de la *Hongrie*, le gouvernement indique qu'il n'a pas eu connaissance de menaces de multinationales de transférer leurs activités ailleurs. Le fait que les multinationales n'ont pas participé préalablement aux travaux des réunions nationales de conciliation a été évoqué. Toutefois, leurs représentants ont demandé au gouvernement de les autoriser à procéder à des consultations en vue d'accords individuels. Depuis la mise en place d'une nouvelle structure de conciliation et du Conseil économique, les multinationales ont au conseil un représentant qui veille à leurs intérêts. Un partenaire tripartite, la Confédération des industriels hongrois, dit qu'à sa connaissance les multinationales n'ont pas menacé de transférer leurs activités ailleurs. Toutefois, les employeurs reconnaissent que le fait que les multinationales souhaitent poursuivre leur profession vers l'Est et qu'elles pourraient donc transférer leurs activités dans un autre pays constitue une menace voilée. Les employeurs indiquent qu'il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales en

Hongrie. La Confédération nationale des syndicats hongrois, la Fédération nationale des syndicats autonomes et la Fédération nationale des conseils de travailleurs, partenaires tripartites, indiquent qu'elles n'ont pas eu connaissance de menaces ouvertes de multinationales de transférer leurs activités. Les salariés de quelques multinationales ont fait observer que celles-ci appliquent des réglementations intérieures qui, même s'ils en contestent certaines, ne sont pas excessivement défavorables.

#### Inde

Le gouvernement de l'*Inde* indique qu'il ne dispose pas d'informations faisant état de multinationales qui menaceraient de transférer leurs activités ailleurs.

#### Indonésie

Le gouvernement de l'*Indonésie* signale que quelques multinationales, en raison de négociations longues et difficiles avec les syndicats, ont manifesté leur intention de transférer leurs activités dans un autre pays. Il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

#### Irlande

Selon le *Congrès irlandais des syndicats (ICTU)*, des EMN, de façon «voilée», s'emploient à ce qu'il n'y ait pas de syndicat dans leurs entreprises.

#### Italie

Le gouvernement de l'*Italie* note que les délocalisations sont fonction des conditions institutionnelles et du marché.

Les organisations de travailleurs de l'Italie – la *Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL)*, la *Confédération générale italienne du travail (CGIL)* et l'*Union des travailleurs italiens (UIL)* –, dans une réponse conjointe, se rangent à l'observation du gouvernement.

#### Japon

La *Fédération japonaise des associations d'employeurs (NIKKEIREN)* déclare que, malgré la crise asiatique qui s'est déclenchée en 1997, les entreprises industrielles japonaises ne se sont pas délocalisées. Selon une enquête menée par l'Organisation japonaise du commerce extérieur (JETRO) en décembre 1998, 51,7 pour cent des entreprises ont déclaré qu'elles avaient l'intention d'accroître leurs activités en Asie dans l'avenir, 42,4 pour cent ont déclaré qu'elles maintiendraient ces activités à leur niveau actuel, 5 pour cent ont déclaré avoir l'intention de réduire leurs activités et seulement 0,9 pour cent ont déclaré avoir l'intention de se délocaliser. Selon la NIKKEIREN, les entreprises japonaises implantées outre-mer œuvrent à la promotion des ressources humaines et au soutien de l'industrie à longue échéance.

La *Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)* observe que, en raison de la mondialisation, les multinationales sont en train de réorienter leurs investissements au Japon de la production et de la recherche aux activités commerciales. De même, des multinationales et des entreprises japonaises tendent à transférer une partie de leur production dans un autre pays asiatique (nom indiqué). La confédération indique que, alors que l'évolution de leurs activités est plus rapide qu'autrefois, il est souvent reproché aux multinationales de ne pas consulter assez les travailleurs et les syndicats.



## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* indique qu'il n'y a pas eu de menaces de transferts d'activité et qu'il n'existe pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* se range à l'observation du gouvernement.

## Kenya

Le gouvernement du *Kenya* dit qu'il n'y a pas eu de menaces de multinationales de transférer leurs activités ailleurs en vue de porter atteinte aux droits des travailleurs dans les négociations. Il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux EMN.

## Koweït

Le gouvernement du *Koweït* signale que toutes les entreprises, y compris les multinationales, appliquent leurs propres réglementations en ce qui concerne la conduite de leurs activités. Il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* dit qu'il n'y a pas eu de menaces de multinationales de transférer leurs activités. Il n'existe pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* n'a pas eu connaissance de menaces de multinationales de transférer leurs activités en vue d'influencer les négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit syndical. Toutefois, on a enregistré le cas d'une multinationale (nom indiqué) qui ne connaissait pas suffisamment la législation lituanienne. Les problèmes de relations professionnelles qui en découlaient ont été résolus en collaboration avec le syndicat.

La *Confédération des industriels lituaniens (LPK)* fait état de multinationales qui, en raison de conditions défavorables, ont transféré leurs activités dans d'autres pays. La confédération note que l'un des problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales est que les présidents et cadres des entreprises ne comprennent pas le lituanien.

L'*Unification des syndicats lituaniens (LPSS)* évoque le cas typique de prestations qui ont été offertes individuellement aux salariés afin qu'ils ne se syndiquent pas. Elle indique qu'il a été interdit à des dirigeants syndicaux de communiquer avec des salariés pendant les heures de travail (l'EMN est citée). La LPSS estime que, s'il est vrai qu'il n'y a pas de problèmes propres aux EMN, en règle générale les entreprises, tant nationales qu'étrangères, cherchent à éviter la création de syndicats.

## Madagascar

L'*Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM)* indique que, dans les cas où les problèmes soulevés sont d'importance, le chantage sur le transfert d'activités en d'autres lieux a cours. Les problèmes de relations professionnelles se rapportent au droit de bénéficier de congés payés. En effet, les employeurs essaient de forcer les travailleurs à

accepter la rémunération d'une fraction des congés. Les employeurs abusent des heures supplémentaires, lesquelles dépassent largement les normes en vigueur.

#### Malaisie

Les partenaires tripartites de la *Malaisie* indiquent que, selon le gouvernement et la Fédération des employeurs de Malaisie (MEF), il n'y a pas eu de cas de multinationales qui menaceraient de transférer leurs activités ailleurs. Celles-ci ont conclu des conventions collectives dans un climat d'entente. Toutefois, le Congrès des syndicats de Malaisie dit avoir reçu des plaintes concernant de telles menaces. Les partenaires tripartites indiquent qu'il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

#### Malte

L'*Union générale des travailleurs de Malte (GWU)* dit qu'à ce jour on n'enregistre pas de menaces sérieuses de multinationales de transférer leurs activités ailleurs mais que, même si elles ne sont pas exprimées, elles existent. L'ensemble des responsables syndicaux savent que cette situation existe. On n'a pas connaissance de problèmes particuliers qui se poseraient à l'occasion de négociations avec des EMN.

#### Maroc

La *Confédération démocratique du travail du Maroc (CDT)* dit que l'on n'a pas observé de cas de multinationales qui menaceraient de transférer leurs activités. Les relations professionnelles dans les multinationales sont plus stables et bénéfiques, tant pour l'entreprise que pour les activités professionnelles.

#### Maurice

Le gouvernement de *Maurice* dit que les multinationales n'ont pas menacé de transférer leurs activités en vue d'exercer une influence sur la négociation et qu'il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

#### Mexique

Le gouvernement du *Mexique* indique que des multinationales ont envisagé de mettre un terme à leurs activités dans le pays afin d'améliorer la rentabilité de leurs entreprises. Il fait observer que la loi fédérale du travail, dans son article 391, paragraphe X, oblige l'employeur à respecter la convention collective applicable, laquelle interdit toute décision unilatérale de transférer les activités de l'entreprise. Dans le cas d'une décision de ce type, les travailleurs, conformément à l'article 450, paragraphe IV, de la loi susmentionnée, peuvent recourir à la grève afin d'obtenir que la convention soit respectée. En ce qui concerne les relations professionnelles, le gouvernement indique que les entreprises des zones franches d'exportation (*maquilas*) versent des salaires compétitifs mais faibles et que, en n'utilisant pas des intrants locaux, elles n'aident pas l'économie locale. Le gouvernement indique que le chapitre XIX, section 14, de la loi susmentionnée régit les procédures relatives aux conflits collectifs et que le Conseil fédéral de conciliation et d'arbitrage est habilité à établir de nouvelles normes minima en ce qui concerne les conditions de travail.

#### République de Moldova

Le gouvernement de la *République de Moldova* indique que l'on n'enregistre pas de menaces de multinationales de transférer leurs activités ailleurs en vue de porter atteinte aux droits des travailleurs. En outre, le gouvernement indique qu'il n'a pas eu connaissance de problèmes particuliers de relations professionnelles.

## Mozambique

L'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)* dit que, lorsque des syndicats ont exigé que les réglementations des multinationales soient conformes à la législation nationale en ce qui concerne certaines questions fondamentales – rémunérations, temps normal de travail et prestations sociales égales à celles des travailleurs étrangers de la même catégorie professionnelle –, les multinationales ont menacé de transférer leurs activités dans un autre pays. Les multinationales, d'une manière générale, n'acceptent pas que leurs travailleurs appartiennent à un syndicat, ce qui va à l'encontre du droit d'association et de la négociation collective.

## Myanmar

Le gouvernement du *Myanmar* indique qu'il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* déclare qu'à ce jour elle n'a pas observé de cas de menaces de multinationales de transférer leurs activités et qu'il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* répond par la négative aux questions 20 et 21.

## Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* n'a pas eu connaissance de cas de multinationales qui auraient menacé, au cours de négociations ou à propos de contrats de travail, de transférer leurs activités ailleurs ni de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Ouganda

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites de l'*Ouganda* indiquent qu'il n'y a pas eu de menaces de multinationales de transférer leurs activités en vue d'exercer une influence déloyale sur les négociations et qu'il n'y a pas eu de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Pakistan

Le gouvernement du *Pakistan* répond par la négative aux questions 20 et 21.

La *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan (NLF)* indique qu'il existe toujours des menaces voilées d'EMN de transférer leurs activités ailleurs et que les EMN ne sont pas exemplaires dans le domaine des relations professionnelles.

La *Fédération du travail du Pakistan (FTP)* dit que «les [multinationales] du secteur de la production d'électricité menacent de plus en plus souvent» de transférer leurs activités ailleurs. La fédération indique en outre que, en recourant à la corruption, ces entreprises ont obtenu du gouvernement d'appliquer des tarifs élevés que les consommateurs ne sont pas en mesure de payer; cette situation a conduit à la faillite au Pakistan d'une entreprise (nommée) du secteur.

## Panama

Le gouvernement du *Panama* indique qu'il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales qui opèrent au Panama.

L'organisation de travailleurs *Convergence syndicale* indique que, dans les secteurs d'activité où la proportion de multinationales est importante, il existe des situations dans lesquelles le droit d'association est bafoué. Il arrive qu'il n'y ait pas de négociations et que des accords sans caractère officiel soient conclus avec des groupes de travailleurs non syndiqués. D'une manière générale, le système de relations professionnelles se caractérise par une forte intervention des pouvoirs publics, en particulier dans les secteurs visés par le programme «Plate-forme pour attirer des capitaux», dans lequel les EMN jouent un rôle important. Des travailleurs syndiqués occupés dans des entreprises de zones franches d'exportation (*maquiladoras*) et dans des entreprises (nommées) liées au secteur bancaire ont été licenciés dans la zone franche de Colón. Pendant la période visée par le rapport (1996-1999) et, dans le cas des multinationales, il y a eu encore des cas flagrants de déni du droit d'organisation. L'objectif des réformes de 1995 était de mettre un terme au fait que les pouvoirs publics ne prenaient pas en compte les demandes d'enregistrement de syndicats mais, dans le secteur bancaire, l'organisation de syndicats continue d'être entravée. En outre, les réformes avaient permis la négociation directe des conditions de travail et prévoyaient notamment des mesures de négociation *ante tempus* (art. 416 du Code du travail). Toutefois, *Convergence syndicale* estime que ces réformes visaient surtout à favoriser la flexibilité interne et l'abandon de la relation d'emploi traditionnelle, c'est-à-dire faciliter la mobilité fonctionnelle et les licenciements. La loi n° 45 du 14 juin 1998 prévoit l'arbitrage obligatoire, à la demande unilatérale des autorités du travail, lorsqu'un conflit du travail entraîne, dans une entreprise publique ou privée, une grève qui nuit gravement à la situation socio-économique des habitants de la région ou du pays.

## Pays-Bas

Le gouvernement des *Pays-Bas* n'a pas eu connaissance de menaces de multinationales de transférer leurs activités. Au contraire, la situation nationale – paix sociale, coût du travail modéré, stabilité politique et degré élevé de prévisibilité de la politique socio-économique – incite les multinationales à accroître leurs activités dans le pays. Il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Pérou

Le gouvernement du *Pérou* n'a pas connaissance de menaces de multinationales de transférer leurs activités ailleurs ni de problèmes particuliers en ce qui concerne les multinationales.

La *Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)* estime que le gouvernement a favorisé les intérêts des EMN plutôt que ceux des travailleurs et indique que, alors que 30 mobilisations nationales et deux grèves nationales ont eu lieu depuis 1996, il n'a pas entamé le dialogue avec les travailleurs.

## Philippines

A propos des problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales, la Direction des zones économiques des *Philippines* (PEZA), qui relève du ministère du Commerce et de l'Industrie, dit que le droit constitutionnel de grève est suspendu lorsque le Secrétariat du travail entend d'un litige et décide de le soumettre à un arbitrage obligatoire. Ce cas est particulièrement fréquent dans le cas des multinationales qui opèrent dans des zones franches d'exportation. L'Institut du travail et de l'emploi

signale que, pendant les consultations tripartites de 1997, le Congrès philippin des syndicats (TUCP) a déclaré que le droit d'association a été enfreint, les actes de discrimination syndicale ont été légion, les actes d'ingérence ont été flagrants, la constitution de syndicats a été empêchée afin d'attirer de manière implicite les entreprises, et la création de syndicats-maisons a été favorisée. De plus, il a été recouru à «certains» mécanismes de consultation, notamment des conseils main-d'œuvre/direction, pour remplacer la négociation collective ou maintenir à l'écart les syndicats. En outre, le Congrès philippin des syndicats affirme que des multinationales ont menacé de transférer leurs activités et dissimulent des informations qui seraient utiles pour mener des négociations constructives. La PEZA indique en outre que certaines EMN ont menacé de délocaliser leurs activités à seule fin d'infléchir la position des travailleurs, et qu'elle évalue «sous tous leurs aspects» les demandes de transfert d'activités.

## Pologne

Le gouvernement de la *Pologne* n'a pas eu connaissance de menaces de multinationales de transférer leurs activités dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur les négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit syndical.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* et le *Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* disent qu'il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Portugal

Le gouvernement du *Portugal* dit qu'il arrive que l'éventualité de transferts d'activités soit évoquée mais qu'il ne dispose pas d'informations indiquant qu'il s'agit de menaces visant à influencer la négociation ou à nuire à l'exercice du droit syndical. A propos des relations professionnelles, il y a eu plusieurs cas de désinvestissements étrangers qui ont conduit à la fermeture d'entreprises ou d'établissements, en particulier dans la construction automobile et dans le secteur de l'électronique. Ces fermetures entraînent des difficultés pour l'emploi mais non pour les relations professionnelles.

A ce sujet, l'*Union générale des travailleurs (UGT)* dit qu'en juillet 1998 la plus ancienne usine de montage d'automobiles au Portugal (EMN nommée) a fermé après dix-huit années d'activité, d'où la perte de 596 emplois. Le gouvernement a fait en sorte d'insérer 320 personnes dans d'autres entreprises, mais il s'agissait d'emplois précaires dans d'autres domaines professionnels. L'union indique que la menace des délocalisations est une donnée qui imprègne la culture d'entreprise. Elle cite de nombreux exemples circonstanciés de problèmes de relations professionnelles propres aux multinationales (noms des EMN indiqués et études de cas présentées). Notamment, des multinationales n'ont pas respecté les conventions collectives en ce qui concerne les licenciements et, mettant les travailleurs devant le fait accompli, ont imposé des mesures d'indemnisation. D'autres multinationales se sont opposées, jusqu'à ce que le tribunal du travail les y oblige, à la création de syndicats dans leur entreprise. D'autres ont refusé une augmentation aux travailleurs syndiqués et à leurs représentants et ont commis d'autres actes anti-discriminatoires à leur encontre. D'autres, enfin, ne fournissaient pas d'équipement de sécurité à tous les travailleurs et ont enfreint le principe d'égalité de rémunération. L'UGT note, en particulier, que le franchisage d'EMN a eu des effets «désastreux» sur les conditions et le temps de travail, ainsi que sur le climat des relations professionnelles (EMN nommées).

## République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* répond par la négative aux questions 20 et 21.

L'Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC) indique qu'on n'enregistre pas de menaces de multinationales de transférer leurs activités ailleurs. La main-d'œuvre abondante et bon marché les incite plutôt à demeurer dans le pays. Toutefois, en raison de la compétitivité effrénée qui découle de la mondialisation, des délocalisations sont opérées. Les problèmes de relations professionnelles qui existent se traduisent par une obstruction subtile à l'encontre des délégués syndicaux élus, surtout les bouillants, entreprenants, revendicatifs. Dans la plupart des cas, ces délégués finissent par être licenciés pour des motifs souvent créés de toutes pièces. Même lorsqu'ils obtiennent gain de cause à tous les niveaux (inspection du travail, cours et tribunaux), ils ont du mal à réintégrer leurs entreprises, lesquelles préfèrent dépenser énormément pour consolider leur refus de réintégration. D'autres entreprises bloquent l'accès de leurs installations aux permanents syndicaux, préférant traiter avec quelques délégués syndicaux, non avertis d'ailleurs, pour empêcher ses permanents de mener l'action syndicale régulière (par exemple, préparer le cahier des revendications, renouveler la délégation à la fin de son mandat trisannuel, négocier collectivement).

### Roumanie

Le gouvernement de la Roumanie indique que les multinationales n'ont pas menacé de transférer leurs activités en vue d'exercer une influence déloyale sur les négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit syndical. Le gouvernement dit qu'il ne dispose pas des informations nécessaires pour répondre à la question 21.

### Rwanda

Le gouvernement du Rwanda dit qu'il n'y a eu ni menaces de multinationales de transférer leurs activités ni problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

Selon la Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR), certaines multinationales n'acceptent pas que les travailleurs s'organisent en syndicats et d'autres «font tout pour détruire les syndicats en place».

### Saint-Vincent-et-les Grenadines

Les partenaires tripartites de Saint-Vincent-et-les Grenadines disent qu'il n'y a pas de menaces de multinationales de transférer leurs activités en vue d'influer sur les négociations. Ils estiment qu'il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux EMN qui opèrent dans le pays.

### Sénégal

Le gouvernement du Sénégal dit que les multinationales ont certes la possibilité de transférer leurs activités ailleurs, surtout lors de situations de tension sociale ou de difficultés économiques, afin d'affaiblir la position des travailleurs. Toutefois, la plupart d'entre elles affichent plutôt des dispositions d'ouverture en ce qui concerne la négociation collective et le respect du droit syndical. Ces droits sont désormais liés au phénomène de la mondialisation et aucune entreprise mieux qu'une multinationale, dont les activités transcendent les frontières nationales, n'est plus apte pour comprendre et appliquer les principes fondamentaux et universels des droits au travail, dont le droit syndical. Les problèmes particuliers de relations professionnelles au sein des multinationales proviennent surtout de l'incompatibilité de certaines conventions et pratiques locales avec les programmes économiques et sociaux définis par le siège des multinationales, ainsi que d'une insuffisance d'autonomie de certaines directions locales dans la gestion des relations professionnelles au sein du pays d'accueil, le pouvoir de décision étant centralisé au siège.

## Singapour

Selon le gouvernement de *Singapour*, aucune multinationale n'a menacé de transférer ses activités ailleurs, que ce soit pour influencer les négociations avec les syndicats ou pour entraver l'exercice de leur droit d'organisation. On ne note aucun problème majeur lié aux relations professionnelles au sein des multinationales exerçant à Singapour, grâce essentiellement à la démarche coopérative adoptée par les employeurs et les syndicats pour résoudre les problèmes de relations du travail et grâce au climat harmonieux qui règne dans les relations professionnelles à Singapour.

## Slovaquie

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites de la *Slovaquie* disent qu'il n'y a pas eu de cas de multinationales qui auraient menacé de transférer leurs activités ailleurs en vue de faire obstacle à l'exercice du droit syndical. Il n'existe pas non plus de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

## Sri Lanka

Le gouvernement de *Sri Lanka* n'a pas eu connaissance de menaces de multinationales de transférer leurs activités en vue d'exercer une influence déloyale sur les négociations. L'un des problèmes des relations professionnelles propres aux multinationales tient peut-être aux différences culturelles qui existent entre la direction des multinationales et les travailleurs. Il arrive que des difficultés de compréhension nuisent à l'accomplissement des tâches.

La *Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* dit que des multinationales ont souligné la nécessité d'accroître la productivité mais qu'elles n'ont pas exercé d'influence déloyale sur les négociations.

Le *Congrès des travailleurs de Ceylan* dit qu'il n'y a eu ni menaces de la part des multinationales ni problèmes propres à celles-ci.

## Suisse

Le gouvernement de la *Suisse* indique que, en ce qui concerne l'information et la négociation collective, le problème des multinationales est que le lieu de prise de décisions a de plus en plus tendance à s'éloigner du lieu de production. De plus, il s'éloigne des réalités locales, réalités qui peuvent devenir dramatiques en cas de restructurations, de fermeture de sites ou de licenciements collectifs.

L'*Union patronale suisse (UPS)* indique qu'il n'y a ni menaces d'EMN de transférer leurs activités ailleurs ni problèmes particuliers de relations professionnelles en ce qui concerne les multinationales.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* dit qu'elle n'a pas eu connaissance de menaces de multinationales de transférer leurs activités ailleurs en vue d'exercer une influence déloyale sur les négociations. Certaines EMN, en particulier dans les zones franches d'exportation, font obstacle, par le biais des services de gestion des ressources humaines, à l'exercice du droit d'organisation en empêchant les travailleurs de se syndiquer ou en entravant les activités des syndicats.

## Thaïlande

Le gouvernement de la *Thaïlande* note que les représentants de certaines multinationales ont recours à des stratégies indécentes au cours des négociations et menacent de transférer leurs activités ailleurs. Les travailleurs sont donc préoccupés par leur véritable capacité de négociation. Par ailleurs, les différences culturelles entre les représentants des multinationales et les travailleurs ont donné lieu à des difficultés de communication et à des conflits.

## Togo

Le gouvernement du *Togo* indique qu'il n'y a pas eu de menaces de multinationales 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. Il n'existe pas non plus de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales opérant dans le pays.

La *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* se range à l'observation du gouvernement.

Le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* indique que des multinationales ont opposé une résistance énorme aux organisations syndicales. Le groupe donne deux exemples, déjà mentionnés dans sa réponse à la question 15, dans lesquels une multinationale (nom indiqué) aurait miné le système judiciaire (réponse à la question 12).

## Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* dit que les multinationales n'ont pas menacé de transférer leurs activités ailleurs en vue d'influencer les négociations. Afin de satisfaire à la législation nationale sur les relations professionnelles, les multinationales ont recours aux services consultatifs de l'ECA.

## Turquie

Le gouvernement de la *Turquie* n'a pas été informé par les travailleurs ou leurs organisations de menaces de multinationales 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. Le gouvernement répond par la négative à la question 21.

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* répond par la négative aux questions 20 et 21.

## Ukraine

Le gouvernement de l'*Ukraine* n'a pas eu connaissance de menaces de multinationales de transférer leurs activités en vue de faire obstacle à l'exercice du droit syndical ou d'exercer une influence déloyale sur les négociations. Il n'y a pas eu de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

Dans leur réponse conjointe, la *Confédération des employeurs d'Ukraine* et la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)* se rangent à l'avis du gouvernement.

## Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* dit que les multinationales n'ont pas menacé de manière



---

illicite de transférer leurs activités ailleurs mais, dans la région, des fermetures d'entreprises et des délocalisations ont eu lieu. Il n'y a pas de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

#### Viet Nam

La *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)* n'a pas eu connaissance de menaces de multinationales de transférer leurs activités ailleurs en vue de porter atteinte à la capacité de négociation des organisations de travailleurs. Toutefois, la plupart des problèmes de relations professionnelles qui ont débouché sur des conflits du travail sont dus au fait que les multinationales ne connaissent pas suffisamment la législation du travail, en particulier les dispositions relatives à la discipline. Beaucoup de conflits du travail dans les multinationales sont dus principalement à des mesures disciplinaires excessives.

#### Zambie

La *Fédération des employeurs de Zambie (FEZ)* dit qu'elle n'a pas eu connaissance de menaces de multinationales de transférer leurs activités afin d'obtenir des concessions en ce qui concerne l'exercice du droit syndical. La fédération n'a pas eu non plus connaissance de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

#### Zimbabwe

Le gouvernement du *Zimbabwe* dit qu'il n'a pas été informé de menaces de multinationales de transférer leurs activités mais celles-ci peuvent le faire et quitter le pays. Le gouvernement ajoute qu'il n'y a pas eu de problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales.

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

### 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.*

### Afrique du Sud

*L'Organisation des employeurs sud-africains (BSA)*, l'organisation d'employeurs la plus représentative, fait savoir qu'elle enverra un exemplaire de sa réponse au Département du travail du gouvernement.

*Le Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)* indique qu'un exemplaire de son document final sera envoyé au gouvernement et aux organisations d'employeurs et de travailleurs.

*La Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* déclare qu'aucun exemplaire de sa réponse n'a été envoyé au gouvernement ni à aucune organisation d'employeurs ou de travailleurs.

### Allemagne

*La Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA)* déclare qu'un exemplaire de son rapport a été envoyé au ministre fédéral allemand du Travail et des Affaires sociales.

### Angola

Le gouvernement de l'*Angola* joint la réponse de la Chambre de commerce et d'industrie de l'Angola qui contient les interventions de deux entreprises multinationales opérant dans le secteur de la pétrochimie (noms communiqués), l'une déclarant que la question relève du gouvernement, l'autre faisant valoir qu'elle est sans objet pour l'entreprise concernée.

*La Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola* déclare qu'elle enverra un rapport au Bureau des activités pour les travailleurs, avec copie au gouvernement.

### Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda* indique qu'il ne s'agit pas d'un rapport commun, mais qu'un exemplaire a été envoyé à la Fédération des employeurs d'Antigua-

et-Barbuda, au Syndicat des travailleurs d'Antigua-et-Barbuda et à l'Union syndicale du travail d'Antigua-et-Barbuda.

## Argentine

Le gouvernement de l'*Argentine* fait savoir que, durant la préparation de ce rapport, des consultations ont eu lieu avec l'Union industrielle d'Argentine (AIU), la Chambre de commerce de l'Argentine et la Confédération générale du travail (CGT).

## Australie

Le gouvernement de l'*Australie* déclare que le rapport présenté n'est pas un rapport commun. La Chambre australienne de commerce et d'industrie (ACCI) et le Conseil australien des syndicats (ACTU) ont été invités à apporter des contributions, mais aucun des deux n'a fourni de commentaires à inclure. Les deux organisations ont reçu des exemplaires de la réponse du gouvernement. Ce dernier indique que toute observation qu'enverrait l'ACCI ou l'ACTU sera transmise au Bureau.

Le *Conseil australien des syndicats (ACTU)* a fait parvenir son rapport directement au Bureau. Il n'a pas indiqué si un exemplaire a été envoyé aux autorités pertinentes, qu'il s'agisse du gouvernement ou d'organisations d'employeurs.

## Autriche

Le gouvernement de l'*Autriche* fait savoir qu'il ne s'agit pas d'un rapport commun. Des exemplaires ont été transmis à la Confédération des syndicats autrichiens, à la Chambre fédérale du travail, à la Fédération de l'industrie autrichienne et à la Chambre de l'économie autrichienne.

## Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* déclare qu'il ne s'agit pas d'un rapport commun et qu'un exemplaire de celui-ci a été envoyé à la Confédération des employeurs des Bahamas, au Congrès national des syndicats et au Congrès des syndicats du Commonwealth des Bahamas.

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* indique qu'un exemplaire de son rapport a été envoyé aux organisations d'employeurs et de travailleurs (sans les nommer).

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* fait savoir que son rapport n'est pas un rapport commun. Il n'y a pas eu d'exemplaire envoyé aux organisations d'employeurs et de travailleurs.

La *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)* déclare que les réponses sont communiquées au gouvernement pour transmission au BIT et qu'une copie est adressée à l'OIE pour information.

La *Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)* déclare que ses réponses sont envoyées au BIT tandis que des exemplaires sont fournis aux organisations pertinentes de travailleurs et d'employeurs.

## Barbade

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* répond qu'on lui a demandé de commenter le rapport et qu'un exemplaire de la réponse a été envoyé au ministère du Travail.

## Belgique

Le gouvernement de la *Belgique* déclare qu'il a consulté les partenaires sociaux par l'entremise du Conseil national du travail et que la réponse de ce dernier fait partie intégrante de son rapport.

Le *Conseil national du travail (CNT)* signale que, conformément à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, le gouvernement lui a demandé de faire connaître son point de vue sur la suite donnée à la Déclaration sur les EMN.

## Brésil

Le gouvernement du *Brésil* fait savoir que les organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes ont été consultées au sujet du questionnaire du BIT: Confédération nationale de l'agriculture (CNA), Confédération nationale du commerce (CNC), Confédération nationale de l'industrie (CNI), Confédération nationale des institutions financières (CNF), Confédération nationale du transport (CNT), Centrale unique des travailleurs (CUT), Confédération générale des travailleurs (CGT), Force syndicale (FS), Syndicat pour la démocratie sociale (SDS). Toutes ces organisations ont reçu des exemplaires du rapport. A ce jour, la CNC et la CGT ont communiqué des observations qui ont été prises en compte par le gouvernement et annexées à son rapport. Pour les observations de la CNC, voir l'appendice 1.

## Bulgarie

Le gouvernement de la *Bulgarie* a demandé l'avis des partenaires sociaux représentés à l'échelon national mais n'a reçu qu'une réponse de la Confédération nationale des syndicats de Bulgarie. Il est possible que d'autres partenaires sociaux aient envoyé directement leurs réponses au Bureau.

## Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* signale que des exemplaires de ce rapport ont été envoyés au ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale ainsi qu'aux confédérations syndicales suivantes: Union syndicale des travailleurs du Burkina (USTB), Confédération nationale des travailleurs du Burkina (CNTB), Confédération syndicale du Burkina (CSB), Union générale des travailleurs du Burkina (UGTB) et Organisation nationale des syndicats libres du Burkina (ONSL).

## Cameroun

L'*Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)* indique qu'un exemplaire de ses réponses a été envoyé au ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale.

## Canada

Le *Conseil canadien des employeurs (CCE)* déclare qu'il a fourni ses commentaires et son rapport au gouvernement du Canada.

## Chine

Le gouvernement de la *Chine* fait savoir que des exemplaires de sa réponse ont été envoyés à la Confédération des entreprises de Chine et à la Fédération des syndicats de Chine.

La *Confédération des entreprises de Chine* fait savoir que la réponse du ministère du Travail et de la Sécurité sociale inclut son avis.

## Chypre

La *Fédération panchypriote du travail (PEO)* indique qu'elle a fourni un exemplaire de ses réponses au gouvernement pour examen puis transmission ultérieure au BIT.

## Colombie

Le gouvernement de la *Colombie* déclare que son rapport n'est pas commun, mais que des exemplaires dudit rapport seront envoyés aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

## République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* signale qu'il ne s'agit pas d'un rapport commun. Des exemplaires du rapport ont été envoyés à la Fédération des syndicats de Corée (FKTU), à la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) et à la Fédération des employeurs de Corée (KEF). Les réponses de la FKTU ont été envoyées directement au BIT; la KCTU n'a fourni aucune réponse à ce jour et la KEF a fait savoir au gouvernement qu'elle n'avait pas de commentaires particuliers à formuler.

## Costa Rica

Le gouvernement du *Costa Rica* indique qu'avant la rédaction du présent rapport diverses organisations d'employeurs et de travailleurs ont été consultées. Toutefois, aucune observation n'a été reçue à ce jour. Les organisations consultées étaient les suivantes: Confédération unitaire des travailleurs, Centrale des travailleurs du Costa Rica, Confédération costa-ricienne des travailleurs démocrates Rerum Novarum, Confédération des travailleurs Rerum Novarum, Union costa-ricienne des chambres et associations d'entreprises privées et Conseil supérieur du travail.

## Côte d'Ivoire

Le gouvernement de la *Côte d'Ivoire* annonce qu'un exemplaire de ce rapport a été communiqué aux organisations les plus représentatives suivantes: Comité national du patronat ivoirien (CNPI), Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) et la Centrale Dignité.

## Croatie

Le gouvernement de la *Croatie* déclare que le formulaire de rapport a été transmis aux confédérations syndicales, à l'Association croate des employeurs et aux autorités compétentes de l'Etat. Le gouvernement a fait parvenir les réponses de l'inspection d'Etat (représentant le gouvernement) et de la Confédération des syndicats indépendants de Croatie.

## Danemark

Les partenaires tripartites du *Danemark* indiquent que le rapport commun présenté a été rédigé par le gouvernement du Danemark, la Confédération danoise des syndicats, la Confédération danoise des organisations de fonctionnaires et d'employés, la Confédération danoise des associations professionnelles et la Confédération danoise des employeurs.

## République dominicaine

La *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)* déclare qu'elle pourrait envoyer sa réponse aux autres parties.

## Egypte

Selon les informations fournies par la *Fédération des industries égyptiennes (FIE)*, un exemplaire de la réponse préparée par une entreprise multinationale de l'industrie alimentaire (citée) a été envoyé au gouvernement et aux organisations de travailleurs.

## El Salvador

Le gouvernement d'*El Salvador* fait savoir qu'il a fait parvenir des exemplaires aux organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes: Association nationale de l'entreprise privée (ANEP), Association des industriels d'El Salvador (ASI), Chambre de commerce de la construction (CASALCO), Chambre de commerce et d'industrie d'El Salvador, Confédération générale des travailleurs (CGS), Fédération des travailleurs de l'industrie de la construction, des transports et d'autres activités (FESINCONSTRAN), Fédération des travailleurs de l'alimentation, des boissons et produits similaires (FESINTRABS), et Association des travailleurs indépendants d'El Salvador (FEASIES).

## Equateur

Le gouvernement de l'*Equateur* fait savoir que sa réponse au questionnaire ne constitue pas un rapport commun et que les organisations d'employeurs ou de travailleurs n'ont pas répondu à la circulaire n° 215-AIT-99 – copie de laquelle a été jointe à sa réponse – qui a été envoyée avec un exemplaire du formulaire préparé pour obtenir leur avis. Le gouvernement ajoute qu'un exemplaire de ce rapport sera transmis aux confédérations syndicales: Centrale équatorienne des organisations classistes, Confédération équatorienne des syndicats libres, Confédération des travailleurs de l'Equateur, Confédération équatorienne des organisations classistes unitaires de travailleurs et Union générale des travailleurs équatoriens, ainsi qu'aux Chambres de commerce, de construction, d'agriculture, d'industrie et des pêcheries.

## Erythrée

Le gouvernement de l'*Erythrée* indique qu'il a discuté de son rapport avec les partenaires sociaux.

## Espagne

Le gouvernement de l'*Espagne* fait savoir que lui-même, la Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE) et l'Union générale des travailleurs (UGT) ont répondu séparément au questionnaire pour la septième enquête.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* fait savoir qu'elle a envoyé un exemplaire de son rapport aux autorités gouvernementales.

---

## Estonie

Les partenaires tripartites de l'*Estonie* font savoir que le rapport commun a été préparé avec le gouvernement de l'Estonie, la Confédération de l'industrie et des employeurs d'Estonie (ETTK) et l'Association estonienne des syndicats (EAKL).

## Finlande

Les partenaires tripartites de la *Finlande* déclarent que les organisations suivantes ont participé à la préparation du rapport: Confédération de l'industrie et des employeurs de Finlande (TT), Confédération des employeurs des industries de services de Finlande (Palvelutyönantajat), Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), Confédération finlandaise des employés (STTK), Confédération syndicale des professions universitaires (AKAVA), Commission des employeurs des collectivités locales (KT) et le Département de gestion du personnel du secteur public (VTML). Trois des syndicats, à savoir la SAK, la SSTK et l'AKAVA, ont répondu séparément à certaines questions; ces réponses sont transmises au BIT en même temps que le rapport. Ces réponses apparaissent dans les paragraphes pertinents.

## Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* indique qu'il ne s'agit pas d'un rapport commun et que des exemplaires de leur réponses sont à la disposition des partenaires sociaux.

## Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana (TUC)* déclare que ce rapport n'a été envoyé à aucune autre organisation d'employeurs ou de travailleurs ni au gouvernement.

## Grèce

La *Fédération des industries grecques (FIG)* fait savoir qu'il ne s'agit pas d'un rapport commun; les employeurs ont fait parvenir leur rapport directement au BIT.

## Guatemala

Le gouvernement du *Guatemala* déclare qu'il a envoyé un exemplaire de son rapport aux organismes suivants: Centrale générale des travailleurs du Guatemala, Confédération des syndicats du Guatemala, Fédération nationale des agents de l'Etat du Guatemala, Confédération des travailleurs agricoles, Union syndicale des travailleurs du Guatemala, Fédération des syndicats de l'alimentation et assimilés, Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF).

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* déclare que ce rapport est soumis directement au BIT et qu'aucun exemplaire n'a été communiqué à d'autres organisations.

## Guyana

Le rapport du gouvernement du *Guyana* n'est pas un rapport commun. Des exemplaires de celui-ci ont été envoyés aux partenaires sociaux, à savoir l'Association consultative de l'industrie guyanaise (CAGI) et le Congrès des syndicats (TUC).

## Hongrie

Le rapport tripartite de la *Hongrie* a été préparé sur la base de consultations dans le cadre du Conseil national pour l'OIT. Les réponses envoyées au gouvernement et aux organisations d'employeurs et de travailleurs ont été regroupées par le secrétariat du Conseil national pour l'OIT, et le projet de document pour la réponse a été discuté lors de la réunion du Conseil du 28 février 2000. La version finale du document a été compilée sur la base des commentaires de chacun des groupes. Parmi les organisations d'employeurs représentées au Conseil national pour l'OIT, on peut citer les suivantes: Association des employeurs de l'agriculture (AMSZ), Fédération nationale des coopératives générales de consommateurs (AFEOSZ), Association nationale des entreprises industrielles (IPOSZ), Fédération nationale des commerçants et des restaurateurs (KISOSZ), Fédération des industriels hongrois (MGYOSZ), Association industrielle hongroise (OKISZ), Confédération des employeurs et industriels de Hongrie (MMSZ), Fédération nationale des coopérateurs et des producteurs agricoles (MOSZ), Association nationale des chefs d'entreprise et des employeurs (VOSZ), et Confédération des entreprises de services publics (STRATOSZ). La VOSZ fait remarquer que, mis à part certains points spécifiques relatifs à des intérêts agricoles et certaines divergences de vues des PME, le débat au Conseil national pour l'OIT a rapproché les participants tripartites du consensus tout en leur permettant de présenter aussi leurs approches propres. Elle estime que la formule de la réponse groupée est plus efficace que celle consistant, pour chaque organisation d'employeurs, à formuler et à communiquer séparément sa réponse. Des échos positifs concernant cette méthode encouragerait les intéressés à l'utiliser à nouveau la prochaine fois. Les organisations de travailleurs représentées au Conseil national pour l'OIT comprennent les suivantes: Fédération nationale des syndicats autonomes (ASZSZ), Groupe syndical des intellectuels (ÉSZT), Ligue démocratique des syndicats indépendants (FSZDL), Confédération nationale des syndicats hongrois (MSZOSZ), Fédération nationale des conseils de travailleurs (MTOSZ), Forum de coopération des syndicats (SZEF). Parmi celles-ci, l'ASZSZ, la MSZOSZ et la MTOSZ ont répondu au questionnaire au nom des syndicats représentés au Conseil national pour l'OIT. Les noms des 24 entreprises opérant dans le «secteur de la transformation» qui ont été contactées par la MSZOSZ pour l'enquête sont joints dans une annexe.

## Inde

Le rapport du gouvernement de l'*Inde* n'est pas un rapport commun. Des exemplaires de celui-ci ont été transmis aux organisations indiennes d'employeurs et de travailleurs suivantes: Organisation d'employeurs – Fédération des employeurs de l'Inde, Mumbai; Organisation panindienne des employeurs, New Delhi; Organisation panindienne des fabricants, Mumbai; Assemblée permanente des entreprises publiques, New Delhi. Organisations de travailleurs: Baratiya Mazdoor Sangh, New Delhi; Congrès national indien des syndicats, New Delhi; Centrale des syndicats indiens, New Delhi; Hind Mazdoor Sabha, New Delhi; Congrès panindien des syndicats, New Delhi; Congrès des syndicats unifiés (LS), Calcutta; Front national des syndicats indiens, Calcutta. Le gouvernement fait savoir que toutes les organisations susmentionnées ont été priées de fournir des informations concernant le questionnaire mais qu'aucune d'entre elles n'a répondu.

## Indonésie

Le gouvernement de l'*Indonésie* indique que des exemplaires de son rapport seront envoyés aux organismes suivants: Association des employeurs d'Indonésie (APINDO), Fédération des syndicats d'Indonésie (FSPSI), Union syndicale réformée SBSI et Syndicat SBSI.



---

## Irlande

Le *Congrès irlandais des syndicats (ICTU)* déclare que son rapport a été transmis directement au BIT mais pas aux pouvoirs publics ni aux organisations d'employeurs concernées.

## Italie

Le gouvernement de l'*Italie* déclare que les associations d'employeurs et de travailleurs suivantes ont été consultées pour la préparation de ce rapport: Confédération générale de l'industrie italienne (COFINDUSTRIA), Confédération générale italienne du commerce, du tourisme, des services et des PME (CONFCOMMERCIO), Confédération italienne des petites et moyennes entreprises (CONFAPI), Association générale des coopératives italiennes (AGCI), Ligue nationale des coopératives et des mutuelles, Union nationale des coopératives italiennes, Confédération des coopératives italiennes (CONFCOOPERATIVE), Association bancaire italienne (ABI), Confédération générale de l'agriculture (CONFAGRICOLTURA), Confédération italienne des agriculteurs (CIA), Confédération nationale des petits agriculteurs (COLDIRETTI), Confédération nationale de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises, Confédération générale de l'artisanat (CONFARTIGIANATO), Confédération des associations libres d'entreprises artisanales italiennes, Confédération autonome des syndicats d'artisans, Confédération italienne des chefs d'entreprise (CIDA), Union générale du travail (UGL), Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL), Confédération générale italienne du travail (CGIL), Union des travailleurs italiens (UIL). Les trois dernières organisations ont fait parvenir leurs commentaires au gouvernement.

## Japon

Le gouvernement du *Japon* fait savoir qu'il a envoyé sa réponse à la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) et à la Fédération japonaise des associations d'employeurs (NIKKEIREN).

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* indique que des exemplaires de son rapport seront envoyés à la Chambre d'industrie d'Amman, à la Chambre de commerce d'Amman et au Syndicat des travailleurs de Jordanie.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* indique que ses réponses ont été envoyées directement au ministère du Travail.

## Kenya

Le rapport du gouvernement du *Kenya* n'est pas un rapport commun. Des exemplaires de celui-ci ont été envoyés à la Fédération des employeurs du Kenya (FKE) et à l'Organisation centrale des syndicats (COTU).

## Koweït

Le gouvernement du *Koweït* déclare que le ministère des Affaires sociales et du Travail a reçu des réponses de la Chambre de commerce et d'industrie du Koweït et de la Confédération générale des syndicats du Koweït, qui ont été compilées et transmises au BIT.

## Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* indique que ce rapport a été envoyé au ministère du Bien-être et à la Confédération des employeurs de Lettonie.

## Liban

Le gouvernement du *Liban* déclare qu'il a fait parvenir sa réponse à l'enquête à l'Association des industriels libanais, la Confédération des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture du Liban, et à la Fédération générale des travailleurs. Plusieurs services officiels, dont le ministère de l'Economie et du Commerce, le ministère de l'Industrie et l'Association des banques du Liban, ont été invités à fournir une contribution à l'enquête.

## Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* annonce que des exemplaires du rapport ont été envoyés à la Confédération des industriels lituaniens, à la Confédération des entrepreneurs et employeurs lituaniens, à l'Union des syndicats lituaniens, au Syndicat des travailleurs lituaniens, à la Fédération lituanienne du travail et à la Centrale des syndicats lituaniens.

La *Confédération des industriels lituaniens (LPK)* répond qu'un exemplaire de son rapport a été envoyé au BIT et au ministère des Affaires sociales et du Travail de la République de Lituanie.

Le rapport de la *Centrale des syndicats lituaniens (CSL)* était joint à la réponse du gouvernement

L'*Unification des syndicats lituaniens (LPSS)* indique que ses réponses ont été présentées au gouvernement.

## Malaisie

Les partenaires tripartites de la *Malaisie* déclarent que le rapport commun présenté a été préparé avec le gouvernement de la Malaisie, la Fédération des employeurs de Malaisie et le Congrès des syndicats de Malaisie.

## Malte

L'*Union générale des travailleurs de Malte (GWU)* indique que son rapport a été envoyé directement au BIT sans que des copies ne soient transmises ni au gouvernement ni aux représentants des employeurs.

## Maurice

Le gouvernement de *Maurice* répond qu'il ne s'agit pas d'un rapport commun. Des exemplaires ont été envoyés aux organismes suivants: Fédération des employeurs de Maurice, Confédération mauricienne des travailleurs, Fédération des syndicats des corps constitués (FSCC), Fédération des travailleurs unis, Confédération des syndicats du service civil, Fédération des syndicats progressistes, Fédération générale des travailleurs (GWF), Congrès du travail de Maurice (MLC), Fédération des travailleurs de Maurice, Fédération des agents de l'Etat, Fédération syndicale démocratique libre, Confédération nationale des syndicats et Congrès des syndicats de Maurice.

## Mexique

Le gouvernement du *Mexique* déclare dans son rapport qu'il a fait parvenir sa réponse à la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM) et à la Confédération des chambres d'industrie des Etats-Unis du Mexique (CONCAMIN) mais que rien n'a été reçu.

La *Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)* annonce que des exemplaires de ses réponses ont été envoyés au secrétaire du Travail et du Bien-être social et du Congrès du travail.

## République de Moldova

Selon le gouvernement de la *République de Moldova*, le rapport n'est pas un rapport commun mais des exemplaires de celui-ci ont été envoyés à la Confédération nationale des employeurs de la République de Moldova et à la Fédération générale des syndicats de la République de Moldova.

## Mozambique

L'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)* fait savoir que son rapport a été envoyé uniquement au BIT.

## Myanmar

Le gouvernement du *Myanmar* indique que les départements gouvernementaux et organisations d'employeurs et de travailleurs suivants ont participé à l'élaboration de la réponse: Direction de l'investissement et de l'administration des entreprises, Département de la planification industrielle, Département de la santé, Département de l'inspection des usines et des lois du travail, Comité central des litiges commerciaux, Fédération des chambres de commerce et d'industrie de l'Union du Myanmar, et Associations pour le bien-être des travailleurs.

## Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* indique qu'elle a attendu la réponse du gouvernement afin d'y ajouter ses points de vue mais, étant donné que celui-ci n'a fourni aucun effort pour la consulter, elle a préparé sa réponse de manière indépendante. Un exemplaire de sa réponse n'a pas été envoyé au gouvernement.

## Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* annonce que des exemplaires de son rapport ont été envoyés aux organismes suivants: Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP), Centrale sandiniste des travailleurs (CST), Association des travailleurs agricoles (ATC), Confédération pour l'action en faveur de l'unité syndicale (CAUS), Confédération de l'Unité syndicale (CUS), Centrale des travailleurs du Nicaragua (automobile) (CTNa), Confédération générale des travailleurs (industrie) (CGTi), Centrale des travailleurs du Nicaragua (CTN), Union nationale des travailleurs (UNE), Association nationale des éducateurs du Nicaragua (ANDEN), Fédération des travailleurs de la santé (FETSALUD) et Confédération nationale des instituteurs. Le gouvernement déclare qu'aucune réponse n'a encore été reçue des organisations d'employeurs ou de travailleurs.

## Norvège

Le gouvernement de la *Norvège* déclare que des exemplaires de son rapport ont été envoyés à la Confédération des syndicats de Norvège et à la Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie.

## Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique que des exemplaires de son rapport ont été envoyés à la Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande et au Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) et que leurs commentaires ont été inclus.

## Ouganda

Les partenaires tripartites de l'*Ouganda* confirment qu'il s'agit d'un rapport commun du gouvernement de l'Ouganda, de la Fédération des employeurs de l'Ouganda et de l'Organisation nationale des syndicats.

## Pakistan

Le gouvernement du *Pakistan* répond que des exemplaires du rapport du gouvernement ont été envoyés aux organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes: Fédération des employeurs du Pakistan (Karachi), Confédération des syndicats du Pakistan (Lahore) et Fédération nationale des syndicats du Pakistan (Karachi).

La *Fédération du travail du Pakistan (PLF)* signale que des exemplaires de son rapport ont été envoyés au ministère du Travail du gouvernement du Pakistan, au ministère du Travail dans les quatre provinces du Pakistan, à la Chambre de commerce et d'industrie, tant à l'échelon fédéral qu'à l'échelon provincial, ainsi qu'à l'ensemble des fédérations nationales d'employeurs et de travailleurs.

## Panama

Le rapport présenté par le gouvernement du *Panama* exprime uniquement le point de vue du gouvernement. Un exemplaire du rapport a été transmis au Conseil panaméen des travailleurs organisés (CONATO) ainsi qu'au Conseil national de l'entreprise privée (CONEP).

La réponse de l'organisation de travailleurs *Convergence syndicale* a été envoyée directement au BIT, en précisant qu'un exemplaire du rapport en question serait communiqué au Secrétaire général du ministère du Travail et de l'Emploi. Il est également précisé qu'un exemplaire a été envoyé aux organisations de travailleurs constituant le CONATO, à savoir la Confédération des travailleurs de la République du Panama (CTRP), la Fédération des syndicats de travailleurs du Panama (FST), la Centrale nationale des travailleurs du Panama (CNTP), la Fédération nationale des fonctionnaires du Panama (FENASEP) et la Centrale syndicale autonome des travailleurs du Panama.

## Pérou

Le gouvernement du *Pérou* déclare que, bien qu'il ait demandé aux organisations les plus représentatives d'employeurs (Confédération nationale des associations d'employeurs du secteur privé (CONFIEP), Association nationale des industries (SNI)) et de travailleurs (Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) et Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT)) de participer à la préparation du rapport pour l'enquête, la seule organisation à avoir effectivement répondu a été la SNI. Un exemplaire du rapport a été envoyé à la Confédération nationale des travailleurs du Pérou, à la Centrale autonome des travailleurs du Pérou, à la CGTP et à la SNI.

## Philippines

Le gouvernement des *Philippines* fait savoir qu'il a fait parvenir des exemplaires de son rapport aux organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil tripartite pour la paix sociale.

## Pologne

Le gouvernement de la *Pologne* annonce qu'il a fait parvenir des exemplaires du questionnaire au Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»), à l'Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ) et à la Confédération des employeurs polonais.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* signale que des exemplaires de son rapport ont été envoyés à la Confédération des employeurs polonais et à la Fédération des employeurs de Pologne occidentale ainsi qu'au ministère du Travail et de la Politique sociale et au Syndicat autonome indépendant «Solidarność 80».

Le *Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* note qu'il a reçu les réponses du gouvernement sur six questions uniquement, ce qui ne permet pas une évaluation correcte de nombreuses questions.

## Portugal

Le gouvernement du *Portugal* indique que les organisations suivantes ont été consultées: organisations d'employeurs: Confédération de l'industrie portugaise (CIP), Confédération du commerce et des services du Portugal (CSP), Confédération des agriculteurs du Portugal (CAP); organisations de travailleurs: Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP), Union générale des travailleurs (UGT). Seule l'UGT a fourni une réponse, laquelle est annexée à celle du gouvernement.

## République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* annonce que des exemplaires de ce rapport ont été transmis au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale ainsi qu'aux organisations syndicales suivantes: Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC), Confédération des syndicats chrétiens du Congo (CSC), Confédération démocratique des travailleurs (CDT), Organisation des travailleurs unis du Congo (OTUC), Coopération des syndicats des entreprises publiques et privées (COOSEPP), enfin, syndicat «Solidarité».

L'*Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)* fait savoir que des exemplaires de ce rapport ont été transmis au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale et à la Fédération des entreprises du Congo (FEC).

## Roumanie

Le gouvernement de la *Roumanie* précise qu'il ne s'agit pas d'un rapport commun mais que des exemplaires de ce rapport ont été envoyés aux organisations d'employeurs suivantes: Confédération nationale du patronat roumain (CNPR), Conseil national des petites et moyennes entreprises privées de Roumanie (CNIPMMR), UGIR-1903 et CONPIROM. Des exemplaires ont également été adressés aux organisations de travailleurs suivantes: Cartel ALFA, Confédération nationale des syndicats libres de Roumanie – Fratia (CNSLR Fratia), Bloc national syndical (BNS) et Confédération des syndicats démocrates de Roumanie (CSDR).

## Rwanda

Le gouvernement du *Rwanda* indique que des exemplaires de sa réponse ont été envoyés à l'Association des entreprises du Rwanda (AER/FRSP), à la Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR), à l'Association des syndicats chrétiens (ASCUMURIMO) et au COSYLI.

La *Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* déclare qu'elle a transmis un exemplaire de son rapport au ministre de la Fonction publique et du Travail et à la Fédération du secteur privé.

#### Saint-Vincent-et-les Grenadines

Les partenaires tripartites de *Saint-Vincent-et-les Grenadines* indiquent que ce rapport a été préparé par la Fédération des employeurs, le Congrès national du travail et le gouvernement.

#### Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* déclare que des exemplaires de son rapport ont été envoyés aux organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs du Sénégal, au Conseil national du patronat et à la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal.

#### Singapour

Le gouvernement de *Singapour* déclare que sa réponse a été préparée en consultation avec la Fédération nationale des employeurs de Singapour, le Congrès national des syndicats et les organismes gouvernementaux pertinents.

#### Slovaquie

Les partenaires tripartites de la Slovaquie indiquent que leur rapport conjoint émane du gouvernement de la *Slovaquie*, de l'Association des organisations d'employeurs de la République slovaque et de la Confédération des unions syndicales de la République slovaque. Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites disent qu'ils ont mené des négociations tripartites sur les problèmes des relations professionnelles et ont examiné les conventions et recommandations de l'OIT que la Slovaquie envisageait de ratifier. La Confédération des unions syndicales de la République slovaque indique qu'elle a élaboré un manuel pour les membres des comités d'entreprise européens sur les questions financières, économiques et sociales. La législation du travail s'applique à tous et les travailleurs ont le droit de négocier collectivement. Toutefois, il est possible de prévoir dans les conventions collectives des dispositions qui tiennent compte de certaines situations.

#### Slovénie

Le gouvernement de la *Slovénie* indique que des exemplaires de son rapport ont été envoyés aux organismes suivants: Confédération des syndicats 90 de Slovénie, Neovisnost (Indépendance), Confédération des nouveaux syndicats de Slovénie, Confédération des syndicats de Slovénie (PERGAM), Association des syndicats libres de Slovénie, Organisation des employeurs de Slovénie, Association des employeurs de l'artisanat et Association des employeurs de Slovénie. Selon le gouvernement, aucun commentaire et/ou complément d'information n'a été reçu.

#### Sri Lanka

Le gouvernement de *Sri Lanka* déclare que des exemplaires de son rapport ont été envoyés aux organisations suivantes: Fédération des employeurs de Ceylan, Congrès des travailleurs de Ceylan, Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika, Sri Lanka Nidahas Sevaka Sangamya et Fédération des syndicats. Les trois premières organisations ont fait parvenir leur réponse au gouvernement. Le Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC) fait savoir qu'il a fait parvenir des exemplaires de ses commentaires au ministère du Travail et

à la Fédération des employeurs de Ceylan. Le Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika (LJEWU) indique qu'il a transmis sa réponse au ministère du Travail.

## Suède

Les partenaires tripartites de la *Suède* indiquent que leur rapport commun a été préparé avec le gouvernement et les organismes suivants: Conseil national du marché du travail, Conseil national de la sécurité et de la santé des travailleurs, Conseil national pour le développement industriel et technique, Fédération des industries suédoises, Confédération patronale suédoise, Confédération suédoise des syndicats et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés de Suède. Ces autorités et organisations ont fourni des informations relatives à la Déclaration sur les EMN dans son ensemble.

## Suisse

Le gouvernement de la *Suisse* indique que le questionnaire et des exemplaires du rapport ont été envoyés aux organismes suivants: Union suisse du commerce et de l'industrie, Union patronale suisse, Union suisse des paysans, Union suisse des arts et métiers, Union syndicale suisse, Fédération des sociétés suisses d'employés, Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* indique que, conformément à la pratique habituelle, sa réponse a été envoyée directement au Bureau avec copies au ministère du Travail et à l'Association des employeurs de la République-Unie de Tanzanie.

## Togo

Le gouvernement du *Togo* a fait savoir que son rapport a été envoyé aux organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes: Conseil national du patronat (CNP), Confédération nationale des travailleurs du Togo (CNTT), Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT), Union générale des syndicats libres (UGSL), Union des travailleurs du Togo (UTT), Confédération générale des cadres du Togo (CGCT), Union nationale des syndicats indépendants du Togo (UNSIIT).

Le *Conseil national du patronat (CNP)* déclare que des exemplaires de son rapport ont été envoyés au ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi et aux représentants des confédérations syndicales de travailleurs.

Le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* fait savoir qu'il n'a pas adressé d'exemplaire de sa réponse aux autres partenaires, s'attendant à ce que le BIT s'en charge.

## Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* déclare qu'il n'y a pas de rapport commun mais uniquement la réponse de l'ECA.

## Turquie

Le gouvernement de la *Turquie* a fait parvenir un exemplaire de son rapport à la Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK), à la Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie (TÜRK-IS), à la Confédération des syndicats d'ouvriers révolutionnaires de Turquie (DISK) et à la Confédération des véritables syndicats de Turquie (HAK-IS).

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* répond qu'elle ne dispose d'aucune information concernant des rapports préparés par le gouvernement et les organisations de travailleurs.

#### Ukraine

Le gouvernement de l'*Ukraine* fait savoir que la Confédération des employeurs d'Ukraine a été consultée lors de la préparation de réponses. Des exemplaires du rapport ont été envoyés à la Fédération des syndicats de l'Ukraine et à la Confédération des employeurs d'Ukraine.

La *Confédération des employeurs d'Ukraine* et la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)* indiquent dans leur réponse conjointe qu'elles ont consulté le ministère du Travail et de la Politique sociale de l'Ukraine et la Fédération des syndicats de l'Ukraine pour l'élaboration de leur réponse.

#### Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* indique que sa réponse reste à voir.

#### Viet Nam

La *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)* fait savoir qu'elle enverrait des exemplaires de sa réponse au ministère vietnamien du Travail, des Invalides et des Affaires sociales (MOLISA).

#### Zimbabwe

Le gouvernement du *Zimbabwe* déclare que le Congrès des syndicats du Zimbabwe a participé à la préparation de sa réponse mais que la Confédération des employeurs du Zimbabwe n'a pas été consultée en raison de l'absence de capacité de l'organisation.



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

23. *Quels types d'activités promotionnelles, le cas échéant, ont-ils 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?*

#### Afrique du Sud

Afin de mieux faire connaître les buts et principes de la Déclaration sur les EMN, l'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)* a envoyé des exemplaires de cette Déclaration à tous ses membres.

Le *Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)* estime que la Déclaration sur les EMN n'est pas suffisamment connue et que l'OIT et ses mandants devraient lancer une grande campagne d'information. Il propose que les entreprises multinationales participent à des tables rondes avec les syndicats, par l'entremise du BIT, dont le but serait d'évaluer l'application de la Déclaration.

Selon la *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)*, des activités promotionnelles ont été entreprises par la plupart des syndicats ou des fédérations, avec un programme visant à mieux faire connaître aux travailleurs les conventions et recommandations de l'OIT, dont beaucoup sont mentionnées dans la Déclaration sur les EMN.

#### Allemagne

La *Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA)* fait savoir qu'elle a organisé un certain nombre d'activités de sensibilisation et de promotion de la responsabilité sociale des entreprises opérant à l'échelle internationale, et qu'elle a notamment fait paraître en 1999 un document dans lequel elle rappelle l'importante fonction de guide que joue la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

#### Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda* fait savoir qu'il a entrepris à partir de 1996, et de concert avec les employeurs et les travailleurs, des activités éducatives promotionnelles telles que des émissions télévisées en direct avec la participation du public et des émissions enregistrées mettant en exergue le principe du tripartisme qui sous-tend la Déclaration sur les EMN. Le Conseil national du travail, organisme tripartite juridique, a fonctionné de manière optimale pendant la période d'amendement du Code du travail.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* dit partager les vues du gouvernement.

#### Australie

Le *Conseil australien des syndicats (ACTU)* n'est au courant d'aucune activité promotionnelle visant à accroître la prise de conscience des objectifs et principes de la Déclaration sur les EMN.

## Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* déclare que le ministère du Travail et des Affaires maritimes a redoublé d'efforts pour améliorer et multiplier les consultations entre partenaires sociaux, favorisant le dialogue et les programmes de coentreprises ainsi que l'approche consultative tripartite de règlement des problèmes. Le gouvernement a mis en place un forum qui rassemble une fois tous les trois mois un plus grand nombre de partenaires sociaux. Ce forum, connu sous le nom de «Trifor», annonce la création d'un conseil de la productivité.

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* déclare qu'aucune mesure promotionnelle n'a été prise dans le but d'accroître la prise de conscience des objectifs et principes de la Déclaration sur les EMN.

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* soumet ses vues qui concordent avec celles de l'Association des employeurs du Bangladesh, ci-après présentées.

Selon la *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)*, l'une des principales activités promotionnelles entreprises pendant la période examinée est la consultation qu'elle a organisée avec les multinationales, qui portait sur des thèmes aussi variés que la fixation des salaires, le renforcement des relations professionnelles et l'élaboration de la législation du travail.

La *Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)* fait remarquer que la Déclaration sur les EMN n'a pas été suffisamment diffusée parmi les travailleurs pendant la période examinée. Elle pense qu'il serait bon de diffuser la Déclaration auprès de toutes les parties intéressées du pays, y compris dans les ZFE. Par ailleurs, elle invite le BIT à suivre l'application des dispositions de la Déclaration dans ces zones.

## Barbade

Selon la *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)*, aucune activité promotionnelle n'a été entreprise pendant la période à l'examen dans le but d'accroître la prise de conscience des objectifs et principes de la Déclaration tripartite.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* confirme ce qui précède.

## Belgique

Le gouvernement de la *Belgique* répond que l'on parle de la Déclaration sur les EMN à l'occasion de cours, mais précise que son application concrète est souvent l'objet d'embarras lorsqu'il s'agit de délégués syndicaux. Pour ce qui est de la Belgique, le matériel fourni par le Bureau à ce sujet apparaît comme d'un autre âge.

## Brésil

Le gouvernement du *Brésil* répond que le ministère du Travail et de l'Emploi n'a aucune information sur les activités promotionnelles ayant trait à la Déclaration sur les EMN.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* déclare qu'elle n'a aucune information répondant à la question 23.

---

La *Confédération générale des travailleurs (CGT)* fait savoir que la Déclaration fait actuellement l'objet d'une campagne d'information parmi les travailleurs.

## Bulgarie

S'agissant des activités promotionnelles concernant la Déclaration sur les EMN, le gouvernement de la *Bulgarie* fait savoir que les principes essentiels de cette Déclaration sont inscrits dans la législation du travail et d'autres lois spéciales, et sont «presque toujours» appliqués concrètement.

## Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* explique que les multinationales sont représentées au même titre que les autres acteurs économiques du pays au sein du CNPB. Leurs dirigeants participent sans discrimination aux activités de cette organisation patronale, qui est un organisme unitaire comptant plus d'une cinquantaine de groupements professionnels couvrant la quasi-totalité des secteurs d'activité. Le CNPB participe à toutes les instances tripartites qui interviennent dans la vie économique du Burkina Faso.

## Cameroun

L'*Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)* fait savoir que le gouvernement a organisé des séminaires pour faire prendre conscience des objectifs et des principes du tripartisme.

## Chypre

La *Fédération panchypriote du travail (PEO)* renvoie à ses précédentes réponses et à ses précédents rapports, où il explique qu'aucune activité promotionnelle commune n'a été entreprise en vue de mieux faire connaître les principes de la Déclaration sur les EMN.

## Colombie

Le gouvernement de la *Colombie* indique que les droits des travailleurs et des employeurs ont été le thème de divers séminaires, le but étant de promouvoir la conciliation comme méthode de règlement des conflits. Ces séminaires ont été organisés conjointement par les associations d'employeurs, les organisations syndicales et les autorités régionales.

## République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* fait savoir qu'il a lancé toute une campagne en faveur de la politique nationale du travail concernant les multinationales, mais ajoute que ni le gouvernement ni les employeurs ni les travailleurs n'ont entrepris d'activités promotionnelles pour mieux faire connaître la Déclaration sur les EMN.

La *Fédération des syndicats de Corée (FKTU)* déclare que l'activité du gouvernement à cet égard est presque inexistante. Pourtant, avec l'augmentation des investissements directs étrangers, le risque de voir éclater des conflits du travail au sein des multinationales augmente lui aussi.

## Côte d'Ivoire

Le gouvernement de la *Côte d'Ivoire* fait savoir que les questions relatives aux normes internationales du travail font l'objet de consultations tripartites.

Croatie

La *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)* explique qu'elle a encouragé le gouvernement à participer de manière plus active à la promotion de la Déclaration, mais qu'à ce jour celui-ci ne s'est intéressé qu'aux entreprises qui rencontrent des difficultés.

Danemark

Les partenaires tripartites du *Danemark* font savoir que la traduction en danois de la Déclaration sur les EMN a été envoyée aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, qui sont aussi celles qui ont participé au rapport.

République dominicaine

Pour ce qui est des activités visant à promouvoir les buts et principes de la Déclaration sur les EMN entreprises par le gouvernement et par les organisations d'employeurs et de travailleurs, la *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)* fait savoir qu'aucune initiative de ce genre n'a été prise.

Egypte

La *Fédération des industries égyptiennes (FIE)* transmet la réponse d'une multinationale de l'industrie alimentaire (nom indiqué) qui signale qu'afin de faire connaître les buts et les principes de la Déclaration sur les EMN des réunions sont organisées régulièrement avec les représentants des syndicats, et que la réglementation de l'entreprise est reproduite.

El Salvador

Le gouvernement d'*El Salvador* fait savoir que la Direction des relations internationales du travail a organisé des tables rondes, des conférences et des séminaires sur les normes internationales du travail, comme indiqué dans la Déclaration sur les EMN, et qu'il a préparé des études juridiques en vue de soumettre les conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 111 au Parlement.

Equateur

Le gouvernement de l'*Equateur* déclare qu'il n'y a eu aucune activité conjointe qui ait été menée par les organisations d'employeurs et de travailleurs et par le gouvernement dans le but de promouvoir la Déclaration sur les EMN.

Espagne

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* déclare qu'aucune activité ni campagne spécifique n'ont été entreprises conjointement en vue de promouvoir la Déclaration sur les EMN. Elle ajoute qu'elle s'est efforcée de diffuser le texte de la Déclaration dans toutes les instances de l'organisation syndicale. L'UGT fait remarquer que la réponse au présent questionnaire n'a pas donné lieu à des consultations ou à des contacts et estime que le gouvernement devrait lancer une campagne d'information et diffuser le contenu de la Déclaration dans une publication bien documentée.

Estonie

Les partenaires tripartites de l'*Estonie* déclarent que le gouvernement a approuvé la politique économique estonienne pour 1999-2003, qui englobe l'emploi, la formation, les conditions de vie et de travail et les relations professionnelles. Le Conseil estonien de

l'OIT a inclus la discussion des conventions n<sup>os</sup> 111 et 122 dans son programme de travail pour 2000. L'un des partenaires tripartites, l'Association estonienne des syndicats (EAKL), fait savoir qu'il n'a pris aucune mesure spéciale pour promouvoir le dialogue social dans les multinationales, mais que son but est de promouvoir le bien-être social et économique, des relations professionnelles équilibrées, l'emploi et un milieu de travail sain et sans danger.

#### Finlande

Les partenaires tripartites de la *Finlande* communiquent les commentaires de l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), de la Confédération finlandaise des employés (STTK) et de la Confédération syndicale des professions universitaires de Finlande (AKAVA), qui déclarent que, pendant la période examinée, la sensibilisation – notamment des consommateurs – aux problèmes liés au travail des enfants a été l'une de leurs activités importantes. La Finlande a ratifié la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, le 17 janvier 2000. Afin de rappeler aux multinationales l'existence de la Déclaration de l'OIT et des directives de l'OCDE, la SAK a créé sur la page d'accueil de son site Web des liens avec les pages d'accueil de l'OIT et de l'OCDE, et recommande aux employeurs et aux autorités de faire de même. Vers la fin de 1999, la SAK a rappelé à ses syndicats l'existence de la Déclaration de l'OIT. Les droits fondamentaux des travailleurs et leurs liens avec le commerce international ont fait l'objet de toute une campagne de promotion en rapport avec les réunions ministérielles de l'OMC de 1996, 1998 et 1999.

#### Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* fait savoir que les pratiques recommandées par la Déclaration sur les EMN sont déjà effectives au Gabon.

#### Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana (TUC)* précise que parmi les activités promotionnelles organisées figurent des séminaires, des tables rondes et d'autres types de réunions qui visent à promouvoir les investissements et un climat de relations professionnelles paisible.

#### Grèce

La *Fédération des industries grecques (FIG)* déclare qu'il n'y a rien eu d'autre qu'une communication destinée au grand public.

#### Guatemala

Selon le gouvernement du *Guatemala*, les syndicats ont mené des activités visant à promouvoir et à mieux faire connaître en leur sein les buts et principes de la Déclaration sur les EMN, mais ce travail jusqu'à présent n'a pas été fait sur une base tripartite.

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* fait savoir qu'autant qu'il sache il n'y a pas eu d'activités promotionnelles.

#### Guyana

S'agissant de la promotion des buts et principes de la Déclaration sur les EMN, le gouvernement du *Guyana* fait remarquer que des consultations mensuelles régulières présidées par le ministre du Travail sont organisées sous la forme de réunions du Comité tripartite.

## Hongrie

Comme il ressort du rapport soumis par les partenaires tripartites de la *Hongrie*, le gouvernement fait savoir que, par le biais de la Fondation nationale pour l'emploi, les partenaires sociaux disposent de 100 millions de forint chaque année pour former des experts dans leurs organisations respectives, et que 50 millions de forint sont consacrés à l'éducation dans le cadre des préparatifs en vue de l'adhésion à l'Union européenne. L'un des partenaires tripartites, la Fédération des industriels de Hongrie, fait savoir que la législation nationale associe les organisations représentatives à l'élaboration des dispositions des contrats de privatisation qui concernent les salariés. Les sociétés privatisées doivent s'acquitter de leurs obligations en matière de présentation de rapports et garder leur personnel pendant une période donnée.

## Inde

Le gouvernement de l'*Inde* répond par la négative à la question concernant les activités promotionnelles.

## Indonésie

Le gouvernement de l'*Indonésie* fait savoir qu'en 1998 il a créé un groupe de travail tripartite sur les conventions clés de l'OIT. Avec l'assistance technique de l'OIT, ce groupe de travail a organisé un certain nombre d'ateliers de sensibilisation auxquels ont participé des employeurs venant des multinationales et des entreprises nationales ainsi que des syndicats et des fonctionnaires de l'Etat. Ces efforts permettent d'accroître la prise de conscience des principes de la Déclaration sur les EMN.

## Irlande

Le *Congrès irlandais des syndicats (ICTU)* déclare qu'il n'est au courant d'aucune activité promotionnelle visant à mieux faire connaître les buts et principes de la Déclaration sur les EMN.

## Italie

S'agissant des activités promotionnelles entreprises en faveur des principes de la Déclaration sur les EMN, le gouvernement de l'*Italie* note qu'au cours des discussions tripartites sur les entreprises italiennes et les multinationales étrangères l'accent a été mis sur la nécessité de respecter les normes fondamentales du travail.

La réponse commune des organisations de travailleurs italiennes – la *Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL)*, la *Confédération générale italienne du travail (CGIL)* et l'*Union des travailleurs italiens (UIL)* – exprime des vues semblables à celles du gouvernement.

## Japon

Le gouvernement du *Japon* explique que l'arrivée d'un nombre de plus en plus grand de multinationales au Japon aggrave les problèmes liés au travail. Le gouvernement a organisé, depuis 1974, 50 conférences de liaison sur les problèmes du travail dans les multinationales, dans le but d'instaurer un échange d'informations et d'opinions entre gouvernements, travailleurs et employeurs. Les dernières conférences avaient pour thèmes les comités d'entreprises européens, les relations professionnelles au sein des multinationales implantées au Japon, l'état de l'économie asiatique et la gestion des risques dans un pays d'Asie (dont le nom est indiqué) qui traverse une phase de bouleversements sociaux.

La *Fédération japonaise des associations d'employeurs (NIKKEIREN)* fait savoir que la mise en valeur des ressources humaines intéresse beaucoup non seulement les entreprises implantées au Japon, mais aussi leurs filiales à l'étranger. En 1998, NIKKEIREN a publié un rapport ayant pour titre «Contribution à l'Asie – Importance de la mise en valeur des ressources humaines dans les entreprises japonaises ayant des activités à l'étranger», avec des propositions pour la formation du personnel. Ainsi qu'il est mentionné dans le rapport sur la sixième enquête, les principales organisations japonaises d'employeurs, dont NIKKEIREN, ont adopté en 1973 des Directives pour les activités d'investissement dans les pays en développement et créé en 1974 l'Association des entreprises japonaises à l'étranger (JOEA), qui a pour mission de diffuser ces directives. Etant donné l'augmentation des investissements directs étrangers, les directives ont été révisées en 1987 et intitulées «Directives pour les investissements directs étrangers» (Kaigai Tōshi Kōdō Shishin) (exemplaire joint). Ces directives visent aujourd'hui aussi bien les activités menées dans les pays avancés que celles menées dans les pays en développement et elles correspondent généralement à l'esprit de la Déclaration sur les EMN. La JOEA assure la diffusion de ces directives et organise différentes activités pour satisfaire les besoins des entreprises japonaises qui investissent à l'étranger. NIKKEIREN fait savoir que le gouvernement a chargé la JOEA, au vu de son expérience et des études de cas qu'elle a menées, de publier un manuel à l'intention des Japonais travaillant dans des activités à l'étranger. NIKKEIREN fait savoir qu'en 1995 la JOEA a demandé l'aide du gouvernement japonais afin de soutenir les activités de formation professionnelle dans les pays en développement. Depuis 1996, la JOEA a réalisé plusieurs enquêtes sur les salaires des travailleurs japonais, le harcèlement sexuel, la gestion des crises et les ressources humaines dans les pays asiatiques, et a publié plusieurs rapports, comme celui sur la gestion des filiales et l'administration du personnel dans les pays de l'ANASE.

La *Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)* note que l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail est très importante et que l'OIT doit promouvoir ces principes et droits au travail, notamment au sein des multinationales. La JTUC-RENGO déclare que la nouvelle procédure utilisée pour promouvoir les normes clés n'est pas suffisante, surtout pour ce qui est des obligations des multinationales. La JTUC-RENGO fait une proposition concrète et demande à l'OIT de mener des recherches sur l'application des normes clés du travail par les multinationales.

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* fait savoir que des réunions tripartites et des ateliers soutenus par l'OIT ont été organisés en Jordanie. Le gouvernement ajoute que, lors des réunions organisées avec d'autres organismes étatiques, le ministère du Travail renvoie à la Déclaration sur les EMN.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* fait savoir que de nombreuses activités promotionnelles ont été entreprises par le gouvernement et par les partenaires sociaux ces quatre dernières années, dont des réunions et des ateliers de l'OIT tenus en Jordanie ou à l'étranger.

## Kenya

Le gouvernement du *Kenya* signale qu'il a relancé les activités et opérations du Conseil des activités professionnelles, qui s'emploie aujourd'hui à étudier et recommander les modifications à apporter à la législation du travail, compte tenu de l'environnement économique actuel du pays. Ce conseil est un organisme tripartite dans lequel tous les partenaires sociaux sont représentés à égalité et qui est présidé par une personnalité indépendante.

Koweït

Le gouvernement du *Koweït* déclare qu'aucune activité visant à promouvoir l'application de la Déclaration n'a été entreprise.

Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* déclare que ces derniers temps il n'y a pas eu d'activités promotionnelles en faveur de la Déclaration sur les EMN en Lettonie. Il y a eu de nombreux séminaires sur les consultations tripartites auxquels ont participé les trois parties. Le Centre de formation de la Fédération des syndicats libres de Lettonie a organisé plusieurs sessions de formation sur le dialogue social et la conclusion des accords tarifaires de branche et des conventions collectives. De nombreux dirigeants syndicaux des multinationales et d'autres représentants ont participé aux sessions de la LBAS.

Liban

Le gouvernement du *Liban* demande au BIT de lui envoyer d'autres exemplaires de la Déclaration sur les EMN pour qu'il les transmette aux ministères intéressés.

Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* affirme que les principes de la Déclaration sont clairs et accessibles à tous, et aucune mesure spéciale n'a donc été prise.

La *Confédération des industriels lituaniens (LPK)* fait savoir qu'elle n'est au courant d'aucune activité promotionnelle.

La *Centrale des syndicats lituaniens (CSL)* note que des activités promotionnelles ont été entreprises, en théorie, dans le cadre des séminaires et conférences.

L'*Unification des syndicats lituaniens (LPSS)* exprime le même avis.

Malaisie

Les partenaires tripartites de la *Malaisie* font savoir que des exemplaires de la Déclaration sur les EMN ont été communiqués aux multinationales, dans le but de mieux les sensibiliser aux objectifs et principes qui y figurent.

Malte

L'*Union générale des travailleurs de Malte (GWU)* déclare qu'aucun des partenaires sociaux n'a entrepris d'activités visant à promouvoir les objectifs de la Déclaration sur les EMN au cours des quatre dernières années.

Maroc

La *Confédération démocratique du travail du Maroc (CDT)* fait savoir que le gouvernement marocain n'a entrepris aucune activité pour diffuser la Déclaration sur les EMN, et que, dès lors, cette dernière n'est pas connue dans les milieux syndicaux. Elle indique qu'avant d'avoir reçu le questionnaire elle n'a jamais été informée de l'existence de cette Déclaration par les autorités gouvernementales



## Maurice

Le gouvernement de *Maurice* fait savoir qu'il y a lieu d'entreprendre des activités promotionnelles spécifiques dans le but d'accroître la prise de conscience des objectifs et principes de la Déclaration sur les EMN, car la législation nationale du travail ne fait aucune discrimination entre les entreprises nationales et les entreprises multinationales. En outre, le Service de l'éducation et de la formation du ministère du Travail et des Relations professionnelles, de la Mise en valeur des ressources humaines et de l'Emploi diffuse des informations sur toutes les questions liées au travail.

## Mexique

Le gouvernement du *Mexique* précise que la situation économique du Mexique oblige le gouvernement, les entreprises nationales, les multinationales et les organisations de travailleurs à travailler dur pour élaborer des politiques et pratiques en matière de relations professionnelles, et pour les améliorer. Les accords et pactes collectifs demeurent pour ces groupes une manière importante de réaliser des objectifs communs.

La *Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)* fait savoir que les trois principaux partenaires – gouvernement, employeurs et travailleurs – ont lancé un plan d'activité pour une nouvelle culture du travail, auquel ils ont fait des contributions importantes allant dans le sens d'une croissance adéquate de la capacité de production et de l'économie qui vise à relancer l'emploi domestique sans déséquilibrer l'économie nationale.

## Mozambique

L'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)* fait savoir qu'il n'y a pas de consultations tripartites sur la promotion de la Déclaration.

## Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* déclare que la mobilisation du Comité consultatif central du travail fait partie des mesures prises pour mieux faire connaître la Déclaration sur les EMN. Le ministère du Travail en a envoyé des exemplaires aux services gouvernementaux concernés et aux partenaires sociaux.

## Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* déclare que le ministère du Travail œuvre en faveur de la diffusion de la Déclaration sur les EMN, ainsi que des conventions, des recommandations et des activités de l'OIT, auprès des organisations d'employeurs et de travailleurs et des institutions de l'Etat.

## Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* déclare qu'aucune activité spécifique n'a été entreprise dans le but d'accroître la prise de conscience des objectifs et principes de la Déclaration sur les EMN.

## Ouganda

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de l'*Ouganda* déclarent qu'aucune activité promotionnelle spécifique visant à mieux faire connaître la Déclaration sur les EMN n'a été entreprise, conjointement ou séparément, par le gouvernement de l'Ouganda et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Toutefois, à la suite des faits survenus récemment au sein de l'OIT, un certain nombre d'ateliers tripartites

nationaux ont été organisés, le but étant de promouvoir et de respecter les conventions clés de l'OIT, et de discuter de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

#### Pakistan

Le gouvernement du *Pakistan* répond qu'il consulte aussi bien les travailleurs que les employeurs sur toutes les décisions qui sont prises et toutes les questions de politique générale.

La *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan (NLF)* déclare que le gouvernement ne s'efforce «qu'occasionnellement» d'entreprendre des activités promotionnelles.

La *Fédération du travail du Pakistan (PLF)* affirme avoir entrepris des activités promotionnelles sur une base tripartite.

#### Panama

Le gouvernement du *Panama* fait savoir qu'aucune activité promotionnelle spécifique n'a été entreprise dans le but d'accroître la prise de conscience des objectifs et principes de la Déclaration sur les EMN.

#### Pérou

Le gouvernement du *Pérou* déclare que la plupart des objectifs et principes de la Déclaration sur les EMN sont inscrits dans le cadre juridique en vigueur. Ces concepts figurent par ailleurs dans les programmes d'information des travailleurs du ministère du Travail.

#### Philippines

L'Institut d'études sociales du ministère du Travail et de l'Emploi des *Philippines* déclare qu'en 1997 le ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE) a lancé, avec le soutien du Bureau international du Travail, toute une série de consultations tripartites sur les questions de travail et les problèmes sociaux liés aux activités des multinationales dans le but d'accroître la prise de conscience des objectifs et principes de la Déclaration sur les EMN. Ces consultations ont abouti à une table ronde tripartite sur les questions de travail et les problèmes sociaux découlant des activités des entreprises multinationales et des investissements directs étrangers (1997), au cours de laquelle les partenaires ont signé un protocole d'accord conçu sur le modèle de cette Déclaration. Des consultations de suivi ont été organisées dans le but de contrôler l'application des engagements sectoriels des partenaires, comme la création d'un comité de contrôle et les efforts visant à inclure les dispositions du protocole d'accord dans les contrats et accords sociaux des employeurs et des organisations de travailleurs. L'Institut d'études sociales mentionne par ailleurs les colloques et ateliers organisés par une fondation privée (dont le nom est indiqué) sur des thèmes touchant à la mondialisation, qui ont abordé la Déclaration sur les EMN dans une série de discussions menées dans différentes régions du pays.

#### Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* fait savoir qu'elle a réalisé en 1999 une enquête pour les multinationales qui ont des organisations de travailleurs liées à l'OPZZ. Cette dernière a organisé, en se fondant sur cette enquête, une conférence de formation pour permettre un échange d'informations et diffuser la Déclaration sur les EMN.

Le *Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* fait savoir qu'il insiste dans ses activités sur l'importance des principes et objectifs de cette Déclaration. Il la considère comme un élément essentiel du développement économique et du dialogue social, et il s'efforce de tenir compte de ses principes pendant les conférences et dans les accords conclus avec les employeurs.

## Portugal

Le gouvernement du *Portugal* fait savoir que la Déclaration sur les EMN a été traduite en portugais en 1993 et distribuée aux organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives ainsi qu'aux organismes gouvernementaux. Le gouvernement diffuse, de concert avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et les organismes publics, les rapports sectoriels finals de l'OIT. Ces rapports contiennent souvent des conclusions et des résolutions qui insistent sur la mise en application des principes de cette Déclaration. Le Portugal a ratifié toutes les conventions sur les droits fondamentaux, ainsi que la plupart des autres conventions qui figurent dans les addenda à la Déclaration. La convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, est en voie de ratification.

## République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* fait savoir qu'aucune activité promotionnelle dans le but d'accroître la prise de conscience des objectifs et principes de la Déclaration n'a été entreprise.

L'*Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)* fait savoir qu'au sein de l'UNTC une campagne d'information et de sensibilisation a été menée parmi les responsables syndicaux à la suite d'un atelier sur ce sujet tenu à Abidjan en mai 1998. La documentation demandée aux services du BIT à Genève depuis le début de juillet 1998 tarde toujours à venir, ce qui a fortement ralenti cette campagne. De plus, il devrait y avoir, au sein du gouvernement, une structure chargée des entreprises multinationales et qui serait le point focal pour la Déclaration sur les EMN.

## Roumanie

Le gouvernement de la *Roumanie* indique que des exemplaires de la Déclaration ont été distribués aux partenaires sociaux et au Parlement.

## Rwanda

Le gouvernement du *Rwanda* fait savoir qu'aucune activité promotionnelle n'a été entreprise dans le but de mieux faire connaître la Déclaration sur les EMN.

La *Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* est du même avis que le gouvernement.

## Saint-Vincent-et-les Grenadines

Les partenaires tripartites de *Saint-Vincent-et-les Grenadines* répondent qu'il n'y a eu aucune activité promotionnelle ayant trait à la Déclaration sur les EMN.

## Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* fait savoir que les activités promotionnelles concernent la mise en place et l'animation d'instances tripartites pour renforcer le dialogue social, et l'organisation de séminaires tripartites pour la promotion des droits fondamentaux au travail.

## Slovaquie

Les partenaires tripartites de la *Slovaquie* n'ont pas eu connaissance de différends entre les parties intéressées en ce qui concerne l'interprétation des dispositions de la Déclaration.

## Slovénie

Le gouvernement de la *Slovénie* déclare qu'aucune activité promotionnelle n'a été entreprise par le gouvernement, les employeurs et les travailleurs pendant la période à l'examen.

## Sri Lanka

Ces quatre dernières années, il n'y a eu, selon le gouvernement de *Sri Lanka*, aucune mesure spécifique visant à promouvoir la Déclaration sur les EMN.

La *Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* déclare qu'elle a publié en 1999, avec l'aide de l'OIT, un guide sur les pratiques en matière de relations professionnelles et la législation du travail à Sri Lanka qui est destiné aux investisseurs.

Le *Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC)* déclare qu'aucune activité promotionnelle n'a été entreprise dans le cadre des réunions du Comité consultatif national du travail.

## Suède

Les partenaires tripartites de la *Suède*, à savoir le gouvernement, la Confédération patronale suédoise (SAF), la Confédération suédoise des syndicats (LO) et la Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO), ont fait les commentaires suivants: la Confédération patronale suédoise (SAF) souligne que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 est une initiative importante et que l'information concernant cette Déclaration devrait être diffusée plus largement; la SAF s'est efforcée de promouvoir la Déclaration sur les EMN en Suède et fait remarquer que les principes fondamentaux n'ont rien de nouveau pour les entreprises suédoises. En juin 1999, l'Organisation internationale du Conseil général des employeurs a adopté le document directif concernant les codes de conduite, qui a été, selon la SAF, accueilli favorablement et largement diffusé un peu partout dans le monde. Afin de faciliter la diffusion de l'information, la Confédération suédoise des syndicats (LO) et la Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) ont demandé, par le biais du ministère des Affaires étrangères, que la Déclaration de l'OIT et les informations récentes de l'OIT la concernant soient traduites et adaptées aux besoins de la Suède. Ils précisent que cette demande n'a pas retenu l'attention du ministère. Le gouvernement de la Suède convient que la traduction en suédois de la Déclaration est une affaire urgente, tout en expliquant que les capacités de traduction du ministère sont mises à rude épreuve. La Confédération suédoise des syndicats (LO) et la Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) font savoir que les directives de l'OCDE concernant les multinationales sont à l'examen. L'expérience syndicale en ce qui concerne le manuel de l'OCDE et la Déclaration de l'OIT est que les règles ne sont pas respectées par les entreprises; LO et TCO demandent que ces règles soient appliquées.

## Suisse

L'*Union syndicale suisse (USS/SGB)* déclare qu'à sa connaissance il n'y a pas d'activités promotionnelles particulières.

---

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* fait savoir que des séminaires destinés aux dirigeants syndicaux et aux travailleurs sont organisés dans le but d'accroître la prise de conscience des objectifs et principes de la Déclaration sur les EMN.

## Thaïlande

S'agissant des activités promotionnelles, le gouvernement de la *Thaïlande* fait savoir que les informations disponibles ne permettent pas de donner une réponse.

## Togo

Le gouvernement du *Togo* a distribué des exemplaires de la Déclaration sur les EMN et a organisé des séminaires tripartites ayant pour but de mieux la faire connaître aux partenaires sociaux.

Le *Conseil national du patronat (CNP)* signale la tenue de plusieurs séminaires et réunions sur le dialogue social organisés sur l'initiative de l'OIT dans un cadre tripartite.

La *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* confirme les dires du gouvernement, tandis que le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* note qu'il n'a participé qu'à une seule réunion de ce genre qui a été organisée conjointement par le gouvernement et par l'OIT à travers l'African Graduate Fellowship Programme.

## Trinité-et-Tobago

Selon l'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)*, le Cabinet du Premier ministre a créé le 16 mai 1996 une commission tripartite qui se réunit chaque mois et qui fait des recommandations au sujet de la ratification des conventions aux autorités pertinentes de Trinité-et-Tobago. Jusqu'ici, cette commission a participé à la ratification de cinq conventions par le pays.

## Turquie

Pendant la période à l'examen, le gouvernement de la *Turquie* a continué à organiser des consultations avec les partenaires sociaux afin de promouvoir et d'améliorer la mise en application des objectifs et principes de la Déclaration sur les EMN.

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* confirme les dires du gouvernement.

## Ukraine

S'agissant de la promotion de l'application de la Déclaration sur les EMN, le gouvernement de l'*Ukraine* déclare qu'il s'emploie aujourd'hui à améliorer, en organisant des consultations tripartites avec les organisations d'employeurs et les syndicats, la législation économique et sociale en vigueur. Des groupes de travail tripartites sont créés chaque fois que des textes de lois ou des règlements sont élaborés. En outre, il y a eu, ces dernières années, des séminaires, des tables rondes et des conférences (certains avec la participation de spécialistes du BIT) ayant pour thème des questions relatives à la Déclaration.

La *Confédération des employeurs d'Ukraine* et la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)* font savoir qu'elles ont collaboré et participé à l'élaboration de la politique économique et sociale visant à promouvoir les buts et principes de la Déclaration sur les EMN.

La *Confédération des employeurs d'Ukraine* et l'*ULIE* reprennent à leur compte la dernière remarque faite par le gouvernement dans leur réponse commune.

#### Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* déclare qu'en général la Déclaration sur les EMN a suscité des activités promotionnelles aussi bien dans les entreprises multinationales que dans les entreprises nationales par le biais de la FEDECAMARAS, et plus précisément de la Commission OIT/OIE.

#### Viet Nam

La *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)* déclare que les activités visant à promouvoir la Déclaration sur les EMN sont peu nombreuses, tout en ajoutant qu'elle a organisé quelques séminaires et ateliers à l'intention des multinationales à Hanoi et Hô Chi Minh-Ville. Elle note que les activités promotionnelles ne sont pas toujours nombreuses, car le gouvernement cherche à attirer les investissements directs étrangers, et évite, par conséquent, d'exercer une pression trop forte sur les investisseurs étrangers.

#### Zambie

La *Fédération des employeurs de Zambie (ZEF)* déclare qu'elle n'a pas organisé beaucoup d'activités promotionnelles concernant la Déclaration sur les EMN.

#### Zimbabwe

Le gouvernement du *Zimbabwe* précise que la promotion de la Déclaration sur les EMN se fait par le biais du Centre des investissements du Zimbabwe, qui a été créé par le gouvernement et qui organise des séminaires sur ce thème. Le gouvernement a également distribué des exemplaires de cette Déclaration aux employeurs et aux travailleurs.

#### IV. Application de la Déclaration tripartite dans les divers secteurs économiques et industriels

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.*
- 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.*

##### Afrique du Sud

L'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)* signale qu'il n'existe pas de ZFE ni de ZES dans le pays.

Le *Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)* confirme qu'il n'y a pas de ZFE dans le pays.

Reconnaissant que l'Afrique du Sud ne possède pas de ZFE et que la législation du travail s'applique à tous les travailleurs quelle que soit leur localisation, la *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* fait quelques observations générales à propos du manque de moyens dont dispose la Déclaration sur les EMN pour vérifier les conditions dans lesquelles les multinationales exercent leurs activités. Alors qu'en Afrique du Sud la législation du travail s'applique à tout le pays et que les syndicats ont un rôle important à jouer, des pays en développement (un pays voisin est cité) possèdent des ZFE dans lesquelles les multinationales exploitent les travailleurs, violent les droits de l'homme, refusent de reconnaître les droits syndicaux de base, offrent des conditions de travail moins avantageuses et appliquent un traitement inéquitable. S'agissant de l'application dans les ZFE des principes formulés dans la Déclaration sur les EMN, la Fédération ajoute que ces zones ont été créées dans le but de contourner la législation nationale du travail et de priver

les travailleurs de leurs droits syndicaux, et cite en exemple les bas salaires, le régime des pensions, les conditions de travail déplorables et l'insuffisance des dispositifs de sécurité et santé. La FEDUSA ajoute que la privatisation des industries débouche généralement sur des destructions d'emplois.

## Allemagne

Le gouvernement de l'*Allemagne* s'interroge sur la signification des termes «zones franches d'exportation» et «zones économiques spéciales», et signale que les secteurs hors taxe, comme par exemple les ports francs, sont soumis à la même législation du travail que le reste du pays.

La *Confédération allemande des syndicats (DGB)* fait parvenir la réponse du syndicat allemand des postiers, syndicat sectoriel qui consacre une attention particulière aux entreprises de services transnationales qui sont nées ou sont en train de voir le jour dans le sillage de la privatisation et de la déréglementation de l'infrastructure du service public. Elle fait remarquer que le questionnaire utilisé pour l'enquête s'appuie plus sur le modèle de l'entreprise industrielle multinationale que sur celui de l'entreprise de services transnationale. Elle note toutefois que la privatisation des secteurs publics des postes et des télécommunications entraîne la disparition d'emplois et qu'il convient de déterminer si les entreprises de services multinationales peuvent maintenir le haut niveau de protection sociale et de cogestion atteint par le secteur public. Elle prie instamment l'OIT d'utiliser tous les moyens dont elle dispose pour surveiller l'évolution des nouvelles multinationales.

## Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda* note que la législation du travail régit l'ensemble des secteurs économiques, y compris les zones de libre-échange, et qu'aucune zone franche d'exportation ne fonctionne dans le pays.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* partage le point de vue exprimé par le gouvernement.

## Argentine

Le gouvernement de l'*Argentine* indique que la législation sociale et du travail applicable aux zones franches et aux zones économiques spéciales est la même que celle qui est appliquée dans le reste du pays. Les travailleurs jouissent pleinement de la liberté syndicale et du droit d'organisation, et rien ne limite l'exercice des droits fondamentaux de l'homme et, d'une manière générale, les droits des travailleurs reconnus par la législation nationale et les conventions internationales.

## Australie

Le gouvernement de l'*Australie* indique qu'il n'existe pas de zones franches d'exportation ou de zones économiques spéciales en Australie.

Le *Conseil australien des syndicats (ACTU)* confirme cette information, mais précise que certaines entreprises privatisées ont essayé de faire en sorte que leurs employés ne soient pas syndiqués et d'abaisser les normes de l'emploi. La sous-traitance de certaines activités a eu de fâcheuses répercussions sur les niveaux de l'emploi et a entraîné des licenciements.

## Autriche

Le gouvernement de l'*Autriche* signale que les zones franches d'exportation (ZFE) et les zones économiques spéciales (ZES) sont soumises à la même législation que le reste du



pays et que, par conséquent, les travailleurs y ont le droit de se syndiquer et jouissent des mêmes droits que les autres travailleurs.

## Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* déclare que la législation du travail est identique pour les ZFE, les ZES et le reste du pays. Les travailleurs ont le droit de créer les associations de leur choix et de pratiquer la négociation collective sur les conditions d'emploi. Les avantages offerts aux investisseurs ne menacent pas, directement ou indirectement, les droits fondamentaux de la personne, les droits syndicaux, la sécurité de l'emploi, l'égalité de traitement, les normes de sécurité et santé ni les autres droits des travailleurs. Le gouvernement propose aux nouvelles zones des installations à loyer très bas dans une sorte de parc industriel, afin de les aider à renforcer leur compétitivité et leurs capacités de production. Il convient de noter que les travailleurs des ZFE et des ZES jouissent du droit d'organisation et de négociation collective, mais qu'ils n'ont pas fait usage de ce droit. Ce sont les inspecteurs du travail du ministère du Travail qui veillent à l'observation des droits des employeurs et des travailleurs dans les ZFE et les ZES.

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* déclare que la question 24 ne le concerne pas.

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* soumet ses vues, qui concordent avec celles de la Fédération des employeurs du Bangladesh, présentées ci-après.

La *Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)* signale que les lois du travail portant sur les salaires, les conditions d'emploi et les prestations sociales sont strictement identiques dans les zones franches d'exportation, les zones économiques spéciales et le reste du pays. Les travailleurs des ZFE ont le droit de créer des associations, de faire part de leurs revendications aux employeurs et de résoudre les difficultés par le dialogue direct. Les avantages accordés aux investisseurs dans les zones spéciales n'ont absolument pas restreint les droits fondamentaux de l'homme, la sécurité de l'emploi et les autres droits des travailleurs. La participation des multinationales à des industries qui ont été privatisées n'a pas donné lieu à des problèmes sociaux particuliers. Les normes internationales sont maintenues pour les produits manufacturés dans les zones spéciales. Les travailleurs des multinationales jouissent de conditions de travail et de prestations nettement supérieures à celles des travailleurs des entreprises comparables du pays, ce qui explique qu'il n'y a pas de conflit avec les employeurs concernant les salaires, les conditions de travail, le paiement, les congés et toutes les autres prestations prévues par la loi. La BEF ajoute que le Bangladesh a besoin de ZFE pendant quelques années pour atteindre un niveau de développement économique et social dont puissent bénéficier également les travailleurs d'entreprises comparables, et pour venir à bout du chômage.

La *Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)* déclare que ni la législation du travail ni le cadre juridique en vigueur de protection des droits d'association des travailleurs ne s'appliquent dans les ZFE, qui à sa connaissance ne sont pas régies non plus par des dispositions spéciales en la matière; seule vaut dans chaque entreprise la politique de l'employeur. Elle signale en outre que, contrairement aux dispositions constitutionnelles, le droit d'organisation et de négociation collective n'existe pas dans les zones franches d'exportation. La BWF estime que les avantages particuliers ont un effet négatif sur les aspects mentionnés à la question 24 c) et relève un certain nombre de problèmes liés à l'activité des ZFE, notamment: pas de droit d'organisation ni de droit de négocier collectivement les conditions d'emploi, violation de la Constitution, non-respect

des droits fondamentaux de la personne, pas de sécurité d'emploi ni de sécurité sociale, insuffisance des dispositifs mis en place en matière de sécurité et d'hygiène.

#### Barbade

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* répond par la négative aux questions *a), c), d), e), f)*, et par l'affirmative à la question *b)*.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* signale qu'il n'existe pas de zones franches d'exportation et de zones économiques spéciales, mais que les multinationales obtiennent des avantages pour s'établir à la Barbade. La législation du travail ne diffère pas dans ces zones de celle qui est appliquée dans le reste du pays. Les travailleurs sont libres de s'affilier au syndicat de leur choix, même si certains employeurs essaient d'empêcher la constitution de syndicats. Le syndicat répond par la négative aux questions *c), d)* et *e)*.

#### Bélarus

Le gouvernement du *Bélarus* signale que la législation du travail du Bélarus ne contient pas de disposition spéciale pour les travailleurs employés dans les entreprises à capitaux étrangers ou opérant dans des zones franches (voir également plus haut «Salaires, prestations et conditions de travail»).

#### Belgique

Le gouvernement de la *Belgique* signale qu'il n'y a pas de zones franches d'exportation en Belgique.

#### Brésil

Le gouvernement du *Brésil* fait observer que la législation du travail appliquée dans la zone franche de Manaus est la même que celle qui est en vigueur dans le reste du pays et que, de ce fait, tous les travailleurs de cette région jouissent des mêmes avantages. Il ajoute que le même droit du travail s'applique dans les zones industrielles d'exportation et dans le reste du pays. Les travailleurs ont notamment le droit de créer des organisations afin de maintenir leurs conventions collectives (par exemple Força Sindical, le Syndicat des métallurgistes de l'Amazonas (SMA), ainsi que d'autres organisations actives dans la zone franche de Manaus). Les droits des travailleurs ne sont limités par aucun avantage particulier, étant donné que ces droits sont garantis par la législation du travail. En ce qui concerne les antécédents particuliers relatifs à l'application de la Déclaration sur les EMN, dès la création de cette zone franche en 1967, les compagnies nationales et les multinationales dont les projets avaient été agréés ont été invitées à fournir aux travailleurs diverses prestations, telles que moyens de transport, crèches, repas, soins médicaux, dentaires et hospitaliers. Entre 1996 et 1999, les effectifs annuels moyens du secteur industriel, dans les entreprises de la zone franche de Manaus, reflétaient la crise qui a touché tous les secteurs; pendant cette période, en effet, la concurrence des produits étrangers a atteint le marché intérieur et l'économie a subi une récession (le tableau joint à la réponse indique une chute des effectifs, qui sont passés de 8 090 en 1996 à 674 en 1997, 6 905 en 1998 et 7 237 en 1999). Pendant cette période, la loi n° 8 387/91 a permis de procéder à des réaménagements du modèle de la zone franche de Manaus en fonction de la nouvelle donne et de la nécessité de continuer de promouvoir le développement de l'Amazonie occidentale en diversifiant le secteur industriel (quelques exemples sont cités, provenant des secteurs du mobilier et des cosmétiques, qui ont utilisé des matières premières d'origine végétale provenant de la région amazonienne), en vue de créer des emplois et des revenus dans la zone franche.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* partage l'opinion du gouvernement sur la question 24 a)-d) et ajoute que la liberté d'association est consacrée par la Constitution.

## Bulgarie

Le gouvernement de la *Bulgarie* indique que la législation du travail en vigueur est homogène et qu'il n'existe pas de normes spéciales en matière de droit d'organisation applicables aux zones franches et aux zones industrielles du pays. Les relations professionnelles et le régime de sécurité sociale applicables aux travailleurs de ces zones sont réglementés conformément à la législation bulgare. Les travailleurs ont le droit de créer des syndicats et d'utiliser la négociation collective mais, dans la pratique, il est regrettable que ce droit ne soit pas toujours exercé. Le gouvernement répond par la négative à la question c), qui a trait aux avantages susceptibles de limiter les droits des travailleurs. A propos de la question d), le gouvernement fait savoir que les conventions collectives déjà en vigueur demeurent applicables après la privatisation des entreprises concernées. Voir réponse à la question 16.

## Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* signale que le pays ne possède pas de zones franches d'exportation ni de zones économiques spéciales.

## Cameroun

L'*Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)* indique que le Cameroun possède depuis plusieurs années des zones franches industrielles mais qu'il n'a pas pu y être actif, de sorte qu'il ne peut fournir d'informations utiles sur cette question.

## Cap-Vert

Le gouvernement du *Cap-Vert* déclare que le droit du travail en vigueur dans les zones industrielles est le même que celui qui est appliqué ailleurs. Selon lui, les travailleurs des zones économiques spéciales ont le droit de créer librement des associations. Les avantages offerts aux investisseurs dans les zones spéciales ne restreignent nullement les droits fondamentaux de l'homme.

## Chypre

La *Fédération panchypriote du travail (PEO)* déclare que la législation du travail s'applique à l'ensemble du pays, y compris les zones économiques spéciales, et que les travailleurs jouissent dans ces zones de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. En outre, les avantages spécifiques destinés à attirer les investisseurs dans les zones économiques spéciales ne restreignent ni les droits fondamentaux de l'homme, ni les normes essentielles en matière de relations professionnelles. Elle n'a pas connaissance d'une participation de multinationales dans des entreprises privatisées et fait observer que les principes énoncés dans la Déclaration sur les EMN sont appliqués dans les ZES.

## Colombie

Le gouvernement de la *Colombie* fait savoir que les normes applicables dans les zones économiques spéciales sont identiques à celles qui sont en vigueur partout ailleurs dans le pays et que les travailleurs y jouissent du droit de former des associations au même titre que les autres travailleurs du pays, à l'exception de certains de l'Etat. Les avantages offerts aux entreprises multinationales ne limitent pas les droits des travailleurs. Le système colombien d'inspection du travail, qui cherche à améliorer les relations professionnelles, vérifie que les multinationales appliquent les lois et les réglementations

de telle façon que les conditions de travail n'y soient pas moins favorables que dans les entreprises locales. La présence des multinationales dans des secteurs autrefois contrôlés par l'Etat et qui ont été privatisés a entraîné une réduction du personnel dans le cadre des mesures prises pour optimiser le processus de production. Ces transformations se sont toutefois accomplies dans le respect de la loi et des conventions collectives de travail.

### République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* rapporte que le droit d'organisation des travailleurs est garanti par les mêmes protections juridiques dans les multinationales et dans les entreprises nationales. Dans les zones franches d'exportation et les zones économiques spéciales, les travailleurs ont eux aussi le droit de former des associations de leur choix, de pratiquer la négociation collective et d'agir collectivement. Les avantages spéciaux ne limitent absolument pas, directement ou indirectement, les droits fondamentaux de l'homme ou les principaux droits syndicaux, la sécurité de l'emploi, l'égalité de traitement, les normes de sécurité et d'hygiène ou les autres droits des travailleurs. Le gouvernement ne signale aucun cas particulier en ce qui concerne l'application de la Déclaration tripartite. La loi sur les relations professionnelles ne contient aucune disposition concernant directement les ZFE, les ZES ou les installations de production délocalisées. Les syndicats se sont opposés au bradage du secteur de l'électricité à des entreprises étrangères, dans le cadre de la restructuration du secteur public, mais aucun conflit du travail particulier n'a éclaté dans les multinationales exerçant leur activité dans les secteurs privatisés ou déréglementés. Les principes de la Déclaration tripartite, et notamment les droits des travailleurs, sont correctement appliqués dans les ZFE, les ZES et dans les autres régions.

### Costa Rica

Le gouvernement du *Costa Rica* déclare qu'il existe dans le pays deux sortes de zones spéciales, qui ont pour but d'inciter les multinationales à apporter des matières premières et à utiliser la main-d'œuvre pour la fabrication de produits destinés à l'exportation: les zones franches et le «perfeccionamiento activo». En 1998, les zones franches représentaient 28 368 emplois, dont 77 pour cent faisant appel à une main-d'œuvre non qualifiée et 8 pour cent à une main-d'œuvre qualifiée. Quatre-vingt pour cent des entreprises qui opèrent dans les zones spéciales sont entièrement sous contrôle étranger. Le gouvernement déclare que les entreprises des zones franches sont censées remplir les mêmes conditions que les entreprises nationales en vertu du Code du travail et des lois pertinentes, même si la législation régissant les zones franches ne le mentionne pas expressément. Il observe que le dynamisme de l'exportation, en particulier l'élan donné par les zones franches, a permis au Costa Rica d'atteindre l'un des taux de croissance économique les plus élevés en Amérique latine en 1998 et 1999 (chiffres fournis). Les mesures visant à favoriser l'installation dans ces zones comprennent notamment la gratuité, pendant plusieurs années, des services d'utilité publique («tributos a las utilidades»). Les réglementations appliquées dans les zones franches diffèrent par certains aspects de celles qui régissent le reste du territoire. Ainsi, le paragraphe 1 de l'article 4 de la loi n° 7210 sur le régime applicable aux zones franches impose aux entreprises gérant des zones industrielles de prévoir des garderies pour les enfants (jusqu'à l'âge de cinq ans) des travailleurs ainsi que des espaces de loisirs pour ces derniers; l'article 37, modifié par la loi n° 7638, dispose que les entreprises qui gèrent des zones industrielles doivent mettre à la disposition des travailleurs des locaux qu'ils utiliseront pour leurs réunions et assemblées, et veiller à l'entretien de ces locaux; le paragraphe K de l'article 20 prévoit le versement d'une prime correspondant à 10 pour cent des salaires pour les entreprises situées dans des «zones relativement moins développées»; l'article 2 stipule que les entreprises placées sous ce régime peuvent demander de l'aide à la société de gestion ou à PROCOMER pour la formation, ainsi qu'à l'Institut d'apprentissage national (INA) pour les employés des entreprises situées dans les zones franches; le paragraphe C de

l'article 32 de la loi n° 7210 énonce que les entreprises sont dans l'obligation de garantir un niveau minimum d'emploi pour pouvoir bénéficier des prestations prévues par le régime; le paragraphe H de l'article 32 de cette même loi énonce la nécessité pour les entreprises d'obtenir l'autorisation préalable de PROCOMER, l'organisme gouvernemental chargé de l'administration des zones franches, avant de cesser complètement leurs activités ou de quitter leurs installations, et de respecter à cet égard les formes prévues par le règlement d'application de la loi. Le gouvernement fait savoir que les travailleurs sont autorisés, sans la moindre restriction, à former des associations et à engager des négociations collectives sur leurs conditions de travail, et ajoute que les avantages offerts aux investisseurs dans les zones spéciales ne sauraient en aucun cas causer le moindre préjudice aux droits fondamentaux, à l'égalité de traitement, aux normes de santé et de sécurité ou à tout autre droit des travailleurs. S'agissant des différents paragraphes de la Déclaration sur les EMN concernant les activités menées dans les zones économiques spéciales ou les zones franches d'exportation, le gouvernement, se référant en l'occurrence au paragraphe 20, explique qu'il existe divers programmes visant à multiplier les liens entre les entreprises nationales et les multinationales. Evoquant ensuite le paragraphe 26, il explique que les entreprises qui, pour une raison ou une autre, envisagent de modifier leurs activités et de prendre des mesures qui pourraient toucher leurs employés (qu'il s'agisse de la fermeture de l'usine ou d'une fusion avec une autre entreprise) doivent s'acquitter de certaines obligations, conformément aux dispositions du contrat d'exploitation signé par l'entreprise afin de pouvoir bénéficier du régime spécial. Selon les termes de ce contrat, si une entreprise envisage une cessation ou une transformation radicale de ses activités, elle doit le déclarer publiquement dans les journaux du pays, et PROCOMER, qui a le droit de demander d'autres documents pertinents, doit garantir qu'aucun différend avec les employés n'est en suspens. Il évoque enfin le paragraphe 30 et explique à ce propos que quelques multinationales participent activement, avec d'autres entreprises, des représentants du gouvernement et des centres de recherche, à des programmes destinés à améliorer la qualité de la formation.

#### Côte d'Ivoire

Le gouvernement de la Côte d'Ivoire signale que les avantages accordés aux investisseurs dans les zones franches d'exportation, étant de nature purement fiscale, ne peuvent constituer un obstacle à l'application de la Déclaration sur les EMN.

#### Croatie

La *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)* ne peut répondre aux questions relatives aux zones franches. Elle indique que la participation à l'ancienne entreprise d'Etat de la multinationale sur laquelle elle a fondé son rapport (voir «Historique et objectif») a facilité la conclusion de conventions collectives, en raison des bonnes relations professionnelles qui existent dans le pays d'origine de cette multinationale.

#### Danemark

Les partenaires tripartites du Danemark signalent qu'il n'existe pas au Danemark de zones économiques telles que les ZFE ou les ZES.

#### République dominicaine

La *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)* indique que, du point de vue de la politique de l'environnement, les entreprises des zones franches (l'industrie minière, ainsi que les industries touristique et hôtelière) ont provoqué une hausse des taux de pollution et détruit des écosystèmes dans les provinces où elles exercent leur activité. En ce qui concerne l'application du droit dans les zones économiques spéciales, dans les zones franches d'exportation et dans les autres parties du

pays, la CNTD signale certaines différences en faveur des multinationales: salaires relatifs inférieurs, non-participation des salariés aux résultats de l'entreprise (alors que le paiement de 10 pour cent des bénéfices est obligatoire pour les autres entreprises en vertu de l'article 226 du Code du travail), exonération des taxes municipales et d'autres charges. Dans les zones économiques spéciales ou les zones franches d'exportation, les travailleurs ont le droit de créer des associations de leur choix et de pratiquer la négociation collective sur les conditions d'emploi. La CNTD note également qu'à sa connaissance il n'existe pas, du moins explicitement, d'avantage particulier offert aux investisseurs susceptible de limiter, directement ou indirectement, les droits fondamentaux de l'homme ou 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. Elle signale que les syndicats continuent d'être organisés clandestinement afin d'empêcher que les travailleurs qui adhèrent à ces syndicats ne soient licenciés, en violation des principes de la Déclaration. Elle note ensuite que la participation de multinationales (dont le nom est cité) aux anciennes industries étatiques, qui sont aujourd'hui privatisées ou déréglementées, a provoqué des problèmes sociaux. Les syndicats ont été dissous avant la privatisation (des cas sont cités dans le secteur des services collectifs) ou après (sont cités des noms de multinationales dans l'agriculture). Des conflits éclateront lorsque les centrales syndicales essaieront de favoriser la création de syndicats dans les entreprises privatisées, étant donné que les nouveaux investisseurs ont averti qu'ils ne le toléreront pas. La CNTD note que, par principe de classe, aucun chef d'entreprise n'autorisera jamais de son plein gré la constitution de syndicats. Faisant observer qu'une économie comme celle de la République dominicaine conserve un taux de croissance élevé alors que la pauvreté s'aggrave et que la concentration des revenus se poursuit (selon la banque centrale, 78 pour cent des salariés ont des revenus inférieurs au prix moyen du panier de la ménagère), et considérant que les normes du travail sont des instruments de répartition des revenus, la CNTD conclut qu'on ne peut qu'en déduire qu'une fois de plus les droits des travailleurs n'ont pas été respectés.

## Egypte

Le gouvernement de l'*Egypte* indique qu'aux termes de l'article 43 de la loi sur l'investissement-garanties et incitations les entreprises opérant dans les zones franches publiques sont dispensées de l'application de certaines dispositions de la loi n° 113 de 1985 et du titre III, chapitre 5. Il note en outre que les travailleurs des zones franches n'ont pas le droit de former des associations de leur choix ni de négocier collectivement. En vertu de la loi sur l'investissement susmentionnée, les entreprises en participation présentes dans les ZFE ne relèvent pas du champ d'application de la loi n° 73 de 1973 concernant les conditions et les modalités d'élection des représentants des travailleurs aux comités de direction des entreprises du secteur public, des entreprises en participation et des associations et entreprises privées (articles 14 et 36 et titre IV, section 14). Le gouvernement indique que les avantages particuliers qui peuvent être offerts aux investisseurs ne limitent pas les droits fondamentaux de l'homme, les droits syndicaux, la sécurité de l'emploi, l'égalité en matière de sécurité, ni les autres droits des travailleurs. La loi n° 79 sur les assurances sociales de 1975 s'applique à tous les ressortissants égyptiens travaillant dans des entreprises qui opèrent dans les zones franches.

## El Salvador

Le gouvernement d'*El Salvador* note que le droit du travail applicable dans les zones franches d'exportation ou dans les zones économiques spéciales n'est pas différent de celui qui est appliqué dans le reste du pays. Les travailleurs y ont le droit de former des associations de leur choix et d'engager des négociations collectives sur les conditions d'emploi qui leur sont applicables. Le gouvernement précise que les investisseurs ne bénéficient pas d'avantages spéciaux et qu'il n'y a pas d'antécédents particuliers concernant l'application de la Déclaration sur les EMN. Le gouvernement envisage de chercher des moyens de traiter les informations sur les ZFE et les ZES concernant les

paragraphes énumérés de cette Déclaration. La présence de multinationales dans des secteurs anciennement contrôlés par l'Etat et désormais privatisés ou déréglementés n'a pas créé de problèmes sociaux particuliers. Le gouvernement déclare enfin qu'il n'a pas suivi l'application des principes de la Déclaration sur les EMN dans les zones franches d'exportation et dans les zones économiques spéciales.

## Equateur

Le gouvernement de l'*Equateur* répond que le Conseil national des zones franches (CONAZOFRA) a été institué en application de la loi publiée au Registre officiel (supplément) n° 149 du 16 mars 1999, portant révision de la loi de 1991 sur les zones franches, amendée en 1994 (copie de la loi de 1999 est jointe). Le CONAZOFRA fonctionne comme un conseil, composé du Président de la République, des ministres du Commerce extérieur, des Finances et de la Défense, d'un représentant de la Chambre de commerce de la zone franche et d'un représentant élu des entreprises de la zone franche. Aux termes de cette loi, les relations professionnelles entre les entreprises de cette zone et leurs employés sont soumises à la législation du travail en vigueur, à laquelle ont toutefois été apportées quelques modifications. Ainsi, le salaire des employés de ces entreprises doit être au moins supérieur de 10 pour cent au salaire minimum en vigueur dans le même secteur dans le reste du pays. Lors de la signature du contrat, les parties doivent convenir du montant du salaire, ou du salaire quotidien, en dollars des Etats-Unis; le salaire sera versé dans la monnaie nationale au taux de change libre en vigueur le jour du paiement. En outre, les contrats de travail établis dans les zones franches sont essentiellement temporaires, ne sont pas soumis aux dispositions de l'article 14 du Code du travail sur la stabilité minimum et les exceptions, et doivent être renouvelés aussi souvent que nécessaire. Ces contrats doivent être enregistrés auprès de l'Inspection du travail du district concerné. Les travailleurs des zones franches ont le droit de créer les organisations de leur choix et de pratiquer la négociation collective sur les conditions d'emploi. Le gouvernement fait également observer qu'aucun des avantages particuliers offerts aux investisseurs dans les zones franches ne restreint en quoi que ce soit les droits fondamentaux de l'homme ou les droits syndicaux de base. En ce qui concerne d'éventuels cas relatifs à l'application de la Déclaration sur les EMN dans divers secteurs des zones franches et le contenu des paragraphes 17, 20, 25, 26, 30, 34, 37, 40, 41, 45, 52, 54, 56 et 58 de la Déclaration, le gouvernement de l'*Equateur* rappelle que le CONAZOFRA est en cours de structuration et qu'il n'est donc pas possible de répondre précisément à ces questions. Le gouvernement actuel est favorable à la privatisation dans divers cas, mais n'a pas encore pris d'initiative dans ce sens. S'agissant de l'application des principes de la Déclaration dans les zones franches, le gouvernement précise que les zones franches, autorisées depuis plusieurs années, n'ont pas fonctionné, en raison essentiellement du manque d'investissements étrangers, mais il estime qu'elles resteront toujours une source d'emploi supplémentaire pour les Equatoriens. Il déclare que l'*Equateur* veille au respect et à l'exercice des droits et obligations des salariés des entreprises nationales comme des entreprises multinationales et qu'il ne faut pas créer des différences préjudiciables aux travailleurs mais, compte tenu des spécificités, promouvoir l'égalité et le respect pour tous.

## Estonie

Les partenaires tripartites de l'*Estonie* notent qu'il n'y pas de ZES en Estonie mais que le gouvernement a approuvé la création d'une ZFE dans une ville (dont le nom est cité).

## Ethiopie

La *Confédération des syndicats éthiopiens* signale qu'il n'existe ni ZFE ni ZES en Ethiopie.

## Finlande

Les partenaires tripartites de la *Finlande* transmettent les commentaires de l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), de la Confédération finlandaise des employés (STTK) et de la Confédération syndicale des professions universitaires (AKAVA), qui indiquent que la Finlande ne possède pas de ZFE, mais que des filiales de multinationales finlandaises opèrent dans des ZFE en Chine.

## Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* indique qu'il n'existe pas encore de zones franches d'exportation ni de zones économiques spéciales, mais que leur création est à l'étude.

## Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana (TUC)* note que les zones économiques spéciales et le reste du pays sont soumis à une législation du travail identique, et que les travailleurs de ces zones et des zones franches d'exportation ont le droit de former des associations et de pratiquer la négociation collective. Cependant, les avantages spéciaux ont restreint les droits des travailleurs, bien qu'aucun problème particulier ne soit à signaler à cet égard. Le Congrès répond par la négative aux sections d) à g) de la question 24.

## Grèce

La *Fédération des industries grecques (FIG)* déclare qu'il n'existe pas de secteur particulier dans lequel la législation du travail applicable différerait, sous quelque aspect que ce soit, de celle qui est appliquée ailleurs dans tout le pays.

## Guatemala

Le gouvernement du *Guatemala* signale que la législation appliquée dans les zones franches d'exportation ou les zones économiques spéciales du pays n'est pas différente de celle appliquée dans le reste du pays. Les travailleurs de ces zones ont le droit de constituer des associations de leur choix et d'engager des négociations collectives sur leurs conditions d'emploi. Il n'existe pas d'avantage spécial limitant d'une manière quelconque les droits fondamentaux de l'homme ou 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. Le gouvernement précise que seules les organisations syndicales se sont intéressées de près à l'application de la Déclaration sur les EMN dans les divers secteurs économiques ou industriels. Il note, à propos du phénomène de la privatisation, que, lorsque Telefónica Nacional a été privatisée, l'entreprise concernée (nom cité) a procédé à une restructuration administrative qui a débouché sur une réduction d'effectifs et a donné lieu au versement d'indemnités de licenciement correspondantes.

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* fait savoir que le droit du travail s'applique sur l'ensemble du territoire national, y compris les zones franches; il n'y a aucune limitation des droits constitutionnels ou des droits des travailleurs. Il n'existe pas de données d'expérience disponibles sur la promotion de la Déclaration sur les EMN. Quant à des informations spécifiques concernant certains paragraphes de cette Déclaration, il n'y en a pas d'autres que celles fournies dans les précédentes réponses. A ce jour, aucun problème n'a été observé dans des entreprises d'Etat qui ont été privatisées. En général, l'activité a été relativement limitée dans les zones franches du Guatemala et n'a pas créé de conflits du travail; en ce qui concerne la Déclaration, le CACIF n'estime pas qu'il y ait eu un impact de quelque type que ce soit dans ces zones.



---

## Guyana

Le gouvernement du *Guyana* fait remarquer que les questions concernant les ZFE et les ZES ne s'appliquent pas à ce pays.

## Hongrie

Dans le rapport soumis par les partenaires tripartites de la *Hongrie*, le gouvernement indique que le Code du travail s'applique à tout travail effectué et que les ZFE ne relèvent pas d'une législation différente. Le Code du travail s'applique également au droit de négociation collective dans les ZFE. En ce qui concerne les questions directement liées à la privatisation et à la déréglementation, le gouvernement note qu'au cours de la privatisation du secteur de l'électricité il a décidé qu'un certain pourcentage du revenu de la privatisation serait consacré à la formation et au perfectionnement des travailleurs licenciés, et que ce programme fonctionne depuis 1999. La Fédération des industriels hongrois, l'un des partenaires tripartites, ajoute que les travailleurs ont le droit de former des associations de leur choix et de pratiquer la négociation collective dans les ZFE. Par ailleurs, les droits des travailleurs ne sont nullement restreints par les avantages particuliers concédés aux investisseurs. La fédération ajoute qu'elle sait peu de choses en ce qui concerne l'application de la Déclaration sur les EMN dans ces zones. Quant aux problèmes liés à la privatisation et à la déréglementation, les employeurs signalent que plusieurs entreprises privées ont licencié des travailleurs qui ne répondaient pas aux critères des nouveaux propriétaires de multinationale, ce qui a parfois entraîné des conflits du travail. La Confédération nationale des syndicats hongrois, la Fédération nationale des syndicats autonomes et la Fédération nationale des conseils de travailleurs, partenaires tripartites, relèvent des divergences d'opinions sur les effets de la privatisation. Pour un tiers des multinationales, en effet, la privatisation a apporté des avantages aux employés, sous forme d'une hausse des salaires et d'une amélioration des conditions de travail et de la protection sociale. Mais, dans la plupart des cas, elle s'est accompagnée de réductions d'effectifs, lorsque les employés ne pouvaient satisfaire aux exigences en matière d'efficacité, d'augmentation de la productivité et de formation continue.

## Inde

Le gouvernement de l'*Inde* note que les syndicats ont parfois porté plainte contre le refus de reconnaissance des droits syndicaux dans certaines zones franches d'exportation. Leurs doléances ont été examinées par les organismes d'exécution respectifs, dont la position a été communiquée aux organismes tripartites nationaux.

## Indonésie

Le gouvernement de l'*Indonésie* rapporte qu'il existe plusieurs zones franches d'exportation dans le pays. Qu'elles opèrent dans des ZFE ou en dehors, toutes les entreprises sont traitées de la même manière, eu égard au droit du travail, aux syndicats, aux conditions d'emploi et de travail et aux questions de sécurité et de santé.

## Irlande

Le *Congrès irlandais des syndicats (ICTU)* signale que la même législation du travail s'applique à toutes les entreprises, y compris celles qui sont situées dans la zone d'exportation de Shannon, et garantit aux travailleurs le droit de former des associations de leur choix et de pratiquer la négociation collective. Il répond par la négative aux autres questions, sauf pour signaler que l'emploi et les droits des travailleurs dans les ZFE et les ZES sont les mêmes que ceux des autres travailleurs.

## Italie

Le gouvernement de l'*Italie* note qu'aucune zone spéciale n'a été créée dans son pays, et ajoute que l'application de la législation italienne du travail, notamment la législation sociale et la législation sur la sécurité de l'emploi, est un principe général du droit public, lequel prévoit des sanctions de nature pénale ou administrative en cas de violation des mesures de protection sociale. Le droit privé du travail est applicable aux relations de travail dans les multinationales.

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* indique qu'un certain nombre de lois et réglementations s'appliquent aux zones économiques spéciales. Aucun syndicat n'y a été créé, mais le droit du travail permet à tous les travailleurs du pays de s'affilier aux syndicats existants. Les avantages proposés aux investisseurs ne limitent pas les droits des travailleurs. La création de zones industrielles qualifiées dans le nord de la Jordanie a été une expérience très fructueuse, que le gouvernement a l'intention de renouveler dans d'autres zones moins développées du sud du pays. Il précise que la perte d'emplois qui menaçait certains travailleurs ne s'est pas produite. La loi du travail de 1996 s'applique à toutes les entreprises et garantit de ce fait les droits des travailleurs dans les zones économiques spéciales.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* note, confirmant sur ce point la déclaration du gouvernement que, si les travailleurs des zones économiques spéciales n'ont pas le droit de créer leurs propres syndicats, ils ont celui de s'affilier aux syndicats nationaux, lesquels pourront mener des négociations collectives en leur nom. La Chambre reconnaît également qu'aucun avantage spécial ne restreint les droits fondamentaux de l'homme ou les droits syndicaux de base. L'application de la Déclaration sur les EMN est démontrée par le fait que des comités tripartites ont été constitués pour négocier les salaires minima et examiner de près les cas de licenciement collectif, ainsi que par une action tripartite dans d'autres domaines, tels que l'éducation et la formation et le développement du droit du travail. La Chambre relève que les zones industrielles qualifiées, justifiant ainsi la finalité qui leur avait été assignée, ont réussi à attirer 300 millions de dollars d'investissement et ont créé 5 000 emplois. La Chambre reconnaît, comme le gouvernement, que la participation de multinationales à des industries anciennement étatiques a pu susciter la crainte de pertes d'emplois, mais que ces craintes ont disparu.

## Kenya

Le gouvernement du *Kenya* répond par la négative aux questions 24 a), c) et d), mais signale que les activités qui se déroulent dans les ZFE ne sont pas soumises à la législation en matière de santé et de sécurité, et qu'il faut supprimer cet avantage concédé aux investisseurs. Il confirme que les travailleurs ont le droit de former des associations et de pratiquer la négociation collective, mais note qu'il est très courant que les multinationales établies dans les ZFE n'autorisent pas leurs travailleurs à s'affilier à des syndicats. Voir aussi la réponse à la question 14. Il fournit sur la législation et la pratique dans les ZFE des informations qui concordent avec ses réponses aux questions 4, 17, 18 et 19.

## Koweït

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites du *Koweït* expliquent que toutes les entreprises sont régies par le droit du travail. Les travailleurs des ZES ont le droit de former des associations et de pratiquer la négociation collective, pour autant que statuts et règlements soient respectés. Les droits fondamentaux ainsi que les autres droits des travailleurs ne sont pas limités par les avantages spéciaux offerts aux investisseurs dans les ZES. La privatisation et la déréglementation n'ont pas provoqué de conflit du travail

particulier. Ils ajoutent qu'il n'a été procédé à aucune évaluation de l'application de la Déclaration sur les EMN dans les ZFE et les ZES.

#### Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* signale l'existence de zones économiques spéciales en Lettonie et précise que, dans ces zones comme dans le reste du pays, une seule et même législation régit les droits du travail, les droits syndicaux et les droits de l'homme. Elle ajoute que ces zones connaissent des difficultés semblables à celles qui sont évoquées dans les pages précédentes de ce rapport.

#### Liban

Le gouvernement du *Liban* précise que le Code du travail vaut pour tous les territoires, et que les conventions de l'OIT ratifiées par le Liban s'appliquent à l'ensemble des secteurs économiques. Il note qu'à sa connaissance aucune multinationale n'est établie dans les zones franches d'exportation du pays.

#### Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* signale qu'aucune zone spéciale n'est encore en exploitation dans le pays, mais que le cadre législatif qui permettra cette mise en exploitation est déjà en vigueur. L'article 4 de la loi de 1995 sur les zones franches économiques n° 1-976 dispose que ces zones relèvent de la Constitution et des lois de la République de Lituanie. Cette loi ne réglemente pas les droits de former des associations et de pratiquer la négociation collective, droits qui restent garantis par la loi n° 1-1 201 de 1991 sur les conventions collectives de travail. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, ont été ratifiées. Le gouvernement répond par la négative aux sections c) et e) de la question 24 mais note que la gestion des multinationales semble plus efficace que celles des anciennes entreprises publiques.

La *Centrale des syndicats lituaniens (CSL)* confirme cette Déclaration. L'*Unification des syndicats lituaniens (LPSS)* note que le pays ne possède pas pour l'instant de zones économiques spéciales ni de zones franches d'exportation.

#### Madagascar

L'*Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM)* indique que la législation du travail s'applique à toutes les entreprises du secteur privé. En théorie, les travailleurs ont le droit de former des associations et de pratiquer la négociation collective dans les ZFE et les ZES, mais la plupart d'entre eux n'ont pas d'expérience ni de pratique syndicales. Les avantages spéciaux offerts aux investisseurs restreignent les droits des travailleurs, étant donné que l'objectif des entreprises est de promouvoir la productivité et la rentabilité. Les problèmes liés au désinvestissement progressif de l'Etat par rapport aux entreprises publiques sont nombreux: difficultés à négocier des plans sociaux, à assurer l'indemnisation des personnes licenciées et à faciliter leur réinsertion sur le marché du travail. La préoccupation majeure des employeurs étant la productivité et la rentabilité, ils pratiquent une politique de l'emploi à court terme qui s'accompagne d'une indifférence à l'égard des droits des travailleurs.

#### Malaisie

Les partenaires tripartites de la *Malaisie* font observer que la législation du travail s'applique de façon identique dans les ZFE et dans le reste du pays et que les travailleurs de ces zones ont le droit de former des associations de leur choix et de pratiquer la

négociation collective. Ils répondent par la négative aux sections *c)* et *f)* de la question 24. Dans leur évaluation de l'application des principes de la Déclaration sur les EMN, ils indiquent que les droits des travailleurs employés dans ces zones n'ont pas été restreints.

#### Malte

L'*Union générale des travailleurs de Malte (GWU)* indique qu'il n'existe ni ZFE ni ZES actives à Malte.

#### Maurice

Le gouvernement de *Maurice* indique que les entreprises opérant dans les ZFE sont régies par le règlement de 1984 sur les entreprises d'exportation (arrêté sur la rémunération), tel qu'il a été modifié, et la loi de 1993 sur le développement industriel, qui a abrogé la loi de 1970 sur les zones franches d'exportation. De ce fait, diverses conditions d'emploi, touchant notamment la résiliation des contrats de travail, les horaires de travail et l'âge de la retraite, sont différentes de celles des autres secteurs. La sixième partie de la loi sur le développement industriel (sur la cessation de la relation de travail) ne s'applique pas aux travailleurs des ZFE, sauf en cas de licenciement injustifié. Les cas de suppression d'emploi ne doivent pas, comme cela est le cas dans d'autres secteurs, être examinés par la Commission sur la résiliation des contrats de travail. Dans une situation de ce genre, l'article 20 de la loi prévoit un dédommagement pour la cessation de service. Les heures supplémentaires sont calculées sur une base hebdomadaire et non plus quotidienne, ce qui implique que le travailleur doit avoir déjà effectué 45 heures de travail hebdomadaires avant que les heures supplémentaires puissent être prises en compte (il n'est pas tenu compte du nombre quotidien d'heures ouvrées). Un travailleur peut également recevoir l'ordre d'exécuter jusqu'à dix heures supplémentaires par semaine et de travailler un jour férié. Les travailleuses pourront être appelées à travailler entre 10 heures du soir et 5 heures du matin, auquel cas elles auront ensuite douze heures de libre avant la reprise du travail. Dans la plupart des réglementations sur les rémunérations, il existe des dispositions concernant la possibilité de prendre la retraite à 60 ans ou avant cet âge pour des raisons médicales et le versement d'indemnités calculées en fonction de la durée du service. Or ces dispositions n'ont pas encore été intégrées dans les règlements qui régissent les ZFE. La loi sur les relations professionnelles, qui s'applique de manière globale et non pas seulement aux ZFE, ne prive en aucune façon les travailleurs de leur droit de former une association de leur choix, d'adhérer à une telle association ou de pratiquer la négociation collective. Les droits fondamentaux de l'homme et les droits syndicaux de base ne sont pas limités par la nature particulière des ZFE, mais certaines dispositions en matière de travail diffèrent de celles qui sont applicables aux travailleurs dans les autres entreprises nationales. En ce qui concerne l'application de la Déclaration sur les EMN, une ZFE n'est pas considérée comme différente des autres secteurs économiques, et les principes de la Déclaration y sont généralement appliqués. La participation de multinationales aux anciennes entreprises publiques ne donne lieu à aucun problème social particulier.

#### Mexique

Le gouvernement du *Mexique* signale que la législation sur les exportations est généralement appliquée, mais que les entreprises établies à la frontière sont avantagées en matière de coûts, d'infrastructure et de transports. Tous les travailleurs du pays ont les mêmes droits, et leurs organisations sont soumises aux décisions des tribunaux locaux ou fédéraux. Les incitations à l'investissement ont pour but de faciliter le développement économique et industriel. La Commission fédérale de conciliation et d'arbitrage, la Commission locale de conciliation et d'arbitrage, et le Bureau du procureur fédéral pour la défense des travailleurs sont habilités à appliquer la législation mexicaine pour régler les conflits entre employeurs et travailleurs (en cas de grève, ou d'appel à la grève, par exemple). Avant de démarrer leurs activités, les entreprises multinationales participent

généralement à des consultations tripartites. Le gouvernement note que les multinationales doivent fonctionner sans porter préjudice aux entreprises nationales et gérer leurs activités de manière à réduire au minimum les conséquences négatives sur l'emploi. Le gouvernement rappelle qu'une des préoccupations principales, dans le cadre de la privatisation, est de garantir les droits professionnels des travailleurs, et note à ce propos que le récent démantèlement des industries pétrochimiques a créé des problèmes qui ne sont pas encore résolus. Toutes les dispositions de la Déclaration sur les EMN sont intégrées dans le droit mexicain, que toutes les entreprises sont tenues d'appliquer.

La *Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)* note que les droits d'association des travailleurs sont respectés dans les ZFE et que les syndicats y jouissent d'une entière liberté d'action. Il ajoute que les autorités du travail et les syndicats les plus représentatifs surveillent en permanence la situation dans les ZFE, et veillent à ce que les contrats de travail respectent les dispositions relatives à l'égalité de rémunération et de traitement.

## République de Moldova

Le gouvernement de la *République de Moldova* signale que la législation, notamment la Constitution et les autres instruments législatifs comme le Code du travail et la loi sur les conventions collectives de travail, n'introduit aucune distinction et s'applique uniformément dans tout le pays à l'ensemble des salariés, quel que soit le mode de propriété de l'entreprise. A cet égard, les articles 42 et 43 de la Constitution énoncent que les salariés ont le droit de s'organiser et de se syndiquer pour protéger leurs intérêts. Aucune dérogation à ces principes n'a été observée.

## Mozambique

L'*Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS)* note que les lois applicables dans les ZFE et les ZES sont différentes de celles qui sont appliquées dans le reste du pays, et que les travailleurs n'ont pas le droit de constituer des associations et de pratiquer la négociation collective dans ces zones. Aucun avantage spécial n'est offert dans ces zones. D'une manière générale, les multinationales ne reprennent pas d'anciennes entreprises publiques ou privées. L'organisation signale sa réticence à aborder la question de l'application des principes de la Déclaration sur les EMN dans les zones économiques spéciales, du fait que les statuts et réglementations en vigueur dans ces zones s'écartent souvent des mesures de protection prévues par la législation nationale en matière d'emploi et de droit d'organisation.

## Myanmar

Le gouvernement du *Myanmar* note que les lois du travail applicables dans les ZFE et les ZES ne sont pas différentes de celles qui régissent le reste du pays. Les avantages offerts dans ces zones ne limitent en aucune façon les droits des travailleurs. Il n'existe aucun problème du travail particulier dans les secteurs privatisés ou déréglementés.

## Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* note qu'il n'existe pas pour l'instant de ZFE ou de ZES au Népal. La fermeture d'une usine après le transfert des activités d'une ancienne entreprise publique du secteur de la maroquinerie dans un autre lieu (le nom de l'entreprise figure dans le rapport) a créé des problèmes.

## Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* signale que toutes les entreprises établies dans les zones franches sont assujetties aux dispositions de la Constitution nationale, au Code du

travail, aux décisions ministérielles, aux conventions de l'OIT que le Nicaragua a ratifiées et aux autres lois nationales. Il ajoute que toutes savent qu'elles doivent respecter la législation du travail et qu'aucune exception n'est permise. Pour plus de détails sur les lois récemment adoptées en la matière, voir ci-dessus «Historique et objectif». L'article 2 du Code du travail dispose que la législation du travail est obligatoire au Nicaragua pour toutes les personnes physiques ou juridiques et s'applique à toutes les relations professionnelles qui, avec l'autorisation du ministère du Travail, ont leur origine au Nicaragua et se développent en dehors du territoire national. Dans les multinationales et les zones franches, les travailleurs jouissent pleinement du droit d'organisation et de négociation collective. Le ministère du Travail homologue les syndicats et les conventions collectives conclues dans les zones franches. Les investisseurs n'y bénéficient d'aucun avantage particulier qui, d'une manière quelconque, directement ou indirectement, pourrait restreindre ou léser les droits fondamentaux de l'homme et les droits syndicaux de base, la sécurité de l'emploi, l'égalité de traitement, les normes de sécurité et d'hygiène ou les autres droits des travailleurs. Les entreprises établies dans les zones franches consultent les organismes d'Etat, notamment le ministère du Travail, le ministère du Développement industriel et du Commerce et l'Institut national de sécurité sociale (INNS), sur toutes les questions concernant leurs activités et sur les relations sociales et de travail au Nicaragua. Elles assument également les obligations qu'elles ont librement négociées en matière d'emploi et de sécurité sociale, notifient aux organismes étatiques compétents toute modification de leurs activités, notamment l'accroissement ou le transfert de la production ou l'acquisition d'entreprises, afin qu'ils puissent prendre les mesures appropriées; proposent des salaires, des prestations et des conditions de travail conformes au droit national du travail, maintiennent le niveau d'hygiène et de sécurité requis par la législation du pays, et engagent des négociations dans le cadre des accords sociaux et des conventions collectives, dans le respect de la législation et de la pratique nationales. Le gouvernement précise qu'il ne tient pas un registre des cas qui relèvent du paragraphe 52 de la Déclaration sur les EMN.

#### Norvège

Le gouvernement de la *Norvège* note qu'en raison de la situation particulière des Svalbard, groupe d'îles situées au nord-ouest de la Norvège, certaines dispositions sur les conditions de travail ainsi que sur la sécurité et la santé qui y sont en vigueur diffèrent légèrement des règles de la loi sur le milieu de travail.

#### Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique qu'il n'y a ni ZFE ni ZES dans le pays. La présence de multinationales dans les anciens secteurs publics, aujourd'hui privatisés, et les secteurs déréglementés ne semble pas avoir créé de problème du travail particulier.

#### Oman

La *Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI)* indique qu'il n'existe pas de ZFE ni de ZES à Oman.

#### Ouganda

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de l'*Ouganda* notent que les questions concernant les ZFE et les ZES ne s'appliquent pas à ce pays. Ils ajoutent cependant que la présence de multinationales dans les anciens secteurs publics, aujourd'hui privatisés ou déréglementés, a entraîné des licenciements et, par conséquent, provoqué du chômage.

## Pakistan

Le gouvernement du *Pakistan* signale que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 la législation nationale du travail s'applique aux ZFE et aux ZES, qui ont désormais le même statut que les autres régions du pays. Les travailleurs y ont le droit de constituer des associations et d'engager des négociations collectives sur les conditions d'emploi. Le gouvernement répond par la négative à la question 24 *c*) et précise que le fait de libérer certains secteurs de l'obligation d'appliquer la législation nationale du travail permet de réduire les interventions extérieures, ce qui entraîne généralement une amélioration des conditions de travail. Pour l'heure, les nouveaux dirigeants des entreprises privatisées sont confrontés à des problèmes de suremploi. En ce qui concerne l'application des principes de la Déclaration sur les EMN dans les ZFE et les ZES, on n'enregistre pas de différence. En revanche, lorsqu'une organisation est créée sur la base de certaines exemptions, elle est confrontée à des problèmes par la suite, lorsque ces prérogatives sont annulées.

La *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan (NLF)* indique qu'aucune loi du travail ne s'applique aux ZFE et aux ZES, et répond par la négative aux sections *b*) et *d*) de la question 24. Il estime qu'il est «évident» que les avantages spéciaux accordés aux investisseurs limitent les droits syndicaux fondamentaux.

La *Fédération du travail du Pakistan (PLF)* répond que les travailleurs qui constituent des associations et engagent des négociations collectives sur les conditions d'emploi dans les ZFE et les ZES sont mis à l'index, et ajoute que les avantages offerts aux investisseurs portent atteinte aux droits des travailleurs. La Déclaration tripartite est ignorée aussi bien par le gouvernement que par les entreprises multinationales. Aucune législation du travail n'est appliquée dans les zones économiques spéciales.

## Panama

Le gouvernement du *Panama* rapporte que les zones franches d'exportation ou les zones économiques spéciales sont régies par la loi n° 25 du 30 novembre 1992 qui institue un régime spécial, simplifié et exhaustif, pour ces zones (le texte de la loi est joint à la réponse). En vertu de l'article 55 de cette loi, les dispositions réglementaires régissant les relations entre les travailleurs et les employeurs dans les industries et entreprises établies dans les ZFE sont celles qui figurent dans le Code du travail, la loi n° 1 du 17 mars 1986 et les lois spéciales, qui ne contreviennent pas aux dispositions de la loi sur les ZFE. En outre, le gouvernement a inséré un article dans la loi n° 25, par le décret législatif n° 3 du 7 janvier 1997 (copie jointe), qui institue un bureau unique centralisant les formalités à l'usage des entreprises qui souhaitent développer leurs activités dans des ZFE. Certaines dispositions portent notamment sur la formation et le perfectionnement professionnels, le salaire minimum, les heures supplémentaires, les vacances ou congés, les conventions collectives, le droit de grève, le traitement des conflits individuels ou collectifs par un département spécial et un comité de conciliation tripartite (CTA) institué au sein de ce département. Le gouvernement note que les relations de travail sont plus souples dans les ZFE que dans le reste du pays, situation qui ne porte pas atteinte aux droits fondamentaux de l'homme ou aux droits syndicaux de base, à la sécurité de l'emploi, à l'égalité de traitement, aux normes de sécurité et d'hygiène ni aux autres droits des travailleurs; les questions relatives au travail qui ne sont pas régies par la loi n° 25 de 1992 et le décret législatif n° 3 de 1997 doivent être traitées conformément à la législation du travail applicable dans le reste du pays. Le régime d'exonérations s'applique à des situations qui relèvent expressément de ces lois. Le Code du travail et les lois susmentionnées garantissent aux travailleurs des zones franches d'exportation ou des zones économiques spéciales le droit de former librement des associations et de pratiquer la négociation collective sur les conditions d'emploi qui leur sont applicables. Le gouvernement confirme également qu'aucun avantage particulier offert aux investisseurs ne restreint d'une manière quelconque les droits fondamentaux des travailleurs. Il ne dispose d'aucune information

précise sur des cas de figure particuliers en ce qui concerne l'application de la Déclaration sur les EMN dans les zones spéciales. Les multinationales issues des anciennes industries et entreprises publiques, notamment celles qui ont repris les services d'électricité et de télécommunications, ont connu quelques problèmes, mais ceux-ci ont été résolus de façon satisfaisante. Pour plus de détails sur les lois relatives à la privatisation et sur ses effets, voir «Historique et objectif» et «Promotion de l'emploi». En général, les principes de la Déclaration sur les EMN sont appliqués au Panama, et le ministère du Travail veille à l'application de la législation du travail et à la protection des travailleurs.

En ce qui concerne l'application de cette Déclaration dans les divers secteurs économiques et industriels, l'organisation des travailleurs *Convergence syndicale* affirme que les ZFE du pays relèvent bien d'une législation distincte. La loi n° 25 du 22 novembre 1992 a constitué le fondement de la réforme d'une loi antérieure et a augmenté l'éventail des incitations fiscales ou des franchises douanières tout en maintenant les réglementations spéciales en matière de relations professionnelles. Au début de l'année 1996, lors des vacances parlementaires, le pouvoir exécutif, usant de certains pouvoirs conférés par l'assemblée législative, a promulgué de nouvelles normes touchant au cadre juridique régissant les ZFE. Les décrets législatifs n° 1 et 2, respectivement du 11 janvier et du 26 février 1996, ont introduit des modifications profondes et litigieuses aux dispositions spéciales de la réglementation du travail en matière de relations collectives du travail applicables dans les ZFE. L'organisation relève la nature exceptionnelle de la législation en question qui, ajoute-t-elle, n'a pas été étudiée ni approuvée par l'assemblée législative. En ce qui concerne le contenu des dispositions spéciales du travail applicables dans les ZES, les dispositions appropriées sont édictées par la loi n° 25 de 1992 et les amendements introduits par les décrets législatifs de 1996 (LD 1/96). Les dispositions en question portent, entre autres, sur les éléments suivants: la suspension des contrats successifs de durée déterminée, une plus grande flexibilité dans l'adoption des procédés permettant d'évaluer la productivité du travailleur; le licenciement pour motif économique, ce dernier incluant les fluctuations des débouchés extérieurs qui entraînent des pertes importantes de clients et de marchés; une répartition et un fractionnement du droit aux congés qui permettront à l'employeur de déterminer à l'avance la période pendant laquelle le travailleur devra utiliser ce droit, compte tenu, autant que possible, des intérêts de l'entreprise et du travailleur et du cycle des activités de l'entreprise ou de l'industrie; une plus grande flexibilité dans tout ce qui a trait aux droits collectifs et aux relations professionnelles, ménageant la possibilité d'accroître la durée de la période pendant laquelle les entreprises qui démarrent leurs activités sont libérées de l'obligation de conclure des conventions collectives de travail; les dispositifs permettant de régler les conflits collectifs du travail dans les ZFE par renvoi gouvernemental à l'arbitrage obligatoire; des restrictions apportées aux conventions collectives sur les conditions de travail et les prestations sociales afin de s'assurer que ces conventions n'amputent pas les rendements des investissements et permettent des taux de rentabilité et de profit équitables, raisonnables et acceptables. Lors de la rédaction du présent rapport, certaines de ces dispositions étaient l'objet d'une action en justice. La législation du travail applicable dans les ZFE a sans aucun doute un caractère précaire, même si aucune restriction formelle n'entrave la liberté et l'action syndicales. Dans la pratique, le droit de négociation collective et le droit de grève sont l'objet de restrictions qui constituent de toute évidence une violation des droits syndicaux fondamentaux. Le système en vigueur dans les ZFE va à l'encontre de l'objectif de la Déclaration sur les EMN selon lequel les entreprises multinationales doivent servir de modèle pour la promotion de la sécurité et de la stabilité de l'emploi. La législation du travail spéciale applicable dans les ZFE du Panama repose sur des critères flexibles de gestion de l'emploi et non sur une participation active des entreprises multinationales au développement global du pays.



## Pérou

Le gouvernement du *Pérou* mentionne qu'une législation distincte s'applique aux zones franches, aux zones franches commerciales et aux zones spéciales de développement. Aux termes de l'arrêté législatif n° 704, qui établit un régime douanier, fiscal et social spécial, les entreprises des zones franches touristiques et industrielles ont le droit d'employer du personnel temporaire en fonction de leurs besoins. La loi n° 25593, qui réglemente les relations professionnelles, s'applique à tous les travailleurs, à l'exception de ceux qui relèvent de contrats temporaires. Rien n'autorise à penser que les droits fondamentaux de l'homme subissent une atteinte dans les zones spéciales, étant donné que la Constitution et la législation du travail nationales s'appliquent sans exception à l'ensemble du territoire. La Déclaration n'ayant pas été diffusée partout, aucune indication ne permet d'évaluer la situation en ce qui concerne son application dans les différents secteurs économiques ou industriels. Se référant à l'article 40 de la Déclaration sur les EMN, le gouvernement signale que les travailleurs des entreprises établies dans les zones franches industrielles ou touristiques qui n'ont pas un contrat de travail temporaire peuvent demander que leur soient appliquées les mêmes normes de travail que celles qui sont en vigueur dans le reste du pays. La Constitution et la législation péruviennes prévoient la reconnaissance par l'Etat du droit d'organisation, de négociation collective et de grève des travailleurs. Le décret présidentiel n° 003-97-TR, en vertu duquel le texte consolidé de la loi sur la promotion de l'emploi a été adopté, met en place des mesures de protection contre tout licenciement ayant pour motif l'affiliation syndicale du travailleur. La Constitution protège les travailleurs contre toute forme de discrimination. En ce qui concerne le paragraphe 45 de la Déclaration, les investissements étrangers sont, en règle générale, soumis aux lois du travail en vigueur, qui garantissent la protection des droits des travailleurs. L'exercice du droit d'organisation et de négociation collective ne souffre d'aucune restriction. Selon le gouvernement du Pérou, la privatisation des industries du secteur public a créé un seul problème, celui de la réduction des effectifs, bien que, pendant les premières années d'activité des entreprises privatisées, l'augmentation de la production se soit accompagnée d'une croissance de l'emploi grâce à des synergies – tant du côté de l'offre que de la demande – engendrées par la productivité accrue des multinationales, qui a exercé un effet d'entraînement sur le reste de l'économie. Voir aussi plus haut «Historique et objectif». La Déclaration sur les EMN n'ayant pas été diffusée sur une vaste échelle, il est impossible de savoir ce qu'il en est de son application dans les zones franches, les zones commerciales spéciales et les zones spéciales de développement.

## Philippines

Au sein du gouvernement des *Philippines*, la Direction des zones économiques des Philippines (PEZA) et l'Institut d'études sociales (ILS), qui relève du ministère du Travail et de l'Emploi, notent que la législation sociale et du travail s'applique à l'ensemble du pays, y compris dans les enclaves économiques que sont les ZFE et les ZES. Pour obtenir des informations générales et des statistiques sur le développement des zones économiques dans le pays, voir plus haut le chapitre «Contexte et objectif». Les deux organismes précisent que le droit de constituer des associations et de pratiquer la négociation collective est garanti par la Constitution, que les droits des travailleurs sont garantis par le Code du travail tel qu'il a été modifié (la date de la modification n'est pas signalée), tandis que le Bureau des conditions de travail (BWC) et le Centre pour la sécurité et la santé au travail (OSHC) ont noté que les travailleurs de la plupart des multinationales dans les ZFE ne sont pas encore syndiqués (voir plus haut les chapitres «Sécurité et hygiène» et «Relations professionnelles»). La PEZA, organisme d'Etat chargé de promouvoir les investissements étrangers directs, notamment dans les zones économiques du pays, note que son conseil d'administration a deux représentants des travailleurs, l'un agissant au nom du ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE), l'autre représentant le secteur de la main-d'œuvre. Qui plus est, les services des relations professionnelles travaillant pour le gouvernement ont développé les zones économiques qu'ils possédaient afin d'assurer une coexistence

harmonieuse entre la direction et les salariés et organisent des séances d'information sur la culture et les valeurs des Philippines à l'intention des cadres et dirigeants des entreprises multinationales. Dans les zones économiques appartenant à des personnes privées, les responsables du développement ont des services de relations professionnelles qui se chargent de la formation, comme indiqué plus haut dans le chapitre «Relations professionnelles». La PEZA et l'ILS précisent que les avantages offerts aux investisseurs dans les enclaves économiques privilégient la libéralisation et la facilitation des investissements, la concession de terrains privés, les réductions d'impôt et l'infrastructure, pour citer quelques-uns des avantages accordés en vertu de l'autorité de la PEZA. Ces avantages n'incluent pas une exemption de la législation du travail et des dispositions pertinentes de la Constitution philippine de 1987.

## Pologne

Le gouvernement de la *Pologne* rapporte que la législation du travail appliquée dans les ZES est la même que celle qui régit l'ensemble du pays, et note que les mesures d'incitation à l'investissement sont de nature fiscale, comme les exonérations d'impôts.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* reconnaît, comme le gouvernement, que la législation du travail est la même dans les ZES que dans le reste du pays et ajoute que, dans ces zones, le droit des travailleurs de constituer des associations ne fait l'objet d'aucune restriction. Elle répond par la négative aux sections *c)*, *d)* et *e)* de la question 24, mais signale, en ce qui concerne la section *f)*, que l'introduction par les entreprises multinationales de nouvelles formes de production et, notamment, de nouvelles technologies entraîne inévitablement des pertes d'emplois dans les entreprises privées. Elle ajoute que la majorité des principes et dispositions de la Déclaration sur les EMN sont appliqués dans les ZES.

Le *Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* explique que les ZES offrent des possibilités de développement économique et donc un moyen efficace d'aider les régions touchées par le chômage.

## Portugal

Le gouvernement du *Portugal* signale que la législation du travail s'applique à l'ensemble du territoire national et que les entreprises établies dans les zones franches ne bénéficient pas d'un régime spécial. Les travailleurs y jouissent du droit de former librement des associations. Le gouvernement précise également qu'aucun des avantages consentis aux investisseurs dans les zones économiques spéciales ne restreint les droits des travailleurs.

## République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* note que le Code du travail de la République démocratique du Congo (RDC) est le même pour tous et s'applique à toutes les zones économiques du pays. Les travailleurs des ZFE et des ZES ont le droit de constituer des associations de leur choix et d'engager des négociations collectives sur les conditions d'emploi. La FEC répond par la négative aux sections *c)* et *d)* de la question 24. Elle signale que la République démocratique du Congo ne possède pas de zones franches d'exportation, de zones économiques spéciales ni d'installations de production délocalisées. Quant à la présence de multinationales dans des secteurs anciennement sous contrôle de l'Etat et qui ont été ensuite privatisés, la FEC rappelle que la privatisation n'est pas encore effective dans le pays. Elle signale enfin que, en ce qui concerne l'application des principes de la Déclaration sur les EMN dans le domaine de l'emploi et des droits des travailleurs, la législation nationale est conforme aux conventions et recommandations pertinentes de l'OIT.

L'Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC) confirme qu'il n'existe ni ZFE ni ZES dans le pays. Elle répond par la négative à la question 24 *d*) et ne possède pas d'informations sur l'activité des multinationales dans les anciens secteurs publics aujourd'hui privatisés ou dans les secteurs déréglementés. S'agissant de l'application de la Déclaration sur les EMN dans les ZFE, les ZES et zones similaires, l'UNTC rappelle que la législation nationale du travail est directement issue des normes internationales de l'OIT. Les lois nationales du travail sont donc appliquées, malgré certaines réticences, dans la mesure où les conditions d'exploitation ne mettent pas en péril les intérêts des multinationales.

## Roumanie

Le gouvernement de la Roumanie note que la législation du travail applicable dans les zones franches d'exportation ou les zones économiques spéciales ne diffère pas de celle qui est appliquée partout ailleurs dans le pays. Les travailleurs y ont le droit de former librement des associations et d'engager des négociations collectives sur les conditions d'emploi qui leur sont assignées. Il répond par la négative aux sections *c*) et *d*) de la question 24 et précise que les zones franches, en Roumanie, sont la propriété de l'Etat roumain et relèvent de la législation nationale (loi n° 84 de 1992). Il n'est possible d'exercer une activité dans les zones franches qu'avec l'autorisation octroyée par l'administration compétente. Les investissements effectués dans ces zones ne peuvent faire l'objet de mesures d'expropriation, de réquisition ou de toute autre mesure de cet ordre, sauf s'il s'agit de mesures d'intérêt public, prises en conformité avec les dispositions légales. Ces mesures impliqueraient le paiement rapide et précis et efficace de dommages-intérêts correspondant à la valeur de l'investissement. Les salaires des employés qui exercent une activité dans les zones franches sont déterminés dans le cadre de la négociation collective ou individuelle. La présence d'entreprises multinationales dans des secteurs qui sont restés longtemps sous contrôle de l'Etat n'a pas provoqué de problème du travail particulier. Le gouvernement répond par la négative à la section *g*) de la question 24, sans fournir plus de précisions.

## Rwanda

Le gouvernement du Rwanda indique qu'il n'existe pas de ZFE ou de ZES au Rwanda.

La Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR) signale que le pays ne possède encore ni ZFE ni ZES et ajoute que la privatisation du secteur des produits de base a entraîné des licenciements massifs qui n'ont pas été compensés par des mesures de protection sociale (le nom de l'entreprise concernée figure dans la réponse).

## Saint-Vincent-et-les Grenadines

Les partenaires tripartites de Saint-Vincent-et-les Grenadines répondent que les questions sur les ZFE et les ZES ne s'appliquent pas à ce pays.

## Sénégal

Le gouvernement du Sénégal note que les droits syndicaux spéciaux en vigueur dans les zones franches d'exportation concernent la conclusion de contrats de travail à durée déterminée et la procédure de licenciement pour motif économique. Les employés des entreprises installées dans les zones franches d'exportation ont, comme les employés des autres entreprises, le droit de créer librement des associations dans le respect des réglementations en vigueur. L'exercice des droits fondamentaux est également respecté dans les entreprises établies dans ces zones. Le gouvernement répond par la négative aux sections *d*) et *f*) de la question 24. Quant à la situation de l'emploi et des droits des

travailleurs dans les ZFE, les ZES et autres zones de ce type, le gouvernement note que les principes de la Déclaration sur les EMN sont applicables à toutes les parties au contrat de travail.

#### Singapour

Le gouvernement de *Singapour* indique que la question 24 est sans objet du fait que Singapour ne dispose d'aucune zone franche d'exportation ni de zone économique spéciale.

#### Slovaquie

Dans leur réponse commune, les partenaires tripartites de la *Slovaquie* font savoir que la législation du travail est applicable sans distinction dans l'ensemble du pays et que les travailleurs ont le droit de négocier collectivement dans les entreprises et les organismes sectoriels. Il est possible d'adopter dans les conventions des dispositions spéciales relatives à des conditions spéciales. Les avantages particuliers offerts aux investisseurs dans les ZES ne limitent pas les droits des travailleurs.

#### Slovénie

Le gouvernement de la *Slovénie* répond par la négative à toutes les questions, et par l'affirmative à celle qui a trait au droit des employés de former des associations et de pratiquer la négociation collective dans les zones économiques spéciales.

#### Sri Lanka

Le gouvernement de *Sri Lanka* note qu'il n'y a pas de ZFE en activité. La législation du travail s'applique uniformément dans tout le pays, y compris dans les ZFE et les ZES. Même si le taux de syndicalisation est infime, le droit des travailleurs de former des associations et de mettre en œuvre la négociation collective est respecté sans réserve. La promulgation de l'amendement à la loi sur les conflits sociaux, examinée plus haut dans la section «Demandes d'information et promotion de la négociation collective», qui, dans certaines situations, fait obligation aux employeurs de reconnaître les syndicats, permettra de déterminer si ce faible taux de syndicalisation peut s'expliquer par des considérations de lieu, ou par la réticence des travailleurs à se syndiquer. Les avantages offerts aux multinationales ne portent pas atteinte au droit qu'ont les travailleurs de se syndiquer et de pratiquer la négociation collective. Le gouvernement fournit les informations suivantes concernant l'application dans les ZFE et les ZES des principes de la Déclaration sur les EMN qui ont trait aux entreprises multinationales et à la politique sociale: dans les zones de libre-échange, les multinationales ont des consultations principalement avec les autorités compétentes et dans certains cas avec les organisations d'employeurs, mais il ne semble pas qu'il y ait des consultations avec les organisations de travailleurs. Les multinationales doivent soumettre aux autorités compétentes la planification de leurs effectifs avant de commencer leurs activités. La loi les oblige à fournir les prestations de sécurité sociale et à garantir la stabilité de l'emploi. Agissant de manière contraire aux dispositions de la Déclaration, certaines multinationales n'ont pas annoncé à temps la fermeture d'entreprises, si bien qu'un nombre important de travailleurs ont perdu leur emploi sans pouvoir obtenir de réparation. Pour éviter ce type de situation, une étude évalue actuellement la possibilité de mettre au point un ensemble de mesures de protection pour les travailleurs en difficulté. Dans les zones de libre-échange, les entreprises multinationales assurent la formation de leurs employés à tous les niveaux; les salaires et les conditions de travail sont plus favorables que dans les entreprises locales.

La *Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)* indique que la législation du travail s'applique dans les ZFE.

Le *Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC)* note que, bien que la législation du travail s'applique dans l'ensemble du pays, il est fréquent que les règles régissant les relations professionnelles dans les ZFE soient influencées par la Commission des investissements. Il ajoute que les avantages offerts aux investisseurs restreignent les droits des travailleurs. La participation des multinationales aux entreprises privées qui appartenaient au secteur public a eu diverses conséquences: compressions d'effectifs, précarisation du travail, plans de départ volontaire.

Le *Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika (LJEWU)* note que la législation du travail s'applique de façon homogène à l'ensemble du pays, mais qu'il arrive souvent que la crainte du licenciement ou des autres formes de répression exercées par les multinationales empêche les travailleurs des zones franches de se syndiquer. Aujourd'hui, les seules organisations de travailleurs en activité sont les comités paritaires de consultation. Le syndicat se réfère à une étude sur les relations professionnelles dans les zones franches, effectuée sous la direction de la Fédération des syndicats libres de Ceylan (ACFFTU) et financée par l'Asian-American Free Labour Institute (AAFLI). Selon cette étude, les travailleuses dans les zones franches pensent qu'elles pourraient obtenir de leurs employeurs de meilleures conditions d'emploi si elles pouvaient se syndiquer. Les deux tiers de ces femmes sont insatisfaites de leur travail et 75,7 pour cent des travailleurs n'ont pas confiance dans les conseils qui les représentent. Les zones franches de Sri Lanka relèvent désormais de l'autorité de la Commission des investissements (BOI) suite à la modification, en novembre 1992, de la loi sur la Commission économique du Grand Colombo. Si, sur un plan purement technique, les travailleurs ont le droit de créer des syndicats, ce droit leur est implicitement refusé dans la réalité.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* indique que les zones franches économiques sont réglementées par des lois distinctes de celles qui sont en vigueur dans le reste du pays, par exemple la loi n° 16 de 1992 sur les zones franches, la loi n° 17 de 1992 sur l'administration des zones économiques de Zanzibar, et la loi n° 6 de 1986 sur la promotion des investissements. Ces lois contiennent des dispositions qui suspendent l'application d'autres lois, point qui préoccupe les syndicats et sur lequel ils n'ont pas été consultés. La plupart des investisseurs qui opèrent dans les ZFE violent les droits syndicaux en limitant la possibilité des travailleurs de constituer des organisations de leur choix ou de s'y affilier; on peut donc se poser des questions sur le droit de négociation collective. Voir, par exemple, les réponses aux questions 1 et 3. L'OTTU/TFTU signale l'effort tripartite visant la création d'emplois, en particulier par le biais du programme financé par l'OIT «Des emplois pour l'Afrique». Dans les entreprises qui appartenaient à l'Etat, le droit d'organisation et d'affiliation syndicale des travailleurs a été reconnu et respecté, au même titre que les activités syndicales. Du fait de la privatisation de ces entreprises et du développement de nouveaux systèmes de gestion, les syndicats ne sont plus si rapidement acceptés ou reconnus dans leurs entreprises respectives. En particulier, dans les ZFE, les entreprises n'appliquent pas les principes de la Déclaration sur les EMN relatifs à l'emploi et aux droits des travailleurs.

## Thaïlande

Le gouvernement de la *Thaïlande* fait observer que les lois du travail s'appliquent de manière homogène dans l'ensemble du pays, et que les travailleurs des ZFE et des ZES ont le droit de constituer librement des associations et de pratiquer la négociation collective. Les avantages spéciaux dont bénéficient les entreprises multinationales ne limitent pas les droits des travailleurs. Le gouvernement manque d'informations sur d'éventuels problèmes sociaux liés à la participation de multinationales au processus de privatisation ainsi que sur l'application des principes de la Déclaration sur les EMN dans les ZFE et les ZES.

## Togo

Le gouvernement du *Togo* rappelle que les zones franches du pays sont en général régies par la législation du travail et que les entreprises établies dans ces zones sont également soumises aux dispositions d'accords spéciaux qui peuvent permettre aux travailleurs de participer à des négociations collectives et de négocier leurs conditions de travail. Le gouvernement note qu'en l'absence d'études effectuées sur ce sujet il est difficile de savoir si les avantages accordés aux investisseurs dans les zones franches restreignent les droits syndicaux et les droits des travailleurs. Il répond par la négative aux sections *d)* et *e)* de la question 24. Il ne semble pas que des multinationales soient présentes dans les anciens secteurs publics qui ont été privatisés, mais il y a eu d'importantes suppressions d'emplois dans les entreprises de ce secteur. D'une manière générale, les principes de la Déclaration qui touchent aux droits des travailleurs sont appliqués dans les zones franches. Le gouvernement illustre cette affirmation par quelques exemples, tirés notamment des multinationales du secteur pétrolier (ainsi que d'une compagnie aérienne multinationale).

Le *Conseil national du patronat (CNP)* indique que les zones franches d'exportation ont un statut spécial qui ne relève pas de la législation nationale du travail. Il partage le point de vue du gouvernement à propos de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans ces zones.

La *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* explique que vient d'être élaboré entre les entreprises des zones franches un projet d'accord qui diffère radicalement des conventions applicables aux zones douanières. En effet, les représentants des travailleurs et les syndicats sectoriels sont totalement exclus de ces zones. Certaines incitations à l'investissement portent sérieusement atteinte aux droits fondamentaux de l'homme, aux droits syndicaux de base, à la sécurité de l'emploi, à l'égalité de traitement ainsi qu'aux autres droits des travailleurs. La confédération ne partage pas l'avis du gouvernement à propos de la privatisation et fait observer à ce propos que la privatisation des entreprises d'Etat a donné lieu à des licenciements collectifs opérés au nom de la restructuration. Elle cite toutefois l'exemple de certaines entreprises, notamment dans le secteur pétrolier et celui des transports aériens, qui, selon elle, appliquent les principes de la Déclaration sur les EMN (les noms de ces entreprises sont indiqués dans le rapport).

Le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* affirme que les syndicats sont tacitement privés de leur liberté d'action dans la zone franche, et qu'il est de ce fait impossible de vérifier ce qu'il en est des droits des travailleurs dans cette zone. Il explique que les bonnes relations instaurées entre le gouvernement et les entreprises dans les zones franches neutralisent les activités syndicales et constituent une manière indirecte d'empêcher l'inspection du travail d'avoir accès aux entreprises qui y sont établies. Il ajoute qu'il n'existe aucune possibilité d'obtenir des informations exactes sur les droits des travailleurs dans les zones franches, signale que les normes et les pratiques en matière de sécurité et d'hygiène sont inadéquates (voir plus haut la section «Sécurité et hygiène») et ajoute que les conditions de travail dans les zones en question sont soumises au bon vouloir du patron de l'entreprise, ce qui est contraire aux conventions qui sont appliquées dans les autres entreprises (voir plus haut la section «Salaires, prestations sociales et conditions de travail»).

## Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* répond par la négative à l'ensemble des questions, à l'exception de la question 24 *g)*, à laquelle elle répond par l'affirmative. Elle précise cependant qu'une loi sur l'exploitation des ZFE a récemment été promulguée.

## Turquie

Le gouvernement de la *Turquie* rapporte que le pays possède 17 zones franches. La loi n° 3218 sur ces zones et la réglementation qu'elle institue traitent de questions liées aux conditions de travail, à la sécurité sociale et aux principes de l'assistance sociale. Cette loi, qui s'applique à toutes les entreprises, dispose que la réglementation nationale en matière de sécurité sociale s'applique à tous les travailleurs exerçant une activité dans ces zones en vertu d'un contrat de travail, indépendamment de la nationalité de l'entreprise ou du travailleur. En outre, les dispositions en matière de sécurité sociale énoncées dans les traités bilatéraux s'appliquent dans toutes les situations concernées. La loi n° 2822 sur les conventions collectives, les grèves et les lock-out interdit les grèves et les lock-out pendant les dix premières années d'activité d'une entreprises dans les zones franches; les conflits survenant dans le cadre des négociations collectives doivent être soumis au Conseil suprême d'arbitrage.

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* exprime un point de vue identique à celui du gouvernement et précise que le droit des travailleurs de former des associations et de pratiquer la négociation collective n'est soumis à aucune restriction.

La *Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie (TÜRK-İS)* indique que la loi sur les zones franches fait des ZFE et des ZES une sorte de «pays dans le pays» et leur confère beaucoup de privilèges. Outre le fait que les grèves et les lock-out sont interdits pendant les dix premières années, les syndicats ne sont pas respectés dans ces zones.

## Ukraine

Le gouvernement de l'*Ukraine* a élaboré des dispositions spéciales pour les multinationales et les entreprises exerçant leur activité dans les ZES, qui leur accordent certains privilèges en matière de droits de douane, d'impôts, de taux de change ainsi que d'autres aspects de l'activité économique. La loi du 13 octobre 1992 concernant les principes généraux à appliquer à la création et l'exploitation des zones économiques spéciales définit ces dernières comme une portion du territoire ukrainien dans laquelle sont appliquées des lois spéciales en matière de réglementation des activités économiques et où sont en vigueur des procédures spéciales pour appliquer ces lois. Les employeurs peuvent employer de la main-d'œuvre sur la base d'un contrat et sont tenus de signaler quelle est l'autorité compétente en matière de développement économique dans ces zones. Les salaires sont déterminés contractuellement. Ils n'ont pas de plafond et ne peuvent pas être inférieurs au salaire minimum légal. Les conventions de l'OIT ratifiées par l'Ukraine sont applicables dans les ZES. Les syndicats y sont libres d'exercer leurs activités. Les entreprises présentes dans ces zones ont l'obligation de respecter la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Les travailleurs ont le droit de former librement des associations et de participer à des négociations collectives sur les conditions de travail et d'emploi.

Dans leur réponse commune, la *Confédération des employeurs d'Ukraine* et la *Ligue des industriels et des entrepreneurs d'Ukraine (ULIE)* se rallient aux vues du gouvernement, ajoutant que le Code du travail s'applique à l'ensemble du pays, y compris aux zones économiques spéciales.

## Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* indique que les ZFE sont régies par la législation nationale, et que les ports francs relèvent de la loi sur les douanes. Les travailleurs des ZFE et des ZES jouissent du droit de former des associations et de pratiquer la négociation collective, et les avantages spéciaux ne restreignent pas les droits fondamentaux de l'homme ni les

autres droits énumérés à l'alinéa c). En ce qui concerne les informations spécifiques aux ZFE et ZES, la situation a varié selon les secteurs – commercial, industriel ou autre. Dans certains cas, les travailleurs ont essayé d'empêcher la restructuration d'anciennes entreprises publiques en voie de privatisation.

#### Viet Nam

La *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)* note que la législation nationale du travail est appliquée de façon homogène dans tout le pays, y compris dans les ZFE et les ZES, et que les travailleurs de ces zones ont le droit de former des associations et de pratiquer la négociation collective. Les avantages dont bénéficient les multinationales ne limitent pas les droits des travailleurs, droits que le gouvernement incite d'ailleurs ces entreprises à respecter.

#### Zambie

La *Fédération des employeurs de Zambie (ZEF)* signale que la Zambie ne possède pas pour l'instant de ZFE ni de ZES.

#### Zimbabwe

Le gouvernement du *Zimbabwe* indique que le chapitre 28:01 de la loi de 1993 sur les relations professionnelles et les règlements correspondants ne s'applique pas aux ZFE, qui jouissent de ce fait d'un statut particulier. La législation du travail à laquelle elles sont soumises est constituée de règlements promulgués par l'Administration des zones franches d'exportation en consultation avec le ministre chargé de l'application de la loi sur les relations professionnelles. Le règlement applicable aux ZFE (règlement 372 de 1998) est en fait un résumé de la loi sur les relations professionnelles, rédigé en toute hâte suite à l'indignation générale provoquée par le fait que les ZFE n'étaient pas soumises à cette loi. Ce règlement entaché d'erreurs et d'omissions ne fournit aucune information précise sur l'enregistrement des syndicats et des organisations d'employeurs, ne prévoit aucune procédure de recours contre les décisions des comités de travailleurs et ne définit pas des termes aussi importants que «discrimination». Il garantit toutefois expressément le droit des travailleurs de former des associations de leur choix. Le fait de ne pas soumettre les ZFE à l'application de la loi sur les relations professionnelles était une mesure d'incitation destinée aux investisseurs, mais le gouvernement est conscient des problèmes qui viennent d'être évoqués et de l'attitude égoïste d'employeurs des ZFE qui soumettent les travailleurs à des pratiques abusives en matière d'emploi. La loi sur les ZFE, qui a été introduite dans le pays dans le cadre d'une consultation tripartite avant la création de ces zones, place celles-ci sous le contrôle direct du ministère de l'Industrie et du Commerce. La loi sur les ZFE, qui est assortie de son propre règlement d'application, sert à examiner et à résoudre les conflits. La participation de multinationales dans les secteurs privatisés et déréglementés a entraîné des suppressions d'emplois, effectuées au nom de la réorganisation et de la compétitivité. Le gouvernement admet qu'en matière de droits des travailleurs dans les ZFE un véritable fossé sépare la loi de ce qui se pratique effectivement. Un projet de loi intitulé «Loi portant amendement de la loi sur les relations professionnelles», examiné actuellement par le Parlement, vise à résoudre le problème des divergences entre les règlements applicables aux ZFE et au reste du pays en uniformisant l'ensemble de la législation nationale du travail.



## V. Différends concernant l'interprétation des dispositions de la Déclaration

A sa 232<sup>e</sup> session (mars 1986), le Conseil d'administration a adopté la procédure d'examen des différends soulevés par l'application de la Déclaration sur les EMN (texte joint à l'appendice 3).

25. a) *Des différends ont-ils 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.*

### Afrique du Sud

L'*Organisation des employeurs sud-africains (BSA)* n'a pas connaissance de différends résultant de divergences d'interprétation de la Déclaration sur les EMN par les parties concernées.

Le *Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)* déclare que le public ne connaît pas assez la Déclaration sur les EMN, et que l'OIT et ses mandants devraient lancer dans le monde une vaste campagne d'information à son sujet. Il propose par ailleurs que les multinationales participent à des tables rondes avec les syndicats, par l'entremise du BIT, pour évaluer l'application de cette Déclaration.

La *Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)* indique qu'elle ne sait rien d'éventuels différends, et que la procédure ne soulève pas de difficultés.

### Allemagne

La *Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA)* indique qu'il n'y a ni différends ni difficultés relatifs à l'interprétation des dispositions de la Déclaration sur les EMN.

### Angola

Le gouvernement de l'*Angola* présente la réponse de la Chambre de commerce et d'industrie de l'Angola, qui contient des informations fournies par deux entreprises multinationales actives dans le secteur de la pétrochimie (leurs noms figurent dans la réponse). L'une d'elles signale qu'elle n'a connaissance d'aucun conflit à ce sujet; l'autre déclare que cette question s'adresse aux gouvernements.

La *Confédération nationale des syndicats libres de l'Angola* indique qu'elle ne possède pas d'informations sur les activités multinationales présentes dans le pays.

### Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda* déclare qu'il existe dans le pays un système tripartite qui fonctionne dans le cadre d'un mandat réglementaire depuis 1975 et que, jusqu'ici, les comportements, les processus et les structures semblent positifs.

La *Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda* partage l'avis du gouvernement.

## Australie

Le gouvernement de l'*Australie* n'a pas connaissance de différends résultant de divergences d'interprétation par les parties quant à un ou plusieurs paragraphes de la Déclaration sur les EMN.

Le *Conseil australien des syndicats (ACTU)* partage cet avis.

## Autriche

Le gouvernement de l'*Autriche* déclare que l'interprétation de la Déclaration sur les EMN ne donne lieu à aucun différend.

## Bahamas

Le gouvernement des *Bahamas* répond par la négative aux deux questions, ajoutant qu'à son avis l'amélioration du processus de consultation entre les partenaires sociaux (voir partie III) ne peut que renforcer les programmes mis en place par les multinationales.

## Bahreïn

Le gouvernement de *Bahreïn* répond par la négative à la question 25.

## Bangladesh

Le gouvernement du *Bangladesh* soumet ses vues qui concordent avec celles, présentées ci-après, de l'Association des employeurs du Bangladesh.

L'*Association des employeurs du Bangladesh (BEF)* déclare qu'elle n'a pas de commentaires sur la question 25 a) et b).

## Barbade

Le gouvernement de la *Barbade* répond que tant la Confédération des employeurs de la Barbade (BEC) que le Congrès des syndicats et les associations de travailleurs de la Barbade (CTUSAB) sont satisfaits de la procédure adoptée actuellement dans l'enquête.

La *Confédération des employeurs de la Barbade (BEC)* répond par la négative aux deux questions.

Le *Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU)* répond par la négative aux deux questions.

## Belgique

Le gouvernement de la *Belgique* rappelle de nouveau la fermeture et la délocalisation d'une EMN de l'industrie automobile (dont le nom est indiqué) pour illustrer les difficultés posées par la procédure de notification, qui est extrêmement lourde et produit des résultats dérisoires. Le gouvernement doute de l'efficacité de cette procédure, qui exige le consensus sur un produit dont l'inconsistance contraste avec la fermeté des décisions judiciaires. A de multiples reprises, la procédure a conduit à renoncer à faire appel au mécanisme de la Déclaration. Ce fut par exemple le cas lorsqu'une entreprise multinationale de construction d'ascenseurs (dont le nom est indiqué) a décidé unilatéralement et sans concertation de fermer sa filiale en Belgique. Selon le gouvernement, il y aurait lieu de réformer le système, d'entamer une réflexion au sujet des lignes directrices de l'OCDE et de faire fonctionner un observatoire des multinationales, dont la rapidité d'observation ou d'alerte serait une caractéristique indispensable, et non un

aréopage académique produisant des études bien après les faits. La complexité de la situation et la rupture d'échelle par rapport aux institutions existantes font songer à l'idée peut-être lointaine d'une juridiction internationale. Internet pourrait peut-être déjà fournir un instrument bien utile à ce sujet et d'une certaine efficacité.

## Brésil

Le gouvernement du *Brésil* note qu'il n'enregistre pas les différends relatifs à l'interprétation de la Déclaration sur les EMN.

La *Confédération nationale de l'industrie (CNI)* déclare qu'elle ne consigne pas les différends concernant l'interprétation de cette Déclaration.

## Bulgarie

Le gouvernement de la *Bulgarie* répond que les différends qui ont surgi tiennent aux relations professionnelles et qu'ils ne sont pas directement liés aux principes énoncés dans la Déclaration sur les EMN. La plupart des employeurs estiment que la législation du travail est déséquilibrée, car elle octroie aux travailleurs des «privilèges exorbitants», et qu'elle devrait être modifiée de façon à donner davantage de liberté aux employeurs, notamment en ce qui concerne l'examen du processus de négociation collective.

## Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* déclare que, dans le cadre des activités des multinationales, le CNPB, qui est toujours mis au courant de toute difficulté majeure rencontrée par les membres des groupements professionnels qui le composent, n'a pas eu connaissance de conflits nés de l'interprétation des dispositions de la Déclaration sur les EMN.

## Chypre

La *Fédération panchypriote du travail (PEO)* déclare qu'aucun conflit ne s'est produit entre les parties au sujet de la Déclaration et que la procédure ne soulève pas de difficultés graves.

## Colombie

Le gouvernement de la *Colombie* déclare qu'il n'a pas connaissance de différends résultant de l'application de la Déclaration sur les EMN.

## République de Corée

Le gouvernement de la *République de Corée* déclare qu'il ne s'est produit ni différends ni difficultés.

## Côte d'Ivoire

Le gouvernement de la *Côte d'Ivoire* déclare qu'aucun différend n'est résulté de divergences d'interprétation par les parties intéressées de l'un quelconque des paragraphes de la Déclaration sur les EMN.

## Croatie

La *Confédération des syndicats indépendants de Croatie (KNSH)* note que, en l'absence de réunion tripartite, il n'a pas été possible de déterminer s'il existait des

différences d'interprétation des dispositions de la Déclaration. A cet égard, elle ajoute qu'il y a des doutes quant à la partie qui devrait initier et organiser une réunion tripartite.

#### Danemark

Les partenaires tripartites du *Danemark* déclarent qu'aucun différend concernant la Déclaration ne s'est produit durant la période examinée.

#### République dominicaine

La *Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine (CNTD)* déclare que, jusqu'ici, il ne s'est produit aucun différend résultant d'interprétations diverses données par les parties concernées à un ou plusieurs paragraphes de la Déclaration sur les EMN, mais qu'il s'en est produit dans l'application des dispositions de la législation du travail relatives à la création des syndicats. En ce qui concerne les procédures décrites, il n'y a aucune difficulté à signaler.

#### Egypte

Selon les informations fournies par une multinationale de l'industrie alimentaire et communiquées par l'entremise de la *Fédération des industries égyptiennes (FIE)*, aucun différend ne s'est produit et la procédure ne pose pas de difficultés.

#### El Salvador

Le gouvernement d'*El Salvador* déclare qu'il ne s'est produit aucun différend dont on puisse considérer qu'il résulte de diverses interprétations données par les parties concernées à un ou plusieurs paragraphes de la Déclaration sur les EMN, et que, pour le moment, la procédure ne soulève pas de difficultés.

#### Equateur

Le gouvernement de l'*Equateur* déclare qu'à ce jour il ne s'est produit dans le pays aucun différend qui aurait pu résulter de diverses interprétations données par les parties concernées à un ou plusieurs paragraphes de la Déclaration sur les EMN.

#### Espagne

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* déclare que la Déclaration sur les EMN ne pose pas de problèmes, mais que cela s'explique par le fait que le gouvernement et les employeurs ne lui donnent pas la place qu'elle mérite.

#### Estonie

Les partenaires tripartites de l'*Estonie* répondent par la négative aux deux questions.

#### Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* répond par la négative à la question 25.

#### Ghana

Le *Congrès des syndicats du Ghana (TUC)* déclare qu'aucun différend ne s'est produit relativement à l'interprétation des dispositions de la Déclaration et que les procédures ne soulèvent pas de difficultés.

## Grèce

La *Fédération des industries grecques (FIG)* déclare qu'il n'existe pas de divergences quant à l'interprétation donnée par les parties concernées à un ou plusieurs paragraphes de la Déclaration et que la procédure décrite ne soulève aucune difficulté.

## Guatemala

Le gouvernement du *Guatemala* déclare qu'il ne s'est produit aucun différend résultant de diverses interprétations de la Déclaration sur les EMN par les parties concernées.

Le *Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF)* fait savoir qu'il n'a pas connaissance de différends résultant de l'interprétation de cette Déclaration.

## Guyana

Le gouvernement du *Guyana* répond par la négative à la question 25.

## Hongrie

Selon le rapport soumis par les partenaires tripartites de la *Hongrie*, le gouvernement signale qu'à sa connaissance il ne s'est produit aucun différend quant à l'interprétation de la Déclaration sur les EMN. La Fédération des industriels hongrois, l'un des partenaires tripartites, n'a pas connaissance de tels différends et fait remarquer que la procédure décrite ne devrait pas soulever de difficultés particulières au sein des EMN, même si l'introduction de nouvelles procédures nécessite souvent du temps et de l'argent. Les employeurs estiment que la coopération serait plus facile si les EMN accordaient une priorité accrue à la participation aux activités des organisations d'employeurs.

## Inde

Le gouvernement de l'*Inde* répond par la négative à la question concernant les différends éventuels relatifs à l'interprétation des dispositions de la Déclaration et aux difficultés liées à la procédure.

## Irlande

Le *Congrès irlandais des syndicats (ICTU)* déclare qu'il ne s'est produit aucun différend relatif à l'interprétation des dispositions de la Déclaration sur les EMN au cours de la période examinée. La procédure est parfaitement inefficace parce qu'elle ne permet pas de répondre à la même vitesse que celle à laquelle sont prises les décisions dans l'économie mondiale. Il faudrait supprimer la disposition exigeant l'unanimité pour les décisions relatives à la recevabilité des requêtes.

## Jordanie

Le gouvernement de la *Jordanie* déclare qu'il ne s'est produit ni différends ni difficultés liés à la procédure.

La *Chambre d'industrie d'Amman (ACI)* partage l'avis du gouvernement, ajoutant que toute difficulté éventuelle sera résolue par le biais de la coopération tripartite.

## Kenya

Le gouvernement du *Kenya* répond par la négative à la question 25 a) et b).

Koweït

Le gouvernement du *Koweït* répond par la négative aux questions.

Lettonie

La *Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)* déclare qu'il ne s'est produit aucun différend parce que la Déclaration sur les EMN n'a pas été débattue par les partenaires sociaux.

Liban

Le gouvernement du *Liban* déclare qu'il ne possède pas d'information à ce sujet.

Lituanie

Le gouvernement de la *Lituanie* répond par la négative aux deux questions.

L'*Unification des syndicats lituaniens (LPSS)* déclare qu'il ne s'est produit aucun différend de ce type au cours de la période examinée.

Malaisie

Les partenaires tripartites de la *Malaisie* répondent par la négative à la question 25.

Malte

L'*Union générale des travailleurs de Malte (GWU)* déclare qu'aucun différend ne s'est produit en raison d'interprétations divergentes de la Déclaration tripartite et que la procédure décrite ne soulève aucune difficulté.

Maurice

Le gouvernement de *Maurice* déclare qu'il ne s'est produit jusqu'ici aucun différend quant à l'interprétation ou à la procédure relative aux dispositions de la Déclaration sur les EMN.

Mexique

Le gouvernement du *Mexique* déclare qu'il ne s'est pas produit de différends relatifs à l'interprétation de la Déclaration sur les EMN, non plus que de difficultés liées aux procédures.

Myanmar

Le gouvernement du *Myanmar* fait savoir qu'il n'y a eu aucun différend résultant d'interprétations divergentes de la Déclaration sur les EMN.

Népal

La *Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT)* déclare qu'aucun différend relatif à un ou plusieurs paragraphes de la Déclaration sur les EMN ne s'est produit et que la procédure n'a entraîné aucune difficulté.

---

## Nicaragua

Le gouvernement du *Nicaragua* déclare qu'il ne s'est produit aucun différend relatif à l'interprétation des dispositions de la Déclaration sur les EMN. La procédure décrite est la mieux adaptée à l'examen des différends.

## Nouvelle-Zélande

Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique qu'aucun différend ne s'est produit quant à l'interprétation de la Déclaration sur les EMN.

## Ouganda

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites de l'*Ouganda* répondent par la négative à la question portant sur les différends relatifs à l'interprétation des dispositions de la Déclaration.

## Pakistan

Le gouvernement du *Pakistan* déclare qu'aucun différend ne s'est produit dans le pays par suite de divergences d'interprétation de la Déclaration sur les EMN. Par ailleurs, la procédure n'a soulevé aucune difficulté.

Selon la *Fédération nationale des travailleurs du Pakistan (NLF)*, la Déclaration sur les EMN n'est pas bien comprise par les syndicats, et cette Déclaration n'a été débattue dans aucune instance.

La *Fédération du travail du Pakistan (PLF)* répond que, à sa connaissance, aucun différend ne s'est produit relativement à des divergences d'interprétation de cette Déclaration. Il conviendrait d'envoyer au Pakistan une équipe de recherche chargée d'étudier le fonctionnement de ses principes. Seule en effet une étude approfondie permettrait de déterminer les domaines où elle est appliquée et ceux où elle ne l'est pas.

## Panama

Le gouvernement du *Panama* déclare que, à sa connaissance, aucun différend ne s'est produit relativement à des divergences d'interprétation données par les parties concernées aux divers paragraphes de la Déclaration.

## Pérou

Le gouvernement du *Pérou* déclare qu'il n'existe aucun différend relatif à l'interprétation de la Déclaration ni aucun problème lié à la procédure d'examen des différends.

## Philippines

Le gouvernement des *Philippines* répond par la négative à la question 25.

## Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* note qu'il n'y a eu aucun différend concernant l'interprétation de la Déclaration sur les EMN ou la procédure mentionnée.

Le *Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»)* indique qu'il ne s'est produit aucun différend relatif à l'interprétation de paragraphes de cette Déclaration.

#### Portugal

Le gouvernement du *Portugal* déclare qu'il ne s'est produit aucun différend concernant l'application de la Déclaration sur les EMN.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* n'a connaissance d'aucun différend résultant de divergences d'interprétation par les parties concernées.

#### République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* déclare qu'elle n'a connaissance d'aucun différend résultant d'interprétations diverses données par les parties intéressées à un ou plusieurs paragraphes de la Déclaration sur les EMN. La FEC déclare que la question 25 b) est sans objet.

L'*Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)* déclare qu'elle ne possède aucune information relative à des différends résultant d'interprétations diverses données par les parties concernées à un ou plusieurs paragraphes de la Déclaration. En ce qui concerne les procédures décrites, l'UNTC déclare qu'elle n'a pas d'observation à faire à ce stade, ces procédures n'ayant pas encore été mises en œuvre dans le pays.

#### Roumanie

Le gouvernement de la *Roumanie* répond par la négative aux deux questions.

#### Rwanda

Le gouvernement du *Rwanda* déclare qu'il ne s'est produit aucun différend concernant l'interprétation des dispositions de la Déclaration et que la procédure décrite n'a soulevé aucune difficulté.

La *Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR)* déclare qu'elle ne possède aucune information concernant ces questions.

#### Saint-Vincent-et-les Grenadines

Les partenaires tripartites de *Saint-Vincent-et-les Grenadines* répondent par la négative aux questions concernant les différends ou difficultés éventuels relatifs à l'interprétation de la Déclaration.

#### Sénégal

Le gouvernement du *Sénégal* répond par la négative à la question 25 a) et b).

#### Singapour

Le gouvernement de *Singapour* répond par la négative à la question 25 a) et b).

#### Slovaquie

Dans leur réponse conjointe, les partenaires tripartites de la *Slovaquie* notent qu'ils n'ont pas d'informations sur des différends pouvant avoir résulté d'interprétations différentes de la Déclaration sur les EMN.



## Slovénie

Le gouvernement de la *Slovénie* répond par la négative aux deux questions.

## Sri Lanka

Le gouvernement de *Sri Lanka* répond par la négative à cette question.

## Suisse

Le gouvernement de la *Suisse* indique qu'à sa connaissance l'application de la Déclaration sur les EMN n'a donné lieu à aucun différend.

L'*Union syndicale suisse (USS/SGB)* déclare que, étant donné que la Déclaration ne contient aucune disposition contraignante, les différends relatifs à l'interprétation sont rares.

## République-Unie de Tanzanie

L'*Organisation des syndicats de Tanzanie (OTTU/TFTU)* déclare que, jusqu'ici, l'interprétation de la Déclaration sur les EMN n'a donné lieu à aucun différend mais qu'il existe de nombreux cas dans lesquels les employeurs n'observent pas ses principes. La procédure décrite n'a pas soulevé de difficultés.

## Thaïlande

Le gouvernement de la *Thaïlande* déclare que les informations relatives à des différends résultant de divergences d'interprétation sont limitées.

## Togo

Le gouvernement du *Togo* déclare qu'aucun différend ne s'est produit quant à l'interprétation des paragraphes de la Déclaration sur les EMN par les parties concernées.

Le *Conseil national du patronat (CNP)* partage l'avis du gouvernement.

La *Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)* et le *Groupe des syndicats autonomes (GSA)* partagent l'avis du gouvernement, le second ajoutant que la question est «entièrement nouvelle» pour lui.

## Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* répond par la négative aux deux questions.

## Turquie

Le gouvernement de la *Turquie* déclare que l'interprétation de la Déclaration sur les EMN n'a donné lieu à aucun différend dans le pays.

La *Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK)* partage l'avis du gouvernement.

## Ukraine

Selon le gouvernement de l'*Ukraine*, aucun différend ne s'est produit par suite de divergences d'interprétation de la Déclaration sur les EMN.

Dans leur réponse conjointe, la *Confédération des employeurs d'Ukraine* et la *Ligue ukrainienne des industriels et des entrepreneurs (ULIE)* déclarent partager l'avis du gouvernement.

Venezuela

La *Fédération vénézuélienne des chambres et associations du commerce et de la production (FEDECAMARAS)* répond par la négative aux deux parties de la question 25.

Viet Nam

La *Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)* déclare qu'il ne s'est produit aucun différend par suite de diverses interprétations données par les parties à la Déclaration sur les EMN.

Zimbabwe

Le gouvernement du *Zimbabwe* répond par la négative aux deux questions et précise qu'il n'y a guère de coopération ou d'efforts concertés pour adopter une démarche collective au sujet du suivi et de la mise en œuvre de la Déclaration sur les EMN.

Genève, le 9 février 2001.

## Appendice 1

### Communications de gouvernements et d'organisations d'employeurs et de travailleurs n'ayant pas soumis de rapport

Les déclarants suivants ont informé le Bureau des raisons pour lesquelles ils n'ont pas présenté de rapport pour la septième enquête.

#### Arménie

La *Chambre de commerce et d'industrie de la République d'Arménie* déclare que, après avoir étudié le questionnaire, elle est arrivée à la conclusion que celui-ci concernait seulement le gouvernement.

#### Brésil

La *Confédération nationale du commerce (CNC)* estime devoir s'abstenir de fournir une opinion sur les thèmes de l'enquête car elle ne dispose pas des ressources nécessaires pour évaluer l'application de la Déclaration sur les EMN.

#### Canada

Le gouvernement du *Canada* regrette de ne pouvoir, faute de données, répondre de façon précise aux questions posées dans le cadre de l'enquête. Il fait néanmoins la déclaration suivante: la Canada est à la fois pays d'origine et pays d'accueil pour les activités des entreprises multinationales. En 1998, les investissements étrangers directs (IED) de ces entreprises ont atteint 217 milliards de dollars et les investissements à l'étranger des EMN canadiennes 239 milliards de dollars. Les sociétés à participation étrangère majoritaire ont contribué à hauteur de 32,8 pour cent aux recettes d'exploitation des entreprises en 1996, contre 26,9 pour cent en 1989. Les sociétés sous contrôle des Etats-Unis ont été à l'origine de 78 pour cent de cette augmentation. Les recettes d'exploitation des sociétés à participation étrangère majoritaire ont dépassé celles des sociétés nationales dans trois industries dynamiques: le matériel de transport; les installations électriques et l'électronique; les produits chimiques et le textile. L'étude des activités des EMN montre que tant les multinationales dont la maison mère est au Canada que celles qui ont leur siège à l'étranger contribuent largement à la promotion du bien-être économique et social. A titre d'exemple, un dixième de tous les emplois au Canada sont directement liés aux IED des entreprises multinationales. Une étude récente tend à démontrer que des flux d'entrée soutenus d'IED à hauteur d'un milliard de dollars créeraient approximativement 45 000 emplois et augmenteraient le PIB d'environ 4,5 milliards de dollars sur cinq ans. De même, les flux sortants des investissements des EMN dont la maison mère est au Canada améliorent le niveau de vie des Canadiens. Dans les années quatre-vingt-dix, les recettes canadiennes au titre du revenu des investissements directs ont fortement augmenté parallèlement à l'accroissement spectaculaire des investissements directs canadiens à l'étranger. Le revenu moyen des investissements directs a atteint en moyenne 6,8 milliards de dollars entre 1980 et 1997, soit près de 3 milliards de dollars de plus qu'entre 1982 et 1989. Comme cela est indiqué dans le rapport 1996 du Canada, la législation du travail canadienne n'établit pas de distinction entre entreprises multinationales et entreprises nationales. Les obligations étant les mêmes pour les deux types d'entreprise, il n'a pas paru intéressant de se livrer à une étude comparative en bonne et due forme de la mesure dans laquelle l'un et l'autre respectent la législation du travail. Il n'y a pas non plus de collecte de données concernant spécifiquement les EMN. Il en résulte que le gouvernement du Canada n'est pas en mesure de fournir de réponses utiles aux questions posées dans le cadre de l'enquête. En guise de commentaire global, le gouvernement est d'avis que le processus d'intégration économique sur le plan mondial doit s'accompagner d'une promotion et d'une protection efficaces des droits de la personne, des droits fondamentaux des travailleurs et de l'environnement. Ces valeurs peuvent être efficacement promues au moyen de tout un ensemble de politiques économiques, financières, commerciales et sociales mises au point dans les instances multinationales et régionales, dans le cadre bilatéral et à

l'échelon national. Si les EMN participent à des initiatives citoyennes d'envergure mondiale, cela peut offrir de nouvelles possibilités d'améliorer les normes de conduite des entreprises au niveau international et de contribuer à la promotion des valeurs universelles. A cette fin, le gouvernement encourage les sociétés à adopter et appliquer les principes d'un comportement éthique, notamment en ce qui concerne la protection des droits de la personne et des libertés fondamentales, des droits fondamentaux des travailleurs et de l'environnement. Pour promouvoir une conduite responsable de la part des entreprises, il s'attache à faciliter les initiatives du secteur privé visant à élaborer des codes de conduite volontaires, en y associant le plus possible des groupes de travailleurs et des groupes non gouvernementaux. A cet effet, il peut notamment financer le processus et fournir des informations sur les accords intergouvernementaux en vigueur (telles la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales) ainsi que sur les initiatives d'autres instances internationales, régionales et non gouvernementales. En outre, des conseils spécialisés sont offerts aux entreprises, associations et groupes qui décident d'élaborer des codes volontaires. Si les entreprises sont de plus en plus nombreuses à mettre au point et appliquer des codes de conduite volontaires au niveau international, l'analyse systématique des conséquences ou de l'efficacité de ces codes ne fait que commencer. Plusieurs gouvernements – dont celui du Canada –, par l'intermédiaire d'organismes comme l'OCDE et l'OIT, insistent sur la nécessité de mieux comprendre les incidences politiques que la prolifération des codes de conduite volontaires peut avoir sur le système commercial international. Récemment, les membres du G8, dont fait partie le Canada, ont commencé d'étudier le rôle que les entreprises peuvent jouer en matière de prévention des conflits et de promotion d'un développement démocratique au niveau international. Le Canada appuie par ailleurs énergiquement le Pacte mondial du Secrétaire général de l'ONU, qui met au défi les dirigeants d'entreprise d'adopter neuf principes découlant de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, du Sommet de Copenhague et de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement.

### Sao Tomé-et-Principe

*L'Union générale des travailleurs de Sao Tomé-et-Principe* déclare qu'elle n'est pas à même de répondre à l'enquête parce qu'aucune EMN n'est implantée dans le pays.

## Appendice 2

### Observations des gouvernements sur les rapports soumis directement au BIT par les organisations d'employeurs et de travailleurs

#### Australie

En ce qui concerne la réponse à la question 19, paragraphes 40 à 58, qui a été fournie directement à l'office par le Conseil australien des syndicats (ACTU), le gouvernement de l'*Australie* indique que la réponse de l'ACTU traite de questions qui ont fait l'objet de discussions suivies entre lui-même et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Il déclare qu'il entend traiter ces questions dans son prochain rapport au titre de l'article 22 sur le respect par l'Australie de la convention n° 98.

#### Bangladesh

En ce qui concerne la réponse de la Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF) aux questions 7 et 9, le gouvernement du *Bangladesh* ne pense pas, pour sa part, que les entreprises multinationales réduisent les possibilités d'emploi ni que les licenciements se multiplient de jour en jour à un rythme alarmant. Il explique qu'il n'a reçu des travailleurs aucune allégation ni information particulière à cet égard et déclare en outre que les EMN consultent toujours les autorités compétentes et le syndicat avant de prendre une décision de principe.

S'agissant de la réponse de la Fédération des travailleurs du Bangladesh à la question 24 sur les zones franches d'exportation (ZFE), le gouvernement conteste les déclarations de la BWF selon lesquelles le droit d'association ou de négociation collective serait inexistant et le respect des droits fondamentaux des travailleurs, la sécurité de l'emploi et les mesures de sécurité sociale feraient défaut. Il s'élève également contre la déclaration de la fédération selon laquelle toutes les lois ne seraient pas applicables dans les zones franches d'exportation, où l'on enregistrerait en outre des violations de la Constitution. Le gouvernement du Bangladesh indique que les seules lois relatives à l'emploi qui ont été suspendues dans les ZFE sont les suivantes: l'ordonnance de 1969 sur les relations professionnelles; la loi V de 1965 sur l'engagement de la main-d'œuvre (règlement) et la loi de 1965 sur les usines. Il ajoute que les départements des relations professionnelles des zones sont habilités à veiller aux intérêts des travailleurs et au maintien de relations de travail harmonieuses dans ces zones. Si, dans les ZFE, les travailleurs ne peuvent pas créer de syndicat ni s'engager dans des négociations collectives, leurs revendications et doléances, en revanche, sont examinées par le Département des relations professionnelles qui, si la demande lui en est faite, organise des réunions tripartites avec les dirigeants et les travailleurs en vue de régler les conflits. Selon le gouvernement, bien que les travailleurs des ZFE ne puissent pas constituer de syndicat, ils jouissent dans ces zones de conditions de travail et d'avantages sociaux nettement supérieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs du reste du pays. En outre, l'expérience a montré que les travailleurs des ZFE ne se sont jamais plaints du niveau – élevé – de création d'emplois ni de la situation de l'emploi. Le gouvernement estime que, dans l'intérêt économique d'une nation qui, comme le Bangladesh, figure parmi les pays les moins avancés, des ZFE non syndicalisées sont indispensables pour augmenter la production et stimuler le développement national. En résumé, le gouvernement déclare que les moyens offerts aux investisseurs dans les zones franches d'exportation ne portent aucunement atteinte aux droits des travailleurs, que la direction se charge de toutes les questions touchant la sécurité de l'emploi ainsi que la sécurité et la santé des travailleurs, et qu'aucun cas de violation de la Constitution nationale ne s'est produit dans les ZFE.

#### Colombie

En ce qui concerne la réponse de la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) à la question 1, paragraphes 1 à 7, le gouvernement de la *Colombie* indique que, si l'on enregistre un certain nombre de problèmes dans le domaine des relations du travail, notamment le conflit qui a touché (nom cité), il est incontestable que, de manière générale, l'investissement étranger a contribué au développement économique du pays et amélioré le niveau de vie de nombreux

travailleurs – sans parler des avantages que les entreprises multinationales apportent au pays par le transfert de technologies.

S'agissant de la réponse de la CUT à la question 2, paragraphes 1 à 7, le gouvernement conteste la déclaration sur les différences entre les salaires payés aux travailleurs dans le pays d'origine (nom du pays cité) et les salaires payés aux travailleurs colombiens. Selon lui, la CUT ne tient pas compte des avantages comparatifs recherchés par les investisseurs étrangers ni des différences de coût évidentes qui existent entre pays développés et pays en développement. Si ces facteurs n'intervenaient pas, les EMN produiraient dans leur pays d'origine pour exporter ensuite, ce qui n'apporterait aucun avantage à d'autres pays en matière d'emploi, d'impôt, d'intégration nationale et de transfert de technologies.

En ce qui concerne la réponse de la CUT à la question 3, paragraphes 1 à 7, selon laquelle il n'existerait pas de législation en vigueur ou de projet de législation pour sauvegarder les droits des travailleurs et le respect de ces droits par les EMN, le gouvernement de la Colombie déclare que rien ne pourrait être plus loin de la vérité. La législation en général et la législation du travail en particulier sont strictement appliquées tant aux nationaux colombiens qu'aux ressortissants étrangers, comme cela se fait dans tous les pays civilisés. Il n'y a et ne saurait y avoir aucune exception. Qui plus est, la Colombie est l'un des rares pays où la législation fondamentale du travail a valeur constitutionnelle et où les conventions de l'OIT qui ont été ratifiées font partie de la législation nationale.

Le gouvernement de la Colombie fait par ailleurs référence à la réponse de la CUT à la question 4, paragraphes 8 à 12, dans laquelle la centrale a indiqué que la Colombie n'a jamais entamé de processus visant à inscrire les EMN dans un contexte soumis à la législation du travail et à leur faire respecter cette législation (p. 4, paragr. b), de la réponse de la CUT). Il déclare que les EMN sont tenues de respecter la législation nationale – et en particulier la législation du travail – dans toutes leurs activités, mais que cela ne signifie pas pour autant qu'il faille mettre en place un dispositif juridique spécial pour les obliger à respecter la loi. Les EMN sont censées la respecter et, lorsque tel n'est pas le cas, les autorités administratives et juridictionnelles compétentes peuvent imposer des sanctions et ordonner le respect des dispositions qui ont été enfreintes. Ainsi, une EMN (nom cité) s'est vu imposer une amende de plus de 20 millions de pesos le 20 janvier 2000 pour avoir violé la convention collective concernée (l'entreprise peut bien entendu faire appel), ce qui prouve que la loi est appliquée aussi bien aux nationaux colombiens qu'aux ressortissants étrangers. En résumé, les réponses de la CUT ne sont fondées que sur les déclarations d'employés d'une EMN (dont le nom est cité). Elles ne tiennent pas compte des nombreuses entreprises transnationales qui investissent en Colombie – et, ce faisant, créent des emplois et favorisent le développement – tout en respectant la législation colombienne.

## Malte

En ce qui concerne la réponse de l'Union générale des travailleurs de Malte (GWU) à la question 8, paragraphes 13 à 28, le gouvernement de *Malte* note qu'au contraire il s'est efforcé – et s'efforce toujours – de mettre en place des politiques visant à promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement dans l'emploi. La Constitution de Malte déclare que l'Etat reconnaît le droit de tous les citoyens à travailler et doit créer les conditions nécessaires pour donner effet à ce droit. Le gouvernement rappelle en outre que l'Etat doit promouvoir le droit égal qu'ont les hommes et les femmes de jouir de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques, et doit, en particulier, veiller à ce que les travailleuses jouissent des mêmes droits que les travailleurs et reçoivent le même salaire qu'eux pour un travail de valeur égale.

Le gouvernement de Malte signale qu'il travaille à la mise à jour de ses règlements concernant les conditions d'emploi afin de les aligner sur la législation de l'Union européenne. Cette mise à jour porte notamment sur les éléments suivants: la prolongation du congé de maternité, qui sera augmenté d'une semaine pour atteindre quatorze semaines; l'instauration dans le secteur privé d'un congé parental, qui est déjà bien établi dans le secteur public; l'adoption de règles précises pour la sécurité et la santé des travailleuses enceintes et l'introduction d'une disposition stipulant qu'il incombe au défendeur, en cas d'allégation de discrimination fondée sur le sexe, de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

Le gouvernement déclare en outre qu'en 1999, les employés à plein temps du secteur public qui avaient charge de famille se sont vu offrir la possibilité de travailler moins d'heures par semaine, avec une rémunération proportionnelle, et de prendre un congé d'un an pour responsabilités familiales sans perdre leur droit à l'avancement, ainsi qu'un congé parental d'un an à utiliser pendant une période de quatre ans en cas d'accueil d'enfant en placement familial. Il considère que ces mesures aident les employés du secteur public qui ont la charge d'enfants ou de parents à concilier leur travail et leurs responsabilités familiales. Il relève en outre que les forces armées de Malte ont accordé à leurs employés un congé parental d'un an pour la naissance de chaque enfant, comme cela se fait dans les autres services gouvernementaux.

Par ailleurs, le gouvernement de Malte fait référence à l'Organisme de perfectionnement du personnel, qui relève du Cabinet du Premier ministre et qui, en collaboration avec le Département pour les femmes dans la société, a organisé à l'intention des femmes cadres du secteur public le premier cours jamais dispensé sur le thème «Les femmes aux postes de direction». Ce cours a pour but de développer les compétences particulières des femmes dans le domaine de la gestion. Son succès lui a valu d'être inclus dans le programme des activités régulières de formation de l'Organisme de perfectionnement du personnel, qui se soucie notamment de former des formateurs à répondre aux besoins de formation des femmes émigrées rentrant à Malte. Le gouvernement indique également qu'il entretient un dialogue continu avec les partenaires sociaux au sein du Conseil pour le développement économique de Malte.

En ce qui concerne la réponse de l'Union générale des travailleurs de Malte à la question 14 b) i), paragraphes 33 à 39, le gouvernement indique qu'il estime, au contraire, qu'un important cadre législatif est en place dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. De plus, la législation ne fait aucune distinction entre les travailleurs locaux et les travailleurs étrangers employés par une EMN et ne porte que sur la relation entre un employeur et son employé. Le gouvernement considère que, du fait que Malte a demandé à faire partie de l'Union européenne, un travail important est en cours pour incorporer intégralement dans la législation du pays l'acquis communautaire, y compris les normes traitant de la santé et de la sécurité au travail. Le programme d'intégration de l'acquis a été examiné avec les partenaires sociaux, et le processus a abouti au Plan national d'action pour la mise en œuvre de l'acquis communautaire.

Le gouvernement de Malte mentionne en outre la réglementation suivante, établie par le ministère de la Politique sociale: règlement relatif au lieu de travail (prescriptions minima en matière de sécurité et de santé) – publié; règlement relatif au lieu de travail (mise en place de panneaux relatifs à la sécurité et à la santé) – à paraître prochainement; règlement relatif au lieu de travail (protection de la maternité) – à paraître prochainement; règlement relatif au lieu de travail (protection des jeunes) – à paraître prochainement; règlement relatif au lieu de travail (protection contre les agents cancérigènes) – stade de préparation avancé; et règlement relatif au lieu de travail (dispositions générales en matière de sécurité et de santé) – stade de préparation avancé. Des travaux ont également été entamés pour élaborer un certain nombre d'autres directives mais n'en sont encore qu'au stade préliminaire. Enfin, le gouvernement précise que les instruments suivants ont été promulgués entre 1996 et 1999: règlement relatif au lieu de travail (santé, sécurité et bien-être) (modification), 1996; règlement relatif au lieu de travail (pouvoirs des inspecteurs) (abrogation), 1996; règlement relatif au lieu de travail (protection de la maternité), 1996; règlement relatif au lieu de travail (protection des jeunes), 1996; code de pratiques concernant le secteur de la construction à Malte, 1997.

En ce qui concerne la réponse de l'Union générale des travailleurs de Malte à la question 19, paragraphes 40 à 58, le gouvernement signale que les incidents mentionnés étaient liés non pas à la rupture de la négociation collective entre lui-même et l'Union mais à un conflit de reconnaissance syndicale entre l'Union et un autre syndicat. Il considère qu'il a toujours conservé une position neutre dans le conflit et n'est intervenu que lorsque cela s'avérait absolument nécessaire pour assurer la fourniture régulière des services et produits essentiels, qui était interrompue par la grève, et pour faire appliquer la loi lorsqu'elle subissait des violations flagrantes. Il déclare que, tant au moment des incidents en question que depuis cette date, il a mené et continue à mener – de même que divers organismes du secteur public – des négociations constructives et positives avec l'Union générale des travailleurs de Malte sur plusieurs questions de portée nationale et sectorielle.

## Appendice 3

### **Formulaire de rapport relatif à la septième enquête tripartite sur la suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale**

1. Conformément à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 268<sup>e</sup> session (mars 1997) <sup>1</sup>, la septième enquête complète sur la suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale est actuellement en cours.
2. **Cette enquête porte sur les années 1996, 1997, 1998 et 1999, et les réponses devraient parvenir au BIT le 29 février 2000 au plus tard.**
3. Conformément à la pratique antérieure et afin de faciliter la préparation des réponses, le questionnaire ci-joint est adressé aux gouvernements ainsi qu'aux organisations nationales les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs de tous les Etats Membres.
4. Une réponse commune gouvernement/employeurs/travailleurs serait préférable, mais les organisations d'employeurs et de travailleurs recevant le questionnaire ont la possibilité, si elles le souhaitent, de transmettre directement leurs observations au BIT. Dans ce cas et conformément à une décision antérieure du Conseil d'administration, le Bureau transmettra ces rapports au gouvernement concerné pour observations.
5. Ces rapports devraient à la fois apporter des éclaircissements et être axés sur les événements survenus pendant la période couverte par l'enquête dans les régions concernées par la Déclaration tripartite. Les réponses doivent donc être à la fois concises et suffisamment détaillées, et apporter des informations concrètes et pertinentes aux questions posées. Elles devraient mettre en lumière les événements récents et les changements d'orientation qui se sont produits pendant les années en question, et rendre compte dans toute la mesure possible des réactions de toutes les parties concernées par ces changements.
6. Ces informations devraient fournir des indications fiables sur le degré d'application des principes énoncés dans la Déclaration tripartite et sur les domaines dans lesquels on peut encore constater des divergences entre certaines politiques ou pratiques des partenaires sociaux.
7. Lorsque les questions traitées dans la Déclaration tripartite dépassent en partie la compétence du ministère responsable des questions du travail et des affaires sociales, une consultation étroite avec les autorités compétentes est hautement recommandée afin de pouvoir disposer d'un tableau aussi complet et aussi clair que possible de la situation.

<sup>1</sup> Document GB.268/9, paragr. 203.



## Formulaire de rapport

Le préambule, dont le texte est reproduit ci-après, rappelle dans quelles circonstances la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale a été adoptée.

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### I. Principes contenus dans la Déclaration

Prière d'indiquer, dans vos réponses aux questions posées à l'égard des différents paragraphes ou parties de la Déclaration, dans quelle mesure les principes qu'elle contient sont acceptés et appliqués. A cette fin, il convient de donner des précisions sur les tendances générales concernant la suite donnée à la Déclaration et sur les questions particulières qui y sont liées.

## **Historique et objectif**

### Paragrapes 1 à 7

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

## Paragraphe 1 à 7

- 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?
- 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.

**Politique générale**

## Paragraphe 8 à 12

8. Toutes les parties que la présente Déclaration concerne devraient respecter les droits souverains des Etats, observer les législations et réglementations nationales, tenir dûment compte des pratiques locales et se conformer aux normes internationales pertinentes. Elles devraient respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme et les pactes internationaux correspondants que l'Assemblée générale des Nations Unies a adoptés, de même que la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et ses principes en vertu desquels la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu. Elles devraient également tenir les engagements pris librement par elles, en conformité de la législation nationale et des obligations internationales acceptées.
9. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87, 98, 111 et 122 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n<sup>os</sup> 111, 119 et 122<sup>2</sup>. Sans préjudice de l'obligation incombant aux gouvernements de faire observer les conventions ratifiées par eux, dans les pays où les conventions et recommandations citées au présent paragraphe ne sont pas observées, toutes les parties devraient s'en inspirer dans leur politique sociale.
10. Les entreprises multinationales devraient tenir pleinement compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent. Leurs activités devraient s'harmoniser avec les priorités du développement, ainsi qu'avec les structures et les objectifs sociaux du pays où elles s'exercent. A cet effet, des consultations devraient avoir lieu entre les entreprises multinationales, le gouvernement et, le cas échéant, les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs intéressés.
11. Les principes formulés dans la présente Déclaration ne visent pas à instaurer ou à faire subsister des différences de traitement entre entreprises multinationales et entreprises nationales. Ils traduisent de bonnes pratiques pour toutes les entreprises. Chaque fois que les principes de la présente Déclaration sont applicables tant aux entreprises multinationales qu'aux entreprises nationales, on devrait attendre des unes et des autres la même conduite en général et les mêmes pratiques sociales en particulier.

<sup>2</sup> Convention (n<sup>o</sup> 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n<sup>o</sup> 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n<sup>o</sup> 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n<sup>o</sup> 122) sur la politique de l'emploi, 1964; recommandation (n<sup>o</sup> 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; recommandation (n<sup>o</sup> 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963; recommandation (n<sup>o</sup> 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

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

### Paragraphe 8 à 12

**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.

## **Emploi**

### Paragraphe 13 à 28

13. Pour stimuler la croissance et le développement économiques, relever le niveau de vie, faire face aux besoins de main-d'œuvre et remédier au chômage et au sous-emploi, les gouvernements devraient formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi<sup>3</sup>.
14. Cela est particulièrement important dans le cas des gouvernements des pays d'accueil situés dans les régions en développement du globe où les problèmes de chômage et de sous-emploi revêtent le plus de gravité. A cet égard, il convient de garder à l'esprit les conclusions générales adoptées par la Conférence mondiale tripartite sur l'emploi, la répartition du revenu, le progrès social et la division internationale du travail (Genève, juin 1976)<sup>4</sup>.
15. Les paragraphes 13 et 14 tracent le cadre dans lequel il devrait être dûment tenu compte, aussi bien dans les pays du siège que dans les pays d'accueil, de l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi.
16. Les entreprises multinationales devraient, surtout lorsqu'elles exercent leur activité dans des pays en développement, s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise.
17. Avant de commencer leurs activités, les entreprises multinationales devraient, dans tous les cas appropriés, consulter les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que praticable leurs plans concernant la main-d'œuvre avec les politiques nationales de développement social. Elles devraient poursuivre ces consultations, comme dans le cas des entreprises nationales, avec toutes les parties intéressées, y compris les organisations de travailleurs.

<sup>3</sup> Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

<sup>4</sup> OIT, Conférence mondiale de l'emploi, Genève, 4-17 juin 1976.

18. Les entreprises multinationales devraient donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil à tous les niveaux, en coopération, le cas échéant, avec les représentants des travailleurs qu'elles emploient ou des organisations de ces derniers et avec les autorités gouvernementales.
19. Lorsqu'elles investissent dans des pays en développement, les entreprises multinationales devraient prendre en considération l'importance de l'utilisation de techniques génératrices d'emplois soit directement, soit indirectement. Dans toute la mesure possible, compte tenu de la nature du procédé et des particularités du secteur économique en cause, elles devraient adapter les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil. Elles devraient aussi participer, lorsque cela est possible, à l'élaboration de techniques appropriées dans les pays d'accueil.
20. Pour promouvoir l'emploi dans les pays en développement, dans le contexte d'une économie mondiale en expansion, les entreprises multinationales devraient, chaque fois que cela est faisable, envisager de conclure avec des entreprises nationales des contrats pour la fabrication de pièces et d'équipements, d'utiliser des matières premières locales et d'encourager progressivement la transformation sur place des matières premières. Elles ne devraient pas utiliser de tels arrangements pour éluder les responsabilités contenues dans les principes de la présente Déclaration.
21. Tous les gouvernements devraient poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale<sup>5</sup>.
22. Les entreprises multinationales devraient s'inspirer dans toutes leurs activités de ce principe général, sans préjudice des mesures envisagées au paragraphe 18 ou des politiques gouvernementales conçues pour corriger des situations historiques de discrimination et pour promouvoir ainsi l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi. Les entreprises multinationales devraient en conséquence faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel à tous les échelons.
23. Les gouvernements ne devraient jamais exiger des entreprises multinationales – ou les encourager dans cette voie – de pratiquer une discrimination fondée sur l'une des caractéristiques mentionnées au paragraphe 21. Ils sont encouragés à fournir, dans des cas appropriés, une orientation continue en vue d'éviter une discrimination de ce genre dans l'emploi.
24. Les gouvernements devraient étudier soigneusement l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels. Les gouvernements de même que les entreprises multinationales de tous les pays devraient prendre des mesures appropriées pour faire face aux répercussions des activités de ces entreprises sur l'emploi et le marché du travail.
25. Les entreprises multinationales devraient, au même titre que les entreprises nationales, s'efforcer d'assurer par une planification active de la main-d'œuvre un emploi stable à leurs travailleurs et s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale. En raison de la souplesse que les entreprises multinationales peuvent avoir, elles devraient s'efforcer de jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi, en particulier dans les pays où la cessation de leurs activités serait susceptible d'accroître le chômage à long terme.
26. Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter à leurs activités des modifications (y compris celles qu'occasionnent les fusions, rachats ou transferts de production) pouvant avoir des effets importants sur l'emploi devraient signaler suffisamment à l'avance ces modifications aux autorités gouvernementales appropriées et aux représentants des travailleurs qu'elles emploient ainsi qu'à leurs organisations, afin que les répercussions puissent en être examinées en commun et qu'en soient atténuées le plus possible les conséquences défavorables. Cela est particulièrement important

<sup>5</sup> Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 100) et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951.

dans le cas de la fermeture d'une entité entraînant des congédiements ou des licenciements collectifs.

27. Les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées <sup>6</sup>.
28. Les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs à l'emploi desquels ils ont mis fin <sup>7</sup>.

### Paragraphe 13 à 28

**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 eu 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.

**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.

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?

**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?

### Formation

#### Paragraphe 29 à 32

29. Les gouvernements devraient, en coopération avec toutes les parties intéressées, développer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi <sup>8</sup>. Tel est le cadre dans lequel les entreprises multinationales devraient poursuivre leur politique de formation.

30. Les entreprises multinationales devraient veiller, en déployant leurs activités, à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays. Cette formation devrait, dans la mesure du possible, développer des aptitudes utiles en général et promouvoir les possibilités de carrière. Cette responsabilité devrait s'exercer, le cas échéant, en coopération avec les autorités du pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions locales, nationales ou internationales compétentes.

<sup>6</sup> Recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Convention (n° 142) et recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

31. Les entreprises multinationales exerçant leur activité dans des pays en développement devraient participer, de même que les entreprises nationales, à des programmes, y compris des fonds spéciaux, encouragés par les gouvernements des pays d'accueil et soutenus par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces programmes devraient viser à encourager l'acquisition et le développement de compétences ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle. Ils devraient être administrés en commun par les parties qui les soutiennent. Autant que praticable, les entreprises multinationales devraient, à titre de participation au développement national, fournir les services de personnel de formation qualifié pour aider à mettre en œuvre les programmes de formation organisés par les gouvernements.
32. Les entreprises multinationales devraient, en coopération avec les gouvernements et dans la mesure admissible pour ne pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise, offrir dans l'entreprise tout entière des possibilités pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux dans des domaines appropriés tels que les relations professionnelles.

### Paragraphe 29 à 32

- 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?

### **Conditions de travail et de vie (y compris la sécurité et la santé)**

### Paragraphe 33 à 39

33. Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause.
34. Lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement où il peut ne pas exister des employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre de la politique du gouvernement<sup>9</sup>. Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. Lorsque des entreprises multinationales font bénéficier leurs travailleurs d'avantages essentiels tels que le logement, les soins médicaux ou l'approvisionnement en denrées alimentaires, ces avantages devraient être d'un niveau correct<sup>10</sup>.
35. Les gouvernements, en particulier ceux des pays en développement, devraient s'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin d'assurer que les groupes à bas revenu et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales.
36. Les gouvernements devraient faire en sorte que les entreprises tant multinationales que nationales fassent bénéficier leurs travailleurs de normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT sur la protection des machines (n° 119), la protection contre les radiations (n° 115), le benzène (n° 136) et le cancer professionnel

<sup>9</sup> Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962.

<sup>10</sup> Convention (n° 110) et recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958; recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961; recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944; convention (n° 130) et recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

(n° 139) sont instamment priés, néanmoins, d'appliquer dans toute la mesure possible les principes énoncés dans ces conventions ainsi que dans les recommandations correspondantes (n°s 118, 114, 144 et 147). Les recueils de directives pratiques et les guides figurant sur la liste des publications du BIT consacrées à la sécurité et à l'hygiène du travail devraient également être pris en considération<sup>11</sup>.

37. Les entreprises multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées, conformément aux exigences nationales, compte tenu de leur expérience correspondante acquise dans l'entreprise tout entière, y compris la connaissance de risques particuliers. Elles devraient aussi mettre à la disposition des représentants des travailleurs dans l'entreprise et, sur leur demande, des autorités compétentes et des organisations de travailleurs et d'employeurs de tous les pays où elles exercent leur activité des informations sur les normes de sécurité et d'hygiène applicables à leurs activités locales qu'elles observent dans d'autres pays. En particulier, elles devraient faire connaître aux intéressés tous les risques particuliers et les mesures de protection correspondantes qui sont associés à de nouveaux produits et procédés. De même que les entreprises nationales comparables, elles devraient être appelées à jouer un rôle prépondérant dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et d'hygiène du travail et dans l'application, dans l'entreprise tout entière, des améliorations qui en découlent.
38. Les entreprises multinationales devraient coopérer à l'activité déployée par les organisations internationales qui s'occupent de préparer et d'adopter des normes internationales de sécurité et d'hygiène.
39. Les entreprises multinationales devraient, conformément à la pratique nationale, coopérer pleinement avec les autorités compétentes en matière de sécurité et d'hygiène, les représentants des travailleurs et leurs organisations et les organismes établis de sécurité et d'hygiène. Le cas échéant, les questions concernant la sécurité et l'hygiène devraient figurer dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

#### Paragraphe 33 à 39

- Q.12** Les salaires, les prestations et les 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 revenu et les régions peu développées puissent bénéficier des activités des multinationales.
- 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?
- Q.15** Les salaires et conditions de travail sont-ils déterminés par la voie de conventions collectives? Dans la négative, pour quelle raison?

<sup>11</sup> Les conventions et recommandations de l'OIT dont il est fait mention sont indiquées dans *Publications de sécurité, d'hygiène et de médecine du travail*, BIT, Genève, 1976, pp. 4-6. Une liste à jour des recueils de directives pratiques et des guides figure également dans cette publication (voir l'édition la plus récente).



## **Relations professionnelles**

### Paragraphe 40 à 58

40. Les entreprises multinationales devraient appliquer, en matière de relations professionnelles, des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent des employeurs comparables dans le pays en cause.
41. Les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient jouir, sans distinction d'aucune sorte, du droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières<sup>12</sup>. Ils devraient également bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi<sup>13</sup>.
42. Les organisations représentant les entreprises multinationales ou les travailleurs employés par elles devraient bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration<sup>14</sup>.
43. Lorsque les circonstances locales s'y prêtent, les entreprises multinationales devraient donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives.
44. Les gouvernements qui ne le font pas encore sont instamment priés d'appliquer les principes de la convention n° 87, article 5, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix.
45. Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective.
46. Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales ne devraient pas être empêchés de se réunir pour se consulter et échanger leurs points de vue, étant entendu que le fonctionnement des opérations de l'entreprise et les procédures normales régissant les relations avec les représentants des travailleurs et leurs organisations n'en pâtissent pas.
47. Les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'entrée de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui viennent d'autres pays et sont invités par des organisations locales ou nationales intéressées aux fins de consultations sur des questions d'intérêt commun, du seul fait qu'ils sollicitent l'entrée dans cette capacité.
48. Les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient avoir le droit, conformément à la législation et à la pratique nationales, de faire reconnaître des organisations représentatives de leur propre choix aux fins de la négociation collective.
49. Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de

<sup>12</sup> Convention n° 87, art. 2.

<sup>13</sup> Convention n° 98, art. 1, paragr. 1.

<sup>14</sup> Convention n° 98, art. 2, paragr. 1.

négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives<sup>15</sup>.

50. Les entreprises multinationales, de même que les entreprises nationales, devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces<sup>16</sup>.
51. Les entreprises multinationales devraient faire en sorte que les représentants dûment autorisés des travailleurs employés par elles puissent, dans chacun des pays où elles exercent leur activité, mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion.
52. Lors des négociations menées de bonne foi avec les représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, les entreprises multinationales ne devraient pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation; elles ne devraient pas non plus déplacer des travailleurs de leurs filiales dans des pays étrangers pour nuire aux négociations de bonne foi engagées avec les représentants des travailleurs ou à l'exercice par les travailleurs de leur droit de s'organiser.
53. Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application, et des dispositions assurant le respect mutuel des droits et des responsabilités.
54. Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et, lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble<sup>17</sup>.
55. Les gouvernements devraient fournir aux représentants des organisations de travailleurs, à leur demande et pour autant que la législation et la pratique le permettent, des informations sur les branches dans lesquelles opère l'entreprise qui puissent leur être utiles pour définir des critères objectifs dans le cadre de la négociation collective. A cet égard, tant les entreprises multinationales que les entreprises nationales devraient répondre constructivement aux gouvernements qui leur demandent des informations pertinentes sur leurs activités.
56. Dans les entreprises tant multinationales que nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel. Ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives<sup>18</sup>.
57. Les entreprises multinationales, comme les entreprises nationales, devraient respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de faire examiner toutes leurs réclamations de manière conforme aux dispositions suivantes: tout travailleur qui, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice et de faire examiner cette réclamation

<sup>15</sup> Convention n° 98, art. 4.

<sup>16</sup> Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

<sup>17</sup> Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

<sup>18</sup> Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952; recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

selon une procédure appropriée<sup>19</sup>. Cela est particulièrement important lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays qui n'observent pas les principes des conventions de l'OIT relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective et au travail forcé<sup>20</sup>.

58. Les entreprises multinationales, tout comme les entreprises nationales, devraient, de concert avec les représentants et les organisations de travailleurs qu'elles emploient, s'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire et adapté aux circonstances nationales, pouvant comporter des dispositions relatives à l'arbitrage volontaire, afin de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs. Ce système de conciliation volontaire devrait comporter l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs<sup>21</sup>.

## Paragraphe 40 à 58

- 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?
- 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?
- 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 leurs 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.»
- 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.

<sup>19</sup> Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967.

<sup>20</sup> Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930.

<sup>21</sup> Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.

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

Dans le cas où les réponses au questionnaire n'ont pas été préparées sur une base tripartite, les gouvernements sont priés de fournir des exemplaires de leurs réponses à ce questionnaire aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives dans le pays et de les inviter à faire les remarques qu'ils considéreront pertinentes. Il serait certes souhaitable que ces remarques soient incluses dans les réponses des gouvernements, mais les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent également transmettre leurs commentaires directement au BIT<sup>22</sup>.

### 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.

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

A sa 226<sup>e</sup> session (mai-juin 1984), le Conseil d'administration a appelé une fois encore les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à mieux promouvoir l'acceptation des principes de la Déclaration et l'adhésion à cette dernière. L'une des mesures suggérées prévoyait que les rapports annuels des entreprises (à la fois nationales et multinationales) expriment leur appui aux dispositions de la Déclaration tripartite et leur adhésion à cette dernière. Un autre moyen consiste en la distribution d'exemplaires de la Déclaration aux affiliés des organisations d'employeurs et de travailleurs (la deuxième édition de la Déclaration est à présent disponible en 30 langues, on peut en obtenir des exemplaires au BIT), ainsi qu'en la discussion de la Déclaration au cours de séminaires, de tables rondes et autres types de réunions. Les ministres chargés du travail et des affaires sociales pourraient, par exemple, informer d'autres ministres ou d'autres autorités gouvernementales concernés par la promotion des investissements, par l'industrie et les services, etc. de l'orientation qu'offre la Déclaration tripartite, et leur en fournir des exemplaires en insistant sur le fait qu'un climat de relations professionnelles paisible, que veulent promouvoir les principes de la Déclaration tripartite, constitue une condition sine qua non des investissements et de la croissance.

Les gouvernements pourraient également promouvoir et mettre en œuvre les principes de la Déclaration tripartite, par exemple en lançant des politiques qui donneraient davantage de sens pratique aux principes établis par la Déclaration ou aux normes qu'elle mentionne ou qui lui sont annexées, et qui encourageraient son acceptation en tant que norme quotidienne de conduite et de comportement de toutes les parties concernées.

- Q.23** Quels types d'activités promotionnelles, le cas échéant, ont-ils 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>22</sup> Documents GB.244/MNE/1/3(Rev.), paragr. 121, et GB.258/205, paragr. 67 c).

#### IV. Application de la Déclaration tripartite dans les divers secteurs économiques et industriels

A sa 245<sup>e</sup> session (février-mars 1990), le Conseil d'administration a noté avec regret que certains Etats Membres dont l'activité en matière de multinationales est importante n'ont jamais répondu à aucune des enquêtes entreprises, et que des pays ayant créé des zones industrielles d'exportation ou des zones économiques spéciales importantes n'ont jamais répondu non plus, ou n'ont répondu que partiellement, aux questions ayant trait à leur expérience quant à l'application de la Déclaration tripartite<sup>23</sup>.

- 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.
- 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.

#### V. Différends concernant l'interprétation des dispositions de la Déclaration

A sa 232<sup>e</sup> session (mars 1986), le Conseil d'administration a adopté un texte modifié (en annexe) concernant les procédures d'examen des différends soulevés par l'application de la Déclaration tripartite.

- Q.25 a)** Des différends ont-ils 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.

<sup>23</sup> Document GB.244/MNE/1/3(Rev.), paragr. 110.

## Annexe I

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

(Pour remplacer la partie IV du paragraphe 85  
du document GB.214/6/3)

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

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

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

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

## Annexe II

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

#### **Conventions**

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.
- Convention (n° 110) sur les plantations, 1958 [et Protocole, 1982].
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960.
- Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963.
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.
- Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.
- Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.
- Convention (n° 136) sur le benzène, 1971.
- Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974.
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

#### **Recommandations**

- Recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930.
- Recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944.
- Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951.
- Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.
- Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952.
- Recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958.
- Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960.



Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961.

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

Recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963.

Recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963.

Recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967.

Recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

Recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971.

Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974.

Recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

## Annexe III

### Référence aux conventions et recommandations dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

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

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

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

### ***Conventions et recommandations adoptées depuis 1977 et qui contiennent des dispositions pertinentes pour la Déclaration***

		Paragraphe de la Déclaration concernés
<b>Conventions</b>		
N° 148	sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	36
N° 154	sur la négociation collective, 1981	9, 49
N° 155	sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	36
N° 156	sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	21
N° 158	sur le licenciement, 1982	9, 26, 27, 28
N° 161	sur les services de santé au travail, 1985	36
N° 162	sur l'amiante, 1986	36
N° 167	sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	36
N° 168	sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	13
N° 170	sur les produits chimiques, 1990	36
N° 173	sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	28
N° 174	sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	36
N° 176	sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	36

		Paragraphe de la Déclaration concernés
<b>Recommandations</b>		
N° 156	sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	36
N° 163	sur la négociation collective, 1981	51, 54, 55
N° 164	sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	36
N° 165	sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	21
N° 166	sur le licenciement, 1982	9, 26, 27, 28
N° 169	concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984	9, 13
N° 171	sur les services de santé au travail, 1985	36
N° 172	sur l'amiante, 1986	36
N° 175	sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	36
N° 176	sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	13
N° 177	sur les produits chimiques, 1990	36
N° 180	sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	28
N° 181	sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	36
N° 183	sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	36

## Appendice 4 <sup>1</sup>

### Organisation internationale du Travail

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

(adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 204<sup>e</sup> session (Genève, novembre 1977)\*)

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>1</sup> On trouvera dans cet appendice la deuxième édition de la Déclaration sur les EMN, en vigueur pendant la période couverte par les rapports. Pour la troisième édition, en vigueur à présent, voir [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

\* *Bulletin officiel* (Genève, BIT), 1978, vol. LXI, série A, n° 1, pp. 51 à 58.

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

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

restreindre ou de modifier en quoi que ce soit les obligations découlant de la ratification d'une convention de l'OIT.

## **Politique générale**

8. Toutes les parties que la présente Déclaration concerne devraient respecter les droits souverains des Etats, observer les législations et réglementations nationales, tenir dûment compte des pratiques locales et se conformer aux normes internationales pertinentes. Elles devraient respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Pactes internationaux correspondants que l'Assemblée générale des Nations Unies a adoptés, de même que la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et ses principes en vertu desquels la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu. Elles devraient également tenir les engagements pris librement par elles, en conformité de la législation nationale et des obligations internationales acceptées.
9. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87, 98, 111 et 122 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n<sup>os</sup> 111, 119 et 122<sup>2</sup>. Sans préjudice de l'obligation incombant aux gouvernements de faire observer les conventions ratifiées par eux, dans les pays où les conventions et recommandations citées au présent paragraphe ne sont pas observées, toutes les parties devraient s'en inspirer dans leur politique sociale.
10. Les entreprises multinationales devraient tenir pleinement compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent. Leurs activités devraient s'harmoniser avec les priorités du développement ainsi qu'avec les structures et les objectifs sociaux du pays où elles s'exercent. A cet effet, des consultations devraient avoir lieu entre les entreprises multinationales, le gouvernement et, le cas échéant, les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs intéressés.
11. Les principes formulés dans la présente Déclaration ne visent pas à instaurer ou à faire subsister des différences de traitement entre entreprises multinationales et entreprises nationales. Ils traduisent de bonnes pratiques pour toutes les entreprises. Chaque fois que les principes de la présente Déclaration sont applicables tant aux entreprises multinationales qu'aux entreprises nationales, on devrait attendre des unes et des autres la même conduite en général et les mêmes pratiques sociales en particulier.
12. Les gouvernements des pays du siège devraient encourager, conformément à la présente Déclaration de principes, de bonnes pratiques sociales, compte tenu de la législation, de la réglementation et des pratiques sociales dans les pays d'accueil, ainsi que des normes internationales pertinentes. Les gouvernements aussi bien des pays d'accueil que des pays du siège devraient être prêts à avoir des consultations réciproques, chaque fois que besoin en est, à l'initiative des uns ou des autres.

## **Emploi**

### **Promotion de l'emploi**

13. Pour stimuler la croissance et le développement économiques, relever le niveau de vie, faire face aux besoins de main-d'œuvre et remédier au chômage et au sous-emploi, les gouvernements

<sup>2</sup> Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963; recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

devraient formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi<sup>3</sup>.

14. Cela est particulièrement important dans le cas des gouvernements des pays d'accueil situés dans les régions en développement du globe où les problèmes de chômage et de sous-emploi revêtent le plus de gravité. A cet égard, il convient de garder à l'esprit les conclusions générales adoptées par la Conférence mondiale tripartite sur l'emploi, la répartition du revenu, le progrès social et la division internationale du travail (Genève, juin 1976)<sup>4</sup>.
15. Les paragraphes 13 et 14 tracent le cadre dans lequel il devrait être dûment tenu compte, aussi bien dans les pays du siège que dans les pays d'accueil, de l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi.
16. Les entreprises multinationales devraient, surtout lorsqu'elles exercent leur activité dans des pays en développement, s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise.
17. Avant de commencer leurs activités, les entreprises multinationales devraient, dans tous les cas appropriés, consulter les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que praticable leurs plans concernant la main-d'œuvre avec les politiques nationales de développement social. Elles devraient poursuivre ces consultations, comme dans le cas des entreprises nationales, avec toutes les parties intéressées, y compris les organisations de travailleurs.
18. Les entreprises multinationales devraient donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil à tous les niveaux, en coopération, le cas échéant, avec les représentants des travailleurs qu'elles emploient ou des organisations de ces derniers et avec les autorités gouvernementales.
19. Lorsqu'elles investissent dans des pays en développement, les entreprises multinationales devraient prendre en considération l'importance de l'utilisation de techniques génératrices d'emplois soit directement, soit indirectement. Dans toute la mesure possible, compte tenu de la nature du procédé et des particularités du secteur économique en cause, elles devraient adapter les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil. Elles devraient aussi participer, lorsque cela est possible, à l'élaboration de techniques appropriées dans les pays d'accueil.
20. Pour promouvoir l'emploi dans les pays en développement, dans le contexte d'une économie mondiale en expansion, les entreprises multinationales devraient, chaque fois que cela est faisable, envisager de conclure avec des entreprises nationales des contrats pour la fabrication de pièces et d'équipements, d'utiliser des matières premières locales et d'encourager progressivement la transformation sur place des matières premières. Elles ne devraient pas utiliser de tels arrangements pour éluder les responsabilités contenues dans les principes de la présente Déclaration.

### Egalité de chances et de traitement

21. Tous les gouvernements devraient poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

<sup>4</sup> OIT, Conférence mondiale sur l'emploi, Genève, 4-17 juin 1976.

<sup>5</sup> Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 100) et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951.

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

### Sécurité de l'emploi

24. Les gouvernements devraient étudier soigneusement l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels. Les gouvernements, de même que les entreprises multinationales de tous les pays, devraient prendre des mesures appropriées pour faire face aux répercussions des activités de ces entreprises sur l'emploi et le marché du travail.
25. Les entreprises multinationales devraient, au même titre que les entreprises nationales, s'efforcer d'assurer par une planification active de la main-d'œuvre un emploi stable à leurs travailleurs et s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale. En raison de la souplesse que les entreprises multinationales peuvent avoir, elles devraient s'efforcer de jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi, en particulier dans les pays où la cessation de leurs activités serait susceptible d'accroître le chômage à long terme.
26. Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter à leurs activités des modifications (y compris celles qu'occasionnent les fusions, rachats ou transferts de production) pouvant avoir des effets importants sur l'emploi devraient signaler suffisamment à l'avance ces modifications aux autorités gouvernementales appropriées et aux représentants des travailleurs qu'elles emploient, ainsi qu'à leurs organisations, afin que les répercussions puissent en être examinées en commun et qu'en soient atténuées le plus possible les conséquences défavorables. Cela est particulièrement important dans le cas de la fermeture d'une entité entraînant des congédiements ou des licenciements collectifs.
27. Les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées <sup>6</sup>.
28. Les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs à l'emploi desquels il est mis fin <sup>7</sup>.

### Formation

29. Les gouvernements devraient, en coopération avec toutes les parties intéressées, développer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi <sup>8</sup>. Tel est le cadre dans lequel les entreprises multinationales devraient poursuivre leur politique de formation.
30. Les entreprises multinationales devraient veiller, en déployant leurs activités, à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en

<sup>6</sup> Recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Convention (n° 142) et recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.



vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays. Cette formation devrait, dans la mesure du possible, développer des aptitudes utiles en général et promouvoir les possibilités de carrière. Cette responsabilité devrait s'exercer, le cas échéant, en coopération avec les autorités du pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions locales, nationales ou internationales compétentes.

31. Les entreprises multinationales exerçant leur activité dans des pays en développement devraient participer, de même que les entreprises nationales, à des programmes, y compris des fonds spéciaux, encouragés par les gouvernements des pays d'accueil et soutenus par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces programmes devraient viser à encourager l'acquisition et le développement de compétences ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle. Ils devraient être administrés en commun par les parties qui les soutiennent. Autant que praticable, les entreprises multinationales devraient, à titre de participation au développement national, fournir les services de personnel de formation qualifié pour aider à mettre en œuvre les programmes de formation organisés par les gouvernements.
32. Les entreprises multinationales devraient, en coopération avec les gouvernements et dans la mesure admissible pour ne pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise, offrir dans l'entreprise tout entière des possibilités pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux dans des domaines appropriés tels que les relations professionnelles.

### **Conditions de travail et de vie**

#### **Salaires, prestations et conditions de travail**

33. Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs, comparables dans le pays en cause.
34. Lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement où il peut ne pas exister des employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre de la politique du gouvernement<sup>9</sup>. Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. Lorsque des entreprises multinationales font bénéficier leurs travailleurs d'avantages essentiels tels que le logement, les soins médicaux ou l'approvisionnement en denrées alimentaires, ces avantages devraient être d'un niveau correct<sup>10</sup>.
35. Les gouvernements, en particulier ceux des pays en développement, devraient s'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin d'assurer que les groupes à bas revenu et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales.

#### **Sécurité et hygiène**

36. Les gouvernements devraient faire en sorte que les entreprises tant multinationales que nationales fassent bénéficier leurs travailleurs de normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT sur la protection des machines, la protection contre les radiations, le benzène et le cancer professionnel sont instamment priés, néanmoins, d'appliquer dans toute la mesure possible les principes énoncés dans ces conventions ainsi que dans les recommandations correspondantes (n<sup>os</sup> 118, 114, 144 et 147). Les recueils de

<sup>9</sup> Recommandation (n<sup>o</sup> 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962.

<sup>10</sup> Convention (n<sup>o</sup> 110) et recommandation (n<sup>o</sup> 110) sur les plantations, 1958; recommandation (n<sup>o</sup> 115) sur le logement des travailleurs, 1961; recommandation (n<sup>o</sup> 69) sur les soins médicaux, 1944; convention (n<sup>o</sup> 130) et recommandation (n<sup>o</sup> 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

directives pratiques et les guides figurant sur la liste des publications du BIT consacrées à la sécurité et à l'hygiène du travail devraient également être pris en considération <sup>11</sup>.

37. Les entreprises multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées, conformément aux exigences nationales, compte tenu de leur expérience correspondante acquise dans l'entreprise tout entière, y compris la connaissance de risques particuliers. Elles devraient aussi mettre à la disposition des représentants des travailleurs dans l'entreprise et, sur leur demande, des autorités compétentes et des organisations de travailleurs et d'employeurs de tous les pays où elles exercent leur activité, des informations sur les normes de sécurité et d'hygiène applicables à leurs activités locales qu'elles observent dans d'autres pays. En particulier, elles devraient faire connaître aux intéressés tous les risques particuliers et les mesures de protection correspondantes qui sont associés à de nouveaux produits et procédés. De même que les entreprises nationales comparables, elles devraient être appelées à jouer un rôle prépondérant dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et d'hygiène du travail et dans l'application, dans l'entreprise tout entière, des améliorations qui en découlent.
38. Les entreprises multinationales devraient coopérer à l'activité déployée par les organisations internationales qui s'occupent de préparer et d'adopter des normes internationales de sécurité et d'hygiène.
39. Les entreprises multinationales devraient, conformément à la pratique nationale, coopérer pleinement avec les autorités compétentes en matière de sécurité et d'hygiène, les représentants des travailleurs et leurs organisations et les organismes établis de sécurité et d'hygiène. Le cas échéant, les questions concernant la sécurité et l'hygiène devraient figurer dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

### **Relations professionnelles**

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

### **Liberté syndicale et droit d'organisation**

41. Les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient jouir, sans distinction d'aucune sorte, du droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières <sup>12</sup>. Ils devraient également bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi <sup>13</sup>.
42. Les organisations représentant les entreprises multinationales ou les travailleurs employés par elles devraient bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration <sup>14</sup>.
43. Lorsque les circonstances locales s'y prêtent, les entreprises multinationales devraient donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives.

<sup>11</sup> Les conventions et recommandations de l'OIT auxquelles il est fait référence sont énumérées dans «Publications on Occupational Safety and Health», BIT, Genève, 1976, pp. 1-3. On trouvera dans l'édition la plus récente une liste à jour des recueils de directives pratiques et des guides.

<sup>12</sup> Convention n° 87, art. 2.

<sup>13</sup> Convention n° 98, art. 1, paragr. 1.

<sup>14</sup> Convention n° 98, art. 2, paragr. 1.

44. Les gouvernements qui ne le font pas encore sont instamment priés d'appliquer les principes de la convention n° 87, article 5, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix.
45. Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective.
46. Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales ne devraient pas être empêchés de se réunir pour se consulter et échanger leurs points de vue, étant entendu que le fonctionnement des opérations de l'entreprise et les procédures normales régissant les relations avec les représentants des travailleurs et leurs organisations n'en pâtissent pas.
47. Les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'entrée de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui viennent d'autres pays et sont invités par des organisations locales ou nationales intéressées aux fins de consultations sur des questions d'intérêt commun, du seul fait qu'ils sollicitent l'entrée dans cette capacité.

### Négociation collective

48. Les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient avoir le droit, conformément à la législation et à la pratique nationales, de faire reconnaître des organisations représentatives de leur propre choix aux fins de la négociation collective.
49. Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs, en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives<sup>15</sup>.
50. Les entreprises multinationales, de même que les entreprises nationales, devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces<sup>16</sup>.
51. Les entreprises multinationales devraient faire en sorte que les représentants dûment autorisés des travailleurs employés par elles puissent, dans chacun des pays où elles exercent leur activité, mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion.
52. Lors des négociations menées de bonne foi avec les représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, les entreprises multinationales ne devraient pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation; elles ne devraient pas non plus déplacer des travailleurs de leurs filiales dans des pays étrangers pour nuire aux négociations de bonne foi engagées avec les représentants des travailleurs ou à l'exercice par les travailleurs de leur droit de s'organiser.
53. Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application, et des dispositions assurant le respect mutuel des droits et des responsabilités.

<sup>15</sup> Convention n° 98, art. 4.

<sup>16</sup> Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

54. Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et, lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble<sup>17</sup>.
55. Les gouvernements devraient fournir aux représentants des organisations de travailleurs, à leur demande et pour autant que la législation et la pratique le permettent, des informations sur les branches dans lesquelles opère l'entreprise, qui puissent leur être utiles pour définir des critères objectifs dans le cadre de la négociation collective. A cet égard, tant les entreprises multinationales que les entreprises nationales devraient répondre constructivement aux gouvernements qui leur demandent des informations pertinentes sur leurs activités.

### Consultation

56. Dans les entreprises tant multinationales que nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel. Ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives<sup>18</sup>.

### Examen des réclamations

57. Les entreprises multinationales, comme les entreprises nationales, devraient respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de faire examiner toutes leurs réclamations de manière conforme aux dispositions suivantes: tout travailleur qui, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, considère avoir un motif de réclamation, devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice et de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée<sup>19</sup>. Cela est particulièrement important lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays qui n'observent pas les principes des conventions de l'OIT relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective et au travail forcé<sup>20</sup>.

### Règlement des conflits du travail

58. Les entreprises multinationales, tout comme les entreprises nationales, devraient, de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs qu'elles emploient, s'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire et adapté aux circonstances nationales, pouvant comporter des dispositions relatives à l'arbitrage volontaire, afin de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs. Ce système de conciliation volontaire devrait comporter l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs<sup>21</sup>.

Genève, 16 novembre 1977.

<sup>17</sup> Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

<sup>18</sup> Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952; recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

<sup>19</sup> Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967.

<sup>20</sup> Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930.

<sup>21</sup> Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.

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

(adoptée par le Conseil d'administration  
du Bureau international du Travail  
à sa 232<sup>e</sup> session (Genève, mars 1986)\*)

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

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

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

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

6. Dans les cas prévus au paragraphe 5 *b)* et *c)*, les demandes peuvent être soumises s'il peut être prouvé:
  - a)* que le gouvernement intéressé a refusé de soumettre la demande au Bureau, ou
  - b)* que, depuis que l'Organisation s'est adressée au gouvernement, trois mois se sont écoulés sans que ledit gouvernement ait manifesté ses intentions.
7. En cas de demande recevable, le Bureau prépare un projet de réponse en consultation avec le bureau de la Commission sur les entreprises multinationales. Toutes les sources d'informations appropriées doivent être utilisées, y compris les sources émanant du gouvernement, des employeurs et des travailleurs du pays concerné. Le bureau de la commission peut demander au Bureau de fixer un délai pour la communication des informations.
8. Le projet de réponse à une demande recevable doit être examiné et approuvé par la Commission sur les entreprises multinationales avant d'être soumis au Conseil d'administration pour approbation.
9. La réponse approuvée par le Conseil d'administration doit être envoyée aux parties intéressées et publiée au *Bulletin officiel* du Bureau international du Travail.

## Annexe

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

(adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 204<sup>e</sup> session (Genève, novembre 1977)\*)

#### Conventions

Convention (n° 29) concernant le travail forcé ou obligatoire, 1930.

Convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Convention (n° 98) concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Convention (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951.

Convention (n° 105) concernant l'abolition du travail forcé, 1957.

Convention (n° 110) concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations, 1958.

Convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958.

Convention (n° 115) concernant la protection des travailleurs contre les radiations, 1960.

Convention (n° 119) concernant la protection des machines, 1963.

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

Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

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

Convention (n° 136) concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène, 1971.

Convention (n° 139) concernant la prévention et le contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérogènes, 1974.

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

\* Il a été proposé que le Bureau fournisse sur demande des tirés à part des conventions et recommandations internationales du travail citées dans la Déclaration tripartite, *Rapport de la Réunion consultative tripartite sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale, Genève, 4-7 avril 1977*, document GB.204/4/2, 204<sup>e</sup> session, Genève, 15-18 nov. 1977, p. 2.

## **Recommandations**

- Recommandation (n° 35) concernant la contrainte indirecte au travail, 1930.
- Recommandation (n° 69) concernant les soins médicaux, 1944.
- Recommandation (n° 90) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951.
- Recommandation (n° 92) concernant la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.
- Recommandation (n° 94) concernant la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, 1952.
- Recommandation (n° 110) concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations, 1958.
- Recommandation (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958.
- Recommandation (n° 114) concernant la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes, 1960.
- Recommandation (n° 115) concernant le logement des travailleurs, 1961.
- Recommandation (n° 116) concernant la réduction de la durée du travail, 1962.
- Recommandation (n° 118) concernant la protection des machines, 1963.
- Recommandation (n° 119) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963.
- Recommandation (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964.
- Recommandation (n° 129) concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise, 1967.
- Recommandation (n° 130) concernant l'examen des réclamations dans l'entreprise en vue de leur solution, 1967.
- Recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.
- Recommandation (n° 144) concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène, 1971.
- Recommandation (n° 147) concernant la prévention et le contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérigènes, 1974.
- Recommandation (n° 150) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, 1975.



---

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

(adopté par le Conseil d'administration  
du Bureau international du Travail à sa 238<sup>e</sup> session  
(novembre 1987) et à sa 264<sup>e</sup> session (novembre 1995))

***Références aux conventions et recommandations  
dans la Déclaration de principes tripartite  
sur les entreprises multinationales  
et la politique sociale***

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

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

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

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

Numéro et titre complet des conventions et recommandations	Paragraphe de la Déclaration concernés
<b>Conventions</b>	
N° 148 concernant la protection des travailleurs contre les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail, 1977	36
N° 154 concernant la promotion de la négociation collective, 1981	9, 49
N° 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, 1981	36
N° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	21
N° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1982	9, 26, 27, 28
N° 161 concernant les services de santé au travail, 1985	36
N° 162 concernant la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, 1986	36
N° 167 concernant la sécurité et la santé dans la construction, 1988	36
N° 168 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	13
N° 170 concernant la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, 1990	36
N° 173 concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	28
N° 174 concernant la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	36
N° 176 concernant la sécurité et la santé dans les mines, 1995	36
<b>Recommandations</b>	
N° 156 concernant la protection des travailleurs contre les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail, 1977	36
N° 163 concernant la promotion de la négociation collective, 1981	51, 54, 55
N° 164 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, 1981	36
N° 165 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1985	21
N° 166 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1982	9, 26, 27, 28
N° 169 concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984	13
N° 171 concernant les services de santé au travail, 1985	36
N° 172 concernant la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, 1986	36
N° 175 concernant la sécurité et la santé dans la construction, 1988	36
N° 176 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	13
N° 177 concernant la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, 1990	36
N° 180 concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	28
N° 181 concernant la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	36
N° 183 concernant la sécurité et la santé dans les mines, 1995	36