



PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

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

**I. Introduction**

1. Conformément à la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 288<sup>e</sup> session (novembre 2003)<sup>1</sup>, le Bureau a réalisé une huitième enquête sur la suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) pendant la période 2000-2003. Conformément à la pratique, un questionnaire a été envoyé aux gouvernements ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives au plan national dans tous les Etats Membres.
2. Le présent document contient une analyse des réponses à ce questionnaire, précédée d'informations sur les taux, la répartition et la qualité de ces dernières ainsi que les observations formulées par les répondants. On y trouvera par ailleurs des données sur les flux d'investissements étrangers directs (IED) pendant la période concernée. Un certain nombre de conclusions et de recommandations font suite à cette analyse. Ce document a été préparé par un groupe de travail composé de la présidente de la Sous-commission sur les entreprises multinationales, M<sup>me</sup> N. Niven (gouvernement, Royaume-Uni), la vice-présidente employeuse, M<sup>me</sup> R. Hornung-Draus (employeuse, Allemagne), et la vice-présidente travailleuse, M<sup>me</sup> S. Burrow (travailleuse, Australie).

<sup>1</sup> Voir document GB.288/11, paragr. 47.

3. Comme le montre la figure 1, 62 pays ont communiqué leurs réponses à temps pour qu'elles soient examinées par le groupe de travail, alors que 52 pays avaient répondu à temps pour la première enquête (1980), 62 pour la deuxième (1983), 68 pour la troisième (1986), 70 pour la quatrième (1989), 73 pour la cinquième (1992), 74 pour la sixième (1996) et 100 pour la septième (2001). La figure 2 montre les différents types de réponses reçues dans le cadre des sixième, septième et huitième enquêtes.

Figure 1. Nombre de pays ayant répondu

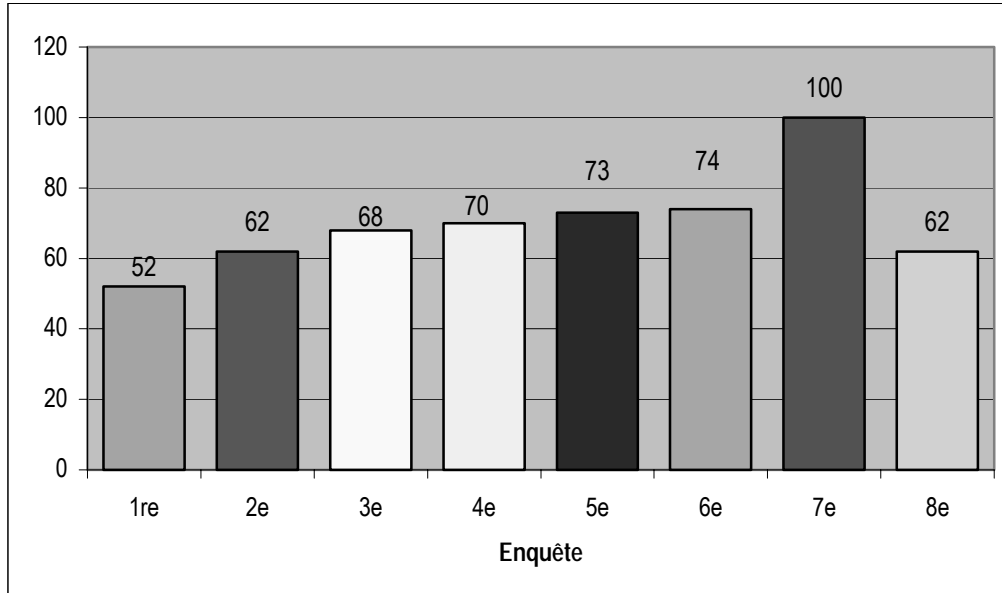
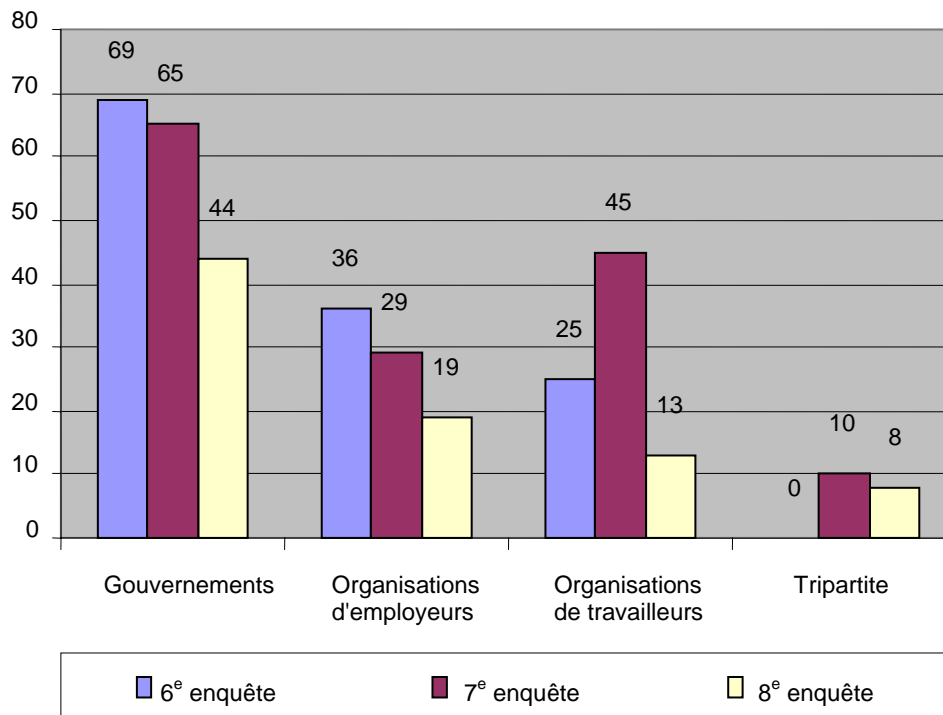


Figure 2. Ventilation par type de réponse



4. Dans le tableau 1, les réponses sont classées par pays et par type de répondant. Dans huit pays, le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont envoyé une

réponse tripartite conjointe. Un certain nombre de ces réponses contenaient des opinions divergentes, attribuées aux divers répondants, concernant certains aspects des questions sur lesquelles portait l'enquête. Ces divergences sont exposées dans le document GB.294/MNE/1/2, qui contient un résumé des réponses reçues. Il convient par ailleurs de noter que l'on peut ne pas avoir une idée très juste de la contribution des partenaires sociaux car certains gouvernements ont pu avoir consulté des organisations d'employeurs et de travailleurs sans toutes les nommer.

**Tableau 1. Ventilation des réponses par pays et par répondant**

Pays	Tripartite	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs
Allemagne		√	√	
Autriche		√		√
Bélarus		√		
Belgique	√			
Bolivie		√		
Brésil		√	√	
Bulgarie	√			
Burkina Faso			√	
Burundi	√			
Cameroun			√	√
Canada		√		
Chili		√	√	
Chine		√		√
Colombie		√	√	
Corée, République de			√	
Costa Rica		√	√	
Croatie		√	√	
Cuba	√			
Erythrée	√			
Espagne		√		
Fidji				√
Finlande	√			
Gabon			√	
Grèce		√		
Guinée			√	
Hongrie		√	√	√
Indonésie		√		
Italie		√		
Jamaïque		√		
Japon		√	√	√
Kenya		√		
Lettonie		√		
Liban		√		

Pays	Tripartite	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs
Lituanie		√		
Madagascar		√	√	
Malaisie		√		
Mali		√		
Maroc		√		
Maurice		√		
Mexique		√		
Moldova, République de		√		
Nicaragua		√		
Norvège	√			
Nouvelle-Zélande		√		√
Panama		√		
Pays-Bas		√		
Pérou		√	√	
Philippines		√		
Pologne		√		√
Portugal		√		√
Rép. dém. du Congo			√	
Royaume-Uni		√		
Sénégal				√
Suède	√			
Suisse		√	√	√
Tchad				√
Thaïlande		√	√	
Trinité-et-Tobago			√	
Turquie		√		
Ukraine		√		√
Zambie		√		
Zimbabwe		√		

5. La précision et la pertinence des renseignements fournis dans les réponses varient énormément. Le degré de détail et d'exhaustivité est aussi très inégal, de même que l'évaluation des conséquences des faits survenus au cours de la période examinée. L'importance attachée par les répondants aux différentes questions est variable, un nombre assez important d'entre eux ayant choisi de répondre à certaines questions plutôt qu'à l'ensemble du questionnaire.
6. Dans un grand nombre de réponses émanant de gouvernements aussi bien que d'organisations d'employeurs et de travailleurs l'accent est mis sur l'absence d'informations permettant de répondre de manière adéquate aux questions posées, souvent en raison du fait que, dans les données disponibles, la distinction n'est pas faite entre entreprises multinationales et entreprises nationales.

## II. Les flux d'investissements étrangers directs pendant la période 2000-2003

7. Les pays ayant répondu à la huitième enquête constituent un échantillon appréciable en ce qui concerne l'origine et la destination des stocks et des flux d'IED. La plupart des principaux pays où les EMN ont leur siège et où elles exercent la majorité de leurs activités sont représentés, à l'exception de deux pays importants. En effet, ni la France, devenue en 2003 le plus grand pays industrialisé bénéficiaire d'IED, ni les Etats-Unis, dont les entrées et sorties cumulées d'IED au cours de la période 2000-2003 ont été plus importantes que dans tout autre pays, n'ont répondu<sup>2</sup>. Cette section présente un examen des grandes tendances en matière d'IED et des activités des entreprises multinationales pendant la période concernée, ces tendances étant comparées, le cas échéant, à l'échantillon de l'enquête.
8. Les apports mondiaux d'IED ont atteint le chiffre record sans précédent de 1,4 billion de dollars en 2000 avant d'accuser une baisse pendant trois années de suite de 2001 à 2003 (tableau 2)<sup>3</sup>. En 2004, le montant total des apports mondiaux d'IED a augmenté par rapport à 2002 et s'est chiffré à 648 milliards de dollars. A la fin de la période considérée, on dénombrait dans le monde entier environ 61 000 entreprises multinationales mères et 900 000 filiales étrangères<sup>4</sup>, ces dernières employaient près de 54 millions de personnes<sup>5</sup>, alors que les entreprises multinationales en employaient directement environ 105 millions<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> Le gouvernement de la France a fait savoir officieusement qu'il regrettait ne pas avoir pu être en mesure de répondre dans les délais impartis.

<sup>3</sup> Sauf indication contraire, les données chiffrées relatives aux flux d'IED citées dans cette section sont extraites de la base de données de la CNUCED sur les investissements étrangers directs et les sociétés transnationales.

<sup>4</sup> CNUCED: *Rapport mondial sur l'investissement 2004*, Genève et New York, Nations Unies, 2004.

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> Kim, K.B.: «Direct employment in multinational enterprises: Trends and implications», document de travail du programme des entreprises multinationales n° 100 (Genève, BIT, à paraître).

**Tableau 2. Entrées d'investissements étrangers directs par région d'accueil, 2000-2004**  
(en milliards de dollars des Etats-Unis)

Région	2000	2001	2002	2003	2004
Monde	1 397	826	715	632	648
Afrique	10	20	13	18	18
Asie	182	132	128	137	226
Asie centrale	5	7	9	16	24
Pacifique	18	6	16	10	45
Asie du Sud, de l'Est et du Sud-Est	150	108	96	101	146
Asie de l'Ouest	9	11	7	10	11
Amériques	479	276	143	110	170
Amérique du Nord	381	187	93	63	102
Amérique latine et Caraïbes	98	89	50	47	68
Europe	726	398	431	367	234
Europe occidentale	701	374	404	347	203
Europe centrale et orientale	25	24	27	20	31
<i>A titre d'information</i>					
Pays industrialisés	1 112	577	524	430	360
Pays en développement	259	225	164	182	257
Europe centrale et orientale	25	24	27	20	31

Source: Base de données de la CNUCED sur les investissements étrangers directs et les sociétés transnationales.

9. Les fusions-acquisitions internationales dans les pays industrialisés ont été la cause principale des niveaux sans précédent des apports d'IED enregistrés en 2000 dans le monde. Toutefois, ces apports ont commencé à décliner en 2001 et, parallèlement à un ralentissement de la croissance macroéconomique, ils ont continué à fléchir pendant le reste de la période considérée. A titre d'exemple, la valeur des fusions-acquisitions qui a atteint 1,1 billion de dollars des Etats-Unis en 2000 a chuté à 297 milliards en 2003<sup>7</sup>.
10. Les entrées et sorties d'IED ont surtout concerné les pays industrialisés qui, au plan mondial, ont reçu environ les deux tiers de l'ensemble des IED et en ont fourni plus de 90 pour cent pendant la période 2000-2003. L'Allemagne, les Etats-Unis, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni ont été les pays ayant reçu et fourni le plus d'IED pendant la période concernée.
11. Les entrées d'IED dans les pays en développement ont atteint le chiffre record de 259 milliards de dollars des Etats-Unis en 2000, avant de chuter en 2001 et 2002. Toutefois, contrairement à la tendance mondiale, les apports d'IED ont augmenté dans ces pays en 2003 pour atteindre le chiffre de 182 milliards, soit 29 pour cent des apports d'IED dans le monde. Entre 2000 et 2003, la répartition des IED entre les divers pays en développement est demeurée inégale, les dix principaux bénéficiaires ayant reçu plus de 70 pour cent du

<sup>7</sup> CNUCED 2004, *op. cit.*; *Rapport sur les investissements dans le monde 2001*, Genève et New York, Nations Unies, 2001.

total des IED destinés à ces pays<sup>8</sup>. Parmi eux, la Chine en a été la principale bénéficiaire pendant la période concernée. Contrairement à la tendance mondiale et régionale, les entrées d'IED dans ce pays ont augmenté chaque année entre 2000 et 2003 pour atteindre les 54 milliards de dollars en 2003, soit environ 30 pour cent des entrées d'IED dans les pays en développement.

12. Le volume des IED destinés aux pays d'Europe centrale et orientale est demeuré stable entre 2000 et 2002, atteignant en moyenne 25 milliards de dollars des Etats-Unis pendant ces trois années. Cela a tenu en partie aux possibilités que laissaient envisager l'élargissement de l'Union européenne et les privatisations opérées dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale. En 2003, toutefois, avec la fin des privatisations dans certains pays, les entrées d'IED dans la région sont tombées à 20 milliards de dollars.
13. Pendant la période considérée, les pays ont continué à adopter des régimes plus libéraux en matière d'IED. En 2003, 244 modifications ont été apportées aux dispositions législatives ou réglementaires les régissant, dont 220 dans un sens favorable<sup>9</sup>. Par comparaison, pour l'année 2000, on en avait dénombré 150, dont 147 favorables aux IED.
14. Une autre tendance importante enregistrée pendant la période concernée a été une réorientation des IED vers le secteur des services. On estime qu'entre 2001 et 2002 environ les deux tiers des apports d'IED mondiaux ont été destinés à ce secteur<sup>10</sup>. Dans la zone OCDE, où sont enregistrées la majorité des entrées et sorties d'IED, les industries manufacturières recevaient traditionnellement environ la moitié des apports d'IED annuels; or leur part a baissé alors que celle des services a augmenté. En 2002, les services ont reçu plus de 75 pour cent des apports d'IED dans la zone de l'OCDE<sup>11</sup>. Dans les pays en développement, 50 pour cent des IED ont été destinés aux services en 2001-2002 alors qu'ils n'en avaient reçu que 35 pour cent entre 1989 et 1991<sup>12</sup>. De plus, alors que les IED destinés aux services étaient traditionnellement réservés aux intermédiaires commerciaux et financiers, ils sont de plus en plus orientés vers d'autres industries de service, telles que les télécommunications, les services publics et les services commerciaux.
15. Dans la région Afrique, les principaux bénéficiaires d'IED pendant la période considérée ont été l'Afrique du Sud, l'Angola, le Maroc et le Nigéria. Malheureusement, seul le Maroc a répondu au questionnaire d'enquête. Parmi les autres bénéficiaires importants d'IED pendant la période considérée, on peut citer l'Algérie, l'Egypte, la Guinée équatoriale, le Soudan, le Tchad et la Tunisie. La liste des principaux pays d'accueil tend à suggérer que les ressources naturelles ont été l'élément incitatif principal ayant attiré les IED. Dans plusieurs pays, toutefois, y compris le Maroc, les entrées d'IED ont été principalement stimulées par les privatisations. Dans l'ensemble de la région, ces entrées ont atteint un point culminant en 2001 avant de fléchir en 2002, puis de s'élever de nouveau en 2003. L'ensemble des entrées d'IED en Afrique pendant la période 2000-2003 a représenté 1,6 pour cent des entrées mondiales et 7 pour cent des IED reçus par les pays en développement. Si, en termes absolus, les entrées d'IED sont faibles dans beaucoup de pays africains, elles sont relativement élevées pour un grand nombre d'entre eux par rapport à leur PIB ou à leur formation brute de capital fixe.

<sup>8</sup> Les dix principaux bénéficiaires ont été l'Argentine, le Brésil, le Chili, la Chine, la République de Corée, Hong-kong (Chine), l'Inde, le Mexique, Singapour et le Venezuela.

<sup>9</sup> CNUCED 2004, *op. cit.*

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> OCDE: «Tendances et évolution récente de l'investissement étranger direct», Paris, 2004.

<sup>12</sup> CNUCED 2004, *op. cit.*

- 16.** Certains des principaux pays à l'origine ou bénéficiaires d'IED en Asie pendant la période concernée (Chine, République de Corée, Japon, Malaisie et Thaïlande) sont représentés dans l'enquête. L'Indonésie, qui avait été l'un des principaux pays bénéficiaires d'IED par le passé, mais qui a connu d'importants désinvestissements pendant la période concernée, a également répondu à l'enquête. Malheureusement, l'Australie, l'Inde, Singapour et d'autres pays importants, fournisseurs ou bénéficiaires d'IED, n'ont pas répondu au questionnaire. En outre, aucun pays des sous-régions d'Asie du Sud et d'Asie centrale n'a répondu. Globalement parlant, les entrées d'IED pendant la période 2000-2003 dans chacune de ces sous-régions ont représenté en règle générale de l'ordre de 3 pour cent de l'ensemble des entrées d'IED en Asie pendant cette même période. Dans la sous-région Pacifique, la Nouvelle-Zélande et Fidji ont répondu au questionnaire et, en Asie occidentale, le Liban, qui compte parmi les principaux pays bénéficiaires d'IED dans cette sous-région, a répondu. Parmi les autres principaux bénéficiaires d'IED en Asie occidentale pendant la période concernée, on peut citer la Jordanie, Bahreïn, le Qatar et les Emirats arabes unis. Les pays en développement de la région asiatique dans son ensemble ont reçu davantage d'IED pendant la période concernée que toute autre région comptant des pays en développement, car ils ont reçu 57 pour cent des IED destinés à ce type de pays. Les apports d'IED aux pays en développement d'Asie ont toutefois surtout bénéficié aux pays d'Asie orientale et du Sud-Est, ces apports représentant 90 pour cent de l'ensemble des entrées d'IED en Asie pendant la période considérée.
- 17.** Les entrées d'IED dans la région des Amériques ont régulièrement diminué pendant la période considérée pour atteindre le chiffre de 110 milliards de dollars des Etats-Unis en 2003 alors qu'elles avaient atteint les 479 milliards en 2000, car on a enregistré des baisses importantes dans les deux principaux pays fournisseurs et bénéficiaires d'IED dans la région, à savoir le Canada et les Etats-Unis. Un nombre de fusions-acquisitions considérablement moins élevé et une situation économique affaiblie ont été les principales causes du déclin des IED dans ces deux pays. Les entrées d'IED dans les pays d'Amérique latine ont eux aussi décliné chaque année pendant la période considérée, passant de 98 milliards de dollars des Etats-Unis en 2000 à 47 milliards en 2003. En conséquence, la proportion d'IED destinés à l'Amérique du Sud et à l'Amérique centrale par rapport au total des IED destinés aux pays en développement est passée de 34 pour cent en 2000 à 26 pour cent en 2003. Cette baisse est due à divers facteurs, notamment la faiblesse de la croissance économique et la fin des privatisations et des fusions-acquisitions dans la sous-région. Par ailleurs, la crise économique qu'a connue l'Argentine pendant la période considérée a ralenti les flux d'IED dans ce pays. Au cours de cette période, les principaux pays fournisseurs ou bénéficiaires d'IED dans la sous-région d'Amérique latine ont été l'Argentine, le Brésil, le Chili, le Mexique et le Venezuela.
- 18.** L'Europe demeure la plus importante région au monde bénéficiaire et pourvoyeuse d'IED. Elle a reçu en effet 50 pour cent de l'ensemble des IED mondiaux et en a fourni 70 pour cent pendant la période concernée. Les plus importants bénéficiaires d'IED en Europe ont été l'Allemagne, l'Espagne, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni<sup>13</sup>. Pendant cette même période, l'Espagne est devenue l'un des plus importants bénéficiaires d'IED en Europe, en raison d'une relative amélioration de ses performances économiques. La Hongrie, la Pologne et la République tchèque ont été les plus importants pays bénéficiaires en Europe centrale et orientale. Parmi ces trois pays, la République tchèque n'a pas répondu au questionnaire. Comme relevé précédemment, l'élargissement de l'Union européenne et la privatisation restent le moteur principal des flux d'IED dans cette sous-région.

<sup>13</sup> Le Luxembourg a été en fait le pays d'accueil le plus important au monde. Toutefois, la plupart des apports ont été effectués par l'intermédiaire de sociétés de holding et autres entités spécialement créées dans le pays mais qui n'y restent pas.



### III. Analyse des réponses

#### 1. Partie 1. Questions générales

##### 1.1. *Historique, but et politique générale* (paragraphe 1 à 12 de la Déclaration: questions 1 à 7 du questionnaire d'enquête)

###### Question 1

*Des données statistiques ou des recherches financées par l'Etat sur les pratiques de travail et d'emploi suivies par différentes entreprises sont-elles aisément disponibles dans votre pays? Dans l'affirmative, veuillez joindre à votre réponse les références des dernières publications pertinentes (y compris les adresses Internet des sites pertinents).*

<b>Nombre total de répondants: 44</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 35 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de trois pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de quatre pays</li> <li>■ Réponses tripartites de deux pays</li> </ul>

- 19.** La plupart des répondants disent que le gouvernement et le bureau national des statistiques effectuent bien des recensements, études ou recherches sur la main-d'œuvre et/ou les entreprises, mais que les données ainsi obtenues sont ventilées essentiellement par taille et par secteur d'activité des entreprises<sup>14</sup>. Seuls quelques répondants ont indiqué que les statistiques établissaient une distinction entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales<sup>15</sup>.
- 20.** Dans les pays qui établissent une distinction entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales, figurent parmi les variables pertinentes qui ont été retenues le nombre des entreprises multinationales, le nombre de salariés, le nombre de travailleurs expatriés, les salaires, le taux de rotation du personnel, l'origine des capitaux et l'entité qui contrôle l'entreprise. Des études comparatives sur la productivité et les technologies des entreprises étrangères et celles des entreprises nationales<sup>16</sup> ont également été faites. Des données sur les pratiques de travail et d'emploi des EMN sont recueillies par un des pays dans le cadre de sa stratégie de mobilisation des IED<sup>17</sup>, et des données sur les entreprises qui opèrent dans les zones franches d'exportation sont recueillies par un autre répondant<sup>18</sup>. Les données statistiques sur les pratiques de travail et d'emploi des EMN sont recueillies

<sup>14</sup> Trente-deux répondants: 25 gouvernements, trois organisations d'employeurs, quatre organisations de travailleurs. Autriche (G, T), Bolivie (G), Brésil (G), Cameroun (T), Chili (G), Chine (G), Colombie (G, E), Croatie (G), Indonésie (G), Jamaïque (G), Kenya (G), Liban (G), Malaisie (G), Mali (G), Maurice (G), Mexique (G), République de Moldova (G), Nouvelle-Zélande (G), Nicaragua (G), Pérou (G, E), Philippines (G), Pologne (G, T), Tchad (T), Trinité-et-Tobago (E), Turquie (G), Royaume-Uni (G), Zambie (G), Zimbabwe (G).

<sup>15</sup> Douze répondants: dix gouvernements, deux réponses tripartites. Canada (G), Bélarus (G), Belgique (TP), Bulgarie (G), Cuba (G), Finlande (TP), Italie (G), Japon (G), Madagascar (G), Portugal (G), Suède (G), Thaïlande (G).

<sup>16</sup> Canada (G).

<sup>17</sup> Bulgarie (G).

<sup>18</sup> Madagascar (G).

davantage par les ministères du Commerce et de l'Industrie et par des organismes de recherche soutenus par l'Etat que par les ministères du Travail ou les bureaux nationaux des statistiques.

21. Quelques-uns des répondants qui ont souligné l'absence d'informations différenciées ont affirmé qu'il était possible d'analyser les pratiques de travail et d'emploi des EMN de manière indirecte, à travers des sources secondaires et en reliant les données existantes <sup>19</sup>.

## Question 2

*Si votre gouvernement n'établit pas de distinction entre les EMN et les entreprises nationales lors de la collecte d'informations sur les pratiques en matière de travail et d'emploi:*

- *Est-il envisagé de recueillir des informations différenciées à l'avenir?*
- *Estimez-vous que les pratiques de travail et d'emploi des EMN méritent de recevoir une attention particulière, étant donné l'importance de ces entreprises dans l'économie nationale et dans l'économie mondiale?*

<b>Nombre total de répondants: 55</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 33 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de dix pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de neuf pays</li> <li>■ Réponses tripartites de trois pays</li> </ul>



22. La plupart des répondants répondent qu'il n'est pas envisagé de recueillir des informations différenciées à l'avenir <sup>20</sup>. Dans certains cas, cela est dû au fait que les IED et les EMN ne jouent pas un rôle important dans l'économie du pays <sup>21</sup>, et dans d'autres, au fait que les EMN sont soumises aux mêmes dispositions législatives et de reddition des comptes que les entreprises nationales <sup>22</sup>.
23. Quelques répondants font savoir qu'ils envisagent de recueillir des informations différenciées à l'avenir car ils estiment que les pratiques de travail et d'emploi des EMN méritent de recevoir une attention particulière <sup>23</sup>. Ils prévoient notamment d'inclure des données spécifiques sur les EMN dans les systèmes de collecte d'informations et

<sup>19</sup> Indonésie (G), Royaume-Uni (G).

<sup>20</sup> Vingt-neuf répondants: 22 gouvernements, quatre organisations d'employeurs, deux organisations de travailleurs, une réponse tripartite: Autriche (G, T), Bélarus (G), Belgique (TP), Brésil (G), Burkina Faso (E), Cameroun (T), Canada (G), Colombie (G, E), Croatie (G), Finlande (G), Grèce (G), Hongrie (G), Jamaïque (G), Kenya (G), Lettonie (G), Liban (G), Mali (G), Mexique (G), Nouvelle-Zélande (G, E), Nicaragua (G), Pérou (G), Suède (G), Suisse (E), Thaïlande, (G), Turquie (G), Zambie (G).

<sup>21</sup> Par exemple, Bélarus (G), Croatie (G).

<sup>22</sup> Par exemple, Brésil (G), Burkina Faso (E), Canada (G), Mexique (G), Nouvelle-Zélande (G, E), Suisse (E).

<sup>23</sup> Treize répondants: sept gouvernements, deux organisations d'employeurs, deux organisations de travailleurs, deux réponses tripartites. Bolivie (G), Burundi (TP), Chili (G), Costa Rica (G), Erythrée (TP), Fidji (T), Indonésie (G), Italie (G), Madagascar (G, E), Maurice (G), Trinité-et-Tobago (E), Zimbabwe (G).

statistiques nationales sur le marché de l'emploi<sup>24</sup>; et des questions appropriées dans les enquêtes sur l'emploi et les revenus des grandes entreprises<sup>25</sup>. Certains des répondants qui ont déclaré qu'ils n'envisageaient pas de recueillir des informations différenciées à l'avenir ont reconnu tout de même que les pratiques de travail et d'emploi des EMN méritaient de recevoir une attention particulière<sup>26</sup>. Un répondant gouvernemental a déclaré qu'il jugeait bon de connaître les cas où des EMN avaient défini des normes allant au-delà de la réglementation prévue par la loi et avaient obtenu des résultats exemplaires<sup>27</sup>. Dans l'ensemble, les organisations de travailleurs qui ont répondu à la question ont déclaré que les EMN méritaient de recevoir une attention particulière sous la forme de travaux de recherche sur les relations professionnelles et la gestion des ressources humaines<sup>28</sup>. Dans l'ensemble, les organisations d'employeurs qui ont répondu à la question ont indiqué que les EMN ne méritaient pas de recevoir une attention particulière, toutes les entreprises étant censées respecter les mêmes lois<sup>29</sup>.

### Question 3

*Veillez fournir des informations sur les lois, politiques ou mesures adoptées par votre gouvernement au cours de la période 2000-2003 qui concernent l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie ou les relations professionnelles dans les EMN. A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.*

<b>Nombre total de répondants: 54</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 37 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de six pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de sept pays</li> <li>■ Réponses tripartites de quatre pays</li> </ul>

- 24.** D'après les informations fournies, toutes sortes de nouvelles lois, politiques et mesures concernant l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie ou les relations professionnelles auraient été adoptées pendant la période considérée. De nombreux répondants ont toutefois ajouté que ces lois, politiques et mesures s'appliquaient aussi bien aux EMN qu'aux entreprises nationales. Et même lorsque cela n'est pas dit dans la réponse, il ressort clairement des textes et références fournis que, dans pratiquement tous les cas, ces lois, politiques et mesures ne sont pas propres aux EMN.
- 25.** Seules quelques réponses donnent des précisions sur les lois, politiques ou mesures concernant le travail qui sont propres aux EMN<sup>30</sup>. Ces réponses concernent en général trois

<sup>24</sup> Zimbabwe (G).

<sup>25</sup> Maurice (G).

<sup>26</sup> Par exemple, Autriche (G, T), Cameroun (T), Croatie (G), Jamaïque (G), Kenya (G), Mali (G), Nicaragua (G), Zambie (G).

<sup>27</sup> Autriche (G).

<sup>28</sup> Par exemple, Autriche (T), Bulgarie (T), Cameroun (T), Fidji (T), Hongrie (T), Nouvelle-Zélande (T), Pologne (T), Suisse (T), Tchad (T).

<sup>29</sup> Par exemple, Bulgarie (E), Burkina Faso (E), Nouvelle-Zélande (E), Pérou (E), Suisse (E).

<sup>30</sup> Treize répondants: neuf gouvernements, une organisation d'employeurs, une organisation de travailleurs, deux réponses tripartites. Bélarus (G), Costa Rica (G), Cuba (G), Finlande (TP), Gabon (E), Japon (G), Madagascar (G), Malaisie (G), Norvège (TP), Panama (G), Philippines (G), Suisse (T), Turquie (G).

grands domaines: les relations de travail et d'emploi; la promotion des activités relatives aux IED; et les mesures liées à des initiatives intergouvernementales.

- 26.** En ce qui concerne les relations de travail et d'emploi, un répondant gouvernemental a fait savoir qu'une nouvelle loi réglementait les relations professionnelles, les conditions de travail, les salaires et prestations, les mesures disciplinaires et le règlement des conflits dans les entreprises à capitaux mixtes, ainsi que les relations professionnelles et les conditions de travail des travailleurs recrutés au titre d'un contrat conclu entre de telles entreprises et des entreprises nationales<sup>31</sup>. Un autre gouvernement a indiqué que la législation en vigueur avait été modifiée afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés des EMN<sup>32</sup>. Un autre encore évoque la création d'un centre qui est chargé de fournir des informations sur la législation et la réglementation en matière de sécurité et de santé aussi bien aux EMN qu'aux entreprises nationales<sup>33</sup>. Il ressort d'une réponse tripartite qu'un groupe de travail tripartite est en train de préparer un rapport sur la délocalisation de l'emploi et des unités de production vers d'autres pays<sup>34</sup>. Une autre réponse tripartite fait référence à une nouvelle loi qui applique les conditions de travail et d'emploi du pays aux travailleurs expatriés<sup>35</sup>.
- 27.** Quelques répondants font référence à des lois sur les IED et la création d'organismes de promotion des investissements<sup>36</sup>. Un répondant gouvernemental fait savoir que des mesures ont été prises pour améliorer les compétences dans le but d'attirer les investissements étrangers<sup>37</sup>.
- 28.** En ce qui concerne les initiatives gouvernementales, une organisation de travailleurs d'un Etat membre de l'OCDE déclare que des efforts ont été faits pour renforcer les points de contact nationaux compte tenu des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales<sup>38</sup>. Quelques répondants gouvernementaux de l'Union européenne font savoir que des lois et réglementations nationales qui s'appliquent aux EMN et aux entreprises ont été adoptées ou modifiées de manière à appliquer les directives de l'Union européenne ou à s'y conformer<sup>39</sup>.

#### Question 4

*Veillez indiquer si un dialogue intergouvernemental a été engagé en vue d'encourager les EMN à adopter de bonnes pratiques sociales. Les exemples pourront s'étendre mais pas nécessairement se limiter aux activités se rattachant aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, aux forums nationaux multilatéraux, au Pacte mondial et à des initiatives bilatérales, conformément au paragraphe 12 de la Déclaration.*

<sup>31</sup> Cuba (G).

<sup>32</sup> Malaisie (G).

<sup>33</sup> Japon (G).

<sup>34</sup> Finlande (TP).

<sup>35</sup> Norvège (TP).

<sup>36</sup> Par exemple, Bélarus (G), Cuba (G), Gabon (E), Madagascar (G), Philippines (G), Turquie (G).

<sup>37</sup> Philippines (G).

<sup>38</sup> Suisse (T).

<sup>39</sup> Par exemple, Allemagne (G), Autriche (G).

<b>Nombre total de répondants: 34</b>
---------------------------------------

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 20 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de cinq pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de six pays</li> <li>■ Réponses tripartites de trois pays</li> </ul> |
|--|

- 29.** Quelques répondants déclarent qu'un dialogue intergouvernemental a effectivement été engagé en vue d'encourager les EMN à adopter de bonnes pratiques sociales<sup>40</sup>. La plupart des répondants des Etats membres de l'OCDE et un Etat membre qui ne fait pas partie de l'OCDE ont fait allusion à des initiatives qui auraient été prises pour promouvoir les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, comme la création de points de contact nationaux<sup>41</sup>.
- 30.** Certains répondants gouvernementaux de l'Union européenne évoquent des initiatives nationales concernant la responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui reposent sur la position de l'Union européenne en la matière et qui jouent un rôle dans la formulation de cette dernière<sup>42</sup>. L'un d'entre eux a mentionné en particulier le Forum multipartite de l'Union européenne sur la RSE<sup>43</sup>. D'après certains répondants, il y a eu également des occasions d'engager un dialogue intergouvernemental sur les questions touchant au travail et aux EMN grâce à d'autres rencontres régionales, comme la Conférence des ministres du Travail interaméricaine, le Système d'intégration andine, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE), l'Association de coopération économique Asie-Pacifique (APEC), l'Organisation de la conférence islamique (OCI) et le sommet Asie-Europe (ASEM).
- 31.** Plusieurs répondants ont fait allusion à des activités liées au Pacte mondial<sup>44</sup>. Dans certains cas, ces activités ont été menées en coopération avec l'OIT<sup>45</sup>. Un gouvernement a fait allusion à une collaboration avec l'OIT destinée à promouvoir la Déclaration sur les EMN, les directives de l'OCDE et le Pacte mondial dans les pays en développement<sup>46</sup>.
- 32.** Un certain nombre de répondants ont déclaré que les accords bilatéraux concernant le commerce, l'investissement ou la coopération servaient de cadre au dialogue intergouvernemental sur des questions telles que la mise en valeur des ressources humaines et la sécurité sociale<sup>47</sup>. Quelques pays siège ont indiqué qu'un dialogue avait été engagé

<sup>40</sup> Vingt répondants: 14 gouvernements, deux organisations d'employeurs, deux organisations de travailleurs, deux réponses tripartites. Autriche (G), Belgique (TP), Brésil (G), Bulgarie (G), Cameroun (T), Canada (G), Croatie (G, E), Finlande (TP), Indonésie (G), Italie (G), Malaisie (G), Nouvelle-Zélande (G), Pays-Bas (G), Pérou (G), Pologne (G), Suède (G), Suisse (T, E), Zimbabwe (G).

<sup>41</sup> Par exemple, Autriche (G), Belgique (TP), Bulgarie (G), Canada (G), Finlande (TP), Italie (G), Pays-Bas (G), Nouvelle-Zélande (G), Pologne (G), Suède (G).

<sup>42</sup> Par exemple, Autriche (G), Finlande (TP), Italie (G).

<sup>43</sup> Finlande (TP).

<sup>44</sup> Par exemple, Bulgarie (G), Cameroun (T), Canada (G), Italie (G), Suède (G), Suisse (T, E).

<sup>45</sup> Cameroun (T), Italie (G).

<sup>46</sup> Italie (G).

<sup>47</sup> Par exemple, Croatie (G, E), Malaisie (G), Pérou (G), Zimbabwe (G).

avec les chambres du commerce étrangères afin d'encourager les EMN à adopter de bonnes pratiques sociales <sup>48</sup>.

33. Quelques répondants ont répondu qu'il n'y avait pas eu de dialogue intergouvernemental <sup>49</sup>. Une organisation de travailleurs a déclaré que le dialogue qui avait été engagé ne concernait que les aspects économiques des EMN et des IED <sup>50</sup>.

#### Question 5

*Sur une échelle de 1 à 5, quel a été, de votre point de vue, l'impact général des activités menées par les EMN dans votre pays dans les domaines suivants (1 signifie positif, 2 assez positif, 3 nul, 4 assez négatif et 5 négatif)?*

<b>Nombre total de répondants: 52</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 28 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 13 pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de neuf pays</li> <li>■ Réponses tripartites de deux pays</li> </ul>

34. Le tableau 2 donne les moyennes, générales et par type de répondant, pour les réponses à la question 5. Il montre que, à bien des égards, les répondants ont une bonne impression de l'impact des activités des EMN. Dans le cas des organisations de travailleurs, l'impression générale est plus neutre, toutefois. Il faudrait également tenir compte du fait que tous les répondants n'ont pas répondu à cette question.

**Tableau 2. Réponses à la question 5**

	Bien-être économique et social général	Normes de vie	Emploi	Egalité d'emploi et de chances	Conditions de travail	Respect des PDFT *
Moyennes générales	1,88	1,85	1,75	2,02	1,97	1,95
Gouvernements (y compris réponses tripartites)	1,73	1,78	1,60	1,98	2,00	1,90
Employeurs	1,54	1,77	1,69	1,85	1,46	1,69
Travailleurs	2,75	2,19	2,31	2,44	2,69	2,75

\* PDFT = Principes et droits fondamentaux au travail.

35. Quelques-uns des répondants qui ont répondu à cette question ont également fait des remarques d'ordre qualitatif. Certains d'entre eux ont déclaré que l'absence d'informations sur l'impact des activités des EMN ne permettait pas de donner une réponse détaillée à cette question <sup>51</sup>. Un répondant gouvernemental a répondu qu'en général les EMN avaient un impact positif, même s'il manquait d'informations précises <sup>52</sup>. Un autre a déclaré qu'il n'était pas possible d'évaluer l'impact des activités des EMN en général car elles opèrent

<sup>48</sup> Par exemple, Hongrie (E), Indonésie (G).

<sup>49</sup> Quatre répondants: deux gouvernements, une organisation d'employeurs, une organisation de travailleurs. Fidji (T), Hongrie (G), Trinité-et-Tobago (E), Turquie (G).

<sup>50</sup> Bulgarie (T).

<sup>51</sup> Par exemple, Erythrée (TP), Jamaïque (G), Lettonie (G), République de Moldova (G).

<sup>52</sup> République de Moldova (G).

dans de nombreux secteurs différents<sup>53</sup>. Ce même répondant a déclaré que, dans l'ensemble, l'impact des activités des EMN avait été positif et que les cas bien connus d'EMN qui ne respectent pas les droits des travailleurs et qui ne contribuent pas au bien-être social des travailleurs ou à la protection de l'environnement ne permettent pas de faire des déclarations générales sur les EMN. Une organisation de travailleurs a répondu que l'impact des EMN était mitigé<sup>54</sup>.

## Question 6

*Veillez préciser dans quels secteurs les activités des EMN ont donné lieu à une concentration du pouvoir économique.*

<b>Nombre total de répondants: 46</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 29 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de six pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de dix pays</li> <li>■ Réponse tripartite d'un pays</li> </ul>

- 36.** Les réponses concernant la concentration du pouvoir économique par les EMN ont été extrêmement variées. La plupart des répondants ont mentionné un ou plusieurs secteurs dans lesquels il leur semble que les activités des EMN ont donné lieu à une concentration du pouvoir économique<sup>55</sup>. Une organisation de travailleurs a donné des exemples de pratiques abusives en matière d'emploi qui auraient été employées dans certains secteurs où il y a eu concentration du pouvoir économique<sup>56</sup>. Un répondant gouvernemental a toutefois précisé qu'il n'y avait pas de données ou de recherches statistiques qui permettent de confirmer ces dires<sup>57</sup>. Quelques-uns des répondants ont fait savoir que les activités des EMN n'avaient donné lieu à aucune concentration du pouvoir économique<sup>58</sup>. L'un d'entre eux a indiqué que les EMN étaient davantage présentes dans certains secteurs que dans d'autres, mais que cela ne se traduisait pas par une concentration du pouvoir économique<sup>59</sup>. Un autre répondant, déclarant que les activités des EMN n'avaient pas entraîné de concentration du pouvoir économique, a donné des exemples du rôle que jouent les lois et politiques relatives à la concurrence dans la prévention de ce genre de concentration<sup>60</sup>. Quelques-uns des répondants ont déclaré qu'il n'y avait aucune donnée qui permette de dire

<sup>53</sup> Brésil (G).

<sup>54</sup> Nouvelle-Zélande (T).

<sup>55</sup> Vingt-sept répondants: 13 gouvernements, quatre organisations d'employeurs, neuf organisations de travailleurs, une réponse tripartite. Autriche (T), Bolivie (G), Brésil (G), Bulgarie (G), Burkina Faso (E), Burundi (TP), Cameroun (T), Chili (G), Croatie (G, E), Fidji (T), Finlande (T), Hongrie (T), Indonésie (G), Kenya (G), Lituanie (G), Madagascar (E), Malaisie (G), Mali (G), Nouvelle-Zélande (T), Pérou (G), Sénégal (T), Suisse (T), Tchad (T), Trinité-et-Tobago (E), Zambie (G), Zimbabwe (G).

<sup>56</sup> Nouvelle-Zélande (T).

<sup>57</sup> Indonésie (G).

<sup>58</sup> Sept répondants: six gouvernements, une organisation d'employeurs. Autriche (G), Jamaïque (G), Maurice (G), Mexique (G), Nouvelle-Zélande (G), Philippines (G), Suisse (E).

<sup>59</sup> Jamaïque (G).

<sup>60</sup> Mexique (G).

dans quel secteur les activités des EMN avaient donné lieu à une concentration du pouvoir économique <sup>61</sup>.

37. Les secteurs qui ont été mentionnés le plus souvent par ceux qui ont déclaré que les activités des EMN avaient donné lieu à une concentration du pouvoir économique sont les services financiers <sup>62</sup> et les technologies de l'information <sup>63</sup>, suivis des transports <sup>64</sup>, du pétrole et du gaz <sup>65</sup>, et de l'électronique <sup>66</sup>. La plupart de ces répondants se trouvent en Afrique, en Europe centrale et orientale et en Amérique latine.

#### Question 7

*Veillez indiquer si votre gouvernement consulte les entreprises, individuellement ou en groupe, sur les questions et priorités relatives au développement. Dans l'affirmative, les EMN participent-elles activement à ce processus? Veillez plus particulièrement préciser si ces consultations ont:*

- amené les EMN à prendre effectivement part aux activités de développement;
- été menées avec des organisations d'employeurs et/ou de travailleurs;
- été encouragées par les EMN des pays du siège;
- été encouragées par les institutions internationales de développement.

<b>Nombre total de répondants: 49</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 32 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de sept pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de huit pays</li> <li>■ Réponses tripartites de deux pays</li> </ul>

38. A quelques exceptions près, la plupart des répondants ont indiqué que le gouvernement consultait les EMN sur les questions et priorités relatives au développement <sup>67</sup>. Si quelques-

<sup>61</sup> Brésil (E), Lettonie (G).

<sup>62</sup> Par exemple, Autriche (T), Bolivie (G), Bulgarie (G), Burkina Faso (E), Cameroun (T), Chili (G), Croatie (G, E), Fidji (T), Finlande (T), Kenya (G), Lituanie (G), Mali (G), Nouvelle-Zélande (T), Pérou (G), Suisse (T).

<sup>63</sup> Par exemple, Bolivie (G), Brésil (G), Bulgarie (G), Chili (G), Croatie (G, E), Hongrie (T), Lituanie (G), Nouvelle-Zélande (T), Pérou (G).

<sup>64</sup> Par exemple, Brésil (G), Bulgarie (G), Cameroun (T), Nouvelle-Zélande (T), Pérou (G).

<sup>65</sup> Par exemple, Cameroun (T), Mali (G), Tchad (T), Trinité-et-Tobago (E).

<sup>66</sup> Par exemple, Cameroun (T), Finlande (T), Malaisie (G).

<sup>67</sup> Quarante-quatre répondants: 31 gouvernements, six organisations d'employeurs, six organisations de travailleurs, une réponse tripartite. Autriche (G, T), Brésil (G, E), Bulgarie (G), Burkina Faso (E), Cameroun (T), Canada (G), Chili (E), Chine (G), Colombie (G), Costa Rica (G), Croatie (G), Erythrée (TP), Finlande (T), Hongrie (G), Italie (G), Indonésie (G), Jamaïque (G), Kenya (G), Lettonie (G), Liban (G), Madagascar (G), Malaisie (G), Mali (G), Maurice (G), Mexique (G), République de Moldova (G), Pays-Bas (G), Nouvelle-Zélande (G, T), Nicaragua (G), Panama (G), Philippines (G), Pologne (G, T), Portugal (G), Sénégal (T), Suisse (E), Trinité-et-Tobago (E), Thaïlande (G, E), Zambie (G), Zimbabwe (G).



uns ont déclaré que le gouvernement consultait directement les EMN<sup>68</sup>, la plupart ont affirmé que les consultations avaient lieu dans le cadre des consultations tripartites nationales, en particulier au sein des conseils économiques et sociaux nationaux, ou par le biais des organisations d'employeurs ou d'autres associations professionnelles comme les chambres du commerce étrangères ou les organisations sectorielles. Quelques-uns des répondants ont précisé que ces consultations concernaient la question de la RSE<sup>69</sup>. Un répondant gouvernemental a fait remarquer que le gouvernement ne manquait pas de consulter les entreprises sur les questions relatives au développement, mais que rien n'était fait pour établir une distinction entre les EMN et les entreprises nationales<sup>70</sup>.

- 39.** Parmi ceux qui ont répondu qu'il y avait bien eu des consultations sur les questions et priorités relatives au développement, rares sont ceux qui ont déclaré expressément que ces consultations avaient été encouragées par les pays du siège des EMN ou par les institutions internationales de développement<sup>71</sup>. Un répondant gouvernemental a souligné qu'on ne pouvait pas dire si les consultations avaient amené les EMN à prendre davantage part aux activités de développement et si les pays du siège des EMN avaient encouragé ces consultations<sup>72</sup>. Une organisation de travailleurs a répondu que, contrairement aux EMN, qui participaient activement au processus de consultation, les organisations de travailleurs avaient été beaucoup moins consultées pendant la période considérée<sup>73</sup>.
- 40.** Quelques-uns des répondants, essentiellement des organisations de travailleurs, ont fait savoir qu'il n'y avait pas eu de consultations sur les questions et priorités relatives au développement entre le gouvernement et les EMN<sup>74</sup>. Une organisation de travailleurs a déclaré que l'absence de dialogue entre le gouvernement et les entreprises en général était dommageable pour les entreprises nationales<sup>75</sup>. Une organisation d'employeurs a déclaré que les associations représentant les EMN devraient être incluses dans les consultations tripartites nationales<sup>76</sup>.

## 1.2. **Emploi**

*(paragraphe 13 à 28 de la Déclaration: questions 8 à 10 du questionnaire d'enquête)*

### Question 8

*Veillez fournir des informations sur les incidences directes ou indirectes sur l'emploi, qu'elles soient négatives ou positives, des activités des EMN au cours de la période 2000-2003. Veillez indiquer en particulier si elles ont eu pour effet:*

<sup>68</sup> Par exemple, Costa Rica (G), Hongrie (G), République de Moldova (G), Pays-Bas (G), Sénégal (T).

<sup>69</sup> Par exemple, Autriche (G), Canada (G).

<sup>70</sup> Canada (G).

<sup>71</sup> Par exemple, Cameroun (T), Nicaragua (G), Pologne (T), Trinité-et-Tobago (E).

<sup>72</sup> Philippines (G).

<sup>73</sup> Autriche (T).

<sup>74</sup> Cinq répondants: un gouvernement, une organisation d'employeurs, deux organisations de travailleurs, une réponse tripartite. Burundi (TP), Fidji (T), Hongrie (E), Tchad (T), Turquie (G).

<sup>75</sup> Tchad (T).

<sup>76</sup> Hongrie (E).

- *d'accroître les possibilités d'emploi;*
- *de promouvoir l'égalité de chances et de traitement;*
- *d'assurer la stabilité de l'emploi; et*
- *d'assurer la sécurité de l'emploi.*

<b>Nombre total de répondants: 62</b>
---------------------------------------

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 35 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 15 pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de dix pays</li> <li>■ Réponses tripartites de deux pays</li> </ul> |
|---|

- 41.** D'une manière générale, la plupart des répondants ont estimé que les activités des EMN ont eu pour incidence d'accroître les possibilités d'emploi<sup>77</sup>. Plusieurs répondants ont mentionné les ZFE en les décrivant comme une source d'accroissement des possibilités d'emploi<sup>78</sup>, tandis que d'autres répondants gouvernementaux attribuaient aux politiques nationales imposant une forte proportion de nationaux parmi les effectifs des EMN et aux politiques privilégiant le recrutement de nationaux, l'accroissement des possibilités d'emploi<sup>79</sup>.
- 42.** De nombreux répondants ayant déclaré que les activités des EMN ont eu pour effet d'accroître les possibilités d'emploi ont émis des réserves dans leurs réponses. C'est ainsi que certains répondants ont également évoqué les effets négatifs des restructurations ou des fermetures d'entreprises<sup>80</sup>. D'autres ont précisé que les activités des EMN n'ont eu pour effet d'accroître les possibilités d'emploi que dans certains secteurs, alors que l'emploi dans les EMN des autres secteurs déclinait<sup>81</sup>. Une organisation d'employeurs a déclaré que les effets des activités des EMN sur l'emploi ont été positifs du fait que le pays en général connaissait une situation économique favorable<sup>82</sup>. La même organisation relève néanmoins que les EMN ont été les premières à suspendre leurs activités en période de difficultés économiques. Un autre répondant a indiqué que les phases initiales des investissements des EMN sont généralement à plus forte intensité d'emplois<sup>83</sup>.
- 43.** Un répondant a fait ressortir que les incidences des activités des EMN sur l'emploi différaient selon le type d'investissements, ceux réalisés dans les installations entièrement nouvelles conduisant à un accroissement des possibilités d'emploi, alors que les privatisations et les fusions et acquisitions débouchent habituellement sur des réductions de

<sup>77</sup> Trente-cinq répondants: 22 gouvernements, dix organisations d'employeurs, trois organisations de travailleurs. Autriche (G), Bélarus (G), Bolivie (G), Brésil (E), Bulgarie (E), Cameroun (E, T), Canada (G), Chili (E), Chine (G), République de Corée (E), Costa Rica (G), Gabon (E), Guinée (E), Hongrie (G), Indonésie (G), Italie (G), Jamaïque (G), Japon (T), Kenya (G), Madagascar (G), Malaisie (G), Mali (G), Maroc (G), Maurice (G), République de Moldova (G), Nicaragua (G), Nouvelle-Zélande (T), Panama (G), Pays-Bas (G), Pérou (E), Suède (G), Suisse (E), Thaïlande (E), Turquie (G).

<sup>78</sup> Par exemple, Kenya (G), Madagascar (G), Nicaragua (G).

<sup>79</sup> Par exemple, Jamaïque (G), Mali (G).

<sup>80</sup> Par exemple, Cameroun (E), Madagascar (G), Panama (G).

<sup>81</sup> Par exemple, Cameroun (T), Japon (T).

<sup>82</sup> Cameroun (E).

<sup>83</sup> Guinée (E).

main-d'œuvre, mais aussi sur une plus grande productivité et des salaires plus élevés<sup>84</sup>. Une organisation d'employeurs a indiqué que, si les activités des EMN ont généralement un effet positif sur l'emploi, ceci n'est plus toujours le cas dernièrement du fait d'une plus grande mobilité des capitaux<sup>85</sup>.

44. Un certain nombre de répondants, essentiellement d'Afrique, a estimé que les incidences sur l'emploi des activités des EMN ont été négatives, étant donné qu'elles ont débouché sur une réduction des effectifs à la suite de difficultés économiques ou politiques ou du fait de la concurrence, de l'achèvement d'un projet de construction ou de la réorganisation d'activités<sup>86</sup>. Une organisation de travailleurs en particulier a relevé que la privatisation conduisait pratiquement toujours à une réduction des possibilités d'emploi<sup>87</sup>.
45. Plusieurs répondants ont indiqué que l'absence ou le manque de données désagrégées ne leur permettait pas de répondre à la question<sup>88</sup>. Un répondant a indiqué que certaines EMN ayant suspendu leurs opérations alors que d'autres venaient de les commencer, il était difficile d'évaluer l'impact global sur l'emploi<sup>89</sup>.
46. La grande majorité des répondants ayant spécifiquement abordé la question de l'égalité de chances et de traitement a estimé que les EMN avaient une incidence positive dans ce domaine<sup>90</sup>. Un répondant a fourni des informations concernant une EMN ayant mis en œuvre un code de conduite interdisant la discrimination fondée sur l'âge, la race, le sexe, la religion, la préférence sexuelle, le statut matrimonial, l'état de grossesse, l'opinion politique ou l'origine ethnique<sup>91</sup>. Une organisation d'employeurs a fait remarquer que l'application par une EMN de systèmes de gestion du personnel fondés sur le mérite et les résultats a contribué à renforcer l'égalité de chances et de traitement au sein des EMN, et a eu des incidences positives sur les entreprises nationales<sup>92</sup>. Un autre répondant a déclaré que, d'une manière générale, les grandes entreprises, y compris les EMN, se conforment davantage aux exigences concernant l'égalité que les petites entreprises<sup>93</sup>. En revanche, une organisation de travailleurs a indiqué que les pratiques des EMN en matière de recrutement laissent transparaître une certaine discrimination, notamment en ce qui concerne le sexe et l'âge<sup>94</sup>.

<sup>84</sup> Croatie (G).

<sup>85</sup> Hongrie (E).

<sup>86</sup> Cinq répondants: deux gouvernements, deux organisations de travailleurs, une réponse tripartite. Bulgarie (T), Burundi (RT), Tchad (T), Zambie (G), Zimbabwe (G).

<sup>87</sup> Bulgarie (T).

<sup>88</sup> Huit répondants: cinq gouvernements, une organisation d'employeurs, une organisation de travailleurs, une réponse tripartite. Autriche (T), Belgique (RT), Chili (G), Lettonie (G), Philippines (G), Pologne (G), Thaïlande (G), Trinité-et-Tobago (E).

<sup>89</sup> Burkina Faso (E).

<sup>90</sup> Douze répondants: cinq gouvernements, six organisations d'employeurs, une organisation de travailleurs. Brésil (E), Bulgarie (E), Cameroun (T), Canada (G), Chine (G), République de Corée (E), Croatie (G, E), Finlande (G), Indonésie (G), Suisse (E), Thaïlande (E).

<sup>91</sup> Croatie (E).

<sup>92</sup> République de Corée (E).

<sup>93</sup> Finlande (G).

<sup>94</sup> Bulgarie (T).

47. Bon nombre de répondants ont estimé que les EMN contribuent moins à assurer la stabilité et la sécurité de l'emploi qu'à accroître les possibilités d'emploi et à promouvoir l'égalité de chances et de traitement. Plusieurs répondants ont déclaré qu'en fait, si les incidences des EMN sur la création d'emplois et l'égalité de chances sont positives, on ne sait pas si tel est le cas pour la stabilité et la sécurité de l'emploi <sup>95</sup>.
48. Une organisation d'employeurs a relevé que les EMN n'ont pas contribué à assurer la stabilité de l'emploi en raison des pressions de la concurrence et d'une offre excédentaire de main-d'œuvre <sup>96</sup>. Une organisation de travailleurs a estimé que les emplois nouvellement créés dans les entreprises restructurées sont plus stables <sup>97</sup>. Une troisième a estimé que la sécurité de l'emploi dans les EMN est la plus fragile en raison des responsabilités et du pouvoir de décision limités de la direction locale <sup>98</sup>. Un autre répondant a déclaré que les EMN garantissaient moins la stabilité de l'emploi mais qu'elles respectaient néanmoins la législation nationale du travail <sup>99</sup>. Un répondant gouvernemental a indiqué que les EMN, d'une manière générale, offrent des emplois plus stables et mieux rémunérés <sup>100</sup>. Un autre a relevé que les fermetures et les transferts d'activités avaient des effets négatifs sur la sécurité de l'emploi <sup>101</sup>. Un répondant gouvernemental a déclaré que l'accroissement de la concurrence sur les marchés mondiaux a déclenché le remplacement progressif des contrats d'emploi permanents par des contrats de durée limitée renouvelables <sup>102</sup>. En particulier, de nombreuses EMN des secteurs du textile et de l'habillement ont fait appel à des travailleurs employés occasionnellement et à court terme. Le même répondant a également indiqué que les EMN étaient liées par les «dispositions concernant les excédents de personnel» figurant dans la législation du travail et les accords de la négociation collective et, le cas échéant, tenues de présenter des garanties et des procédures en cas de fusions et d'acquisitions, d'OPA ou d'opérations de délocalisation. Un autre répondant a estimé que la sécurité de l'emploi dans les EMN n'était pas différente de celle existant dans les entreprises nationales <sup>103</sup>.

#### Question 9

*Veillez indiquer quelles dispositions de la politique et des réglementations de votre gouvernement concernant l'investissement étranger direct portent spécifiquement sur les questions relatives à l'emploi (y compris les accords bilatéraux et multilatéraux, les crédits à l'exportation et les mesures en termes d'assurance risque).*

<sup>95</sup> Par exemple, Brésil (E), Japon (T), Panama (G), Thaïlande (E).

<sup>96</sup> Brésil (E).

<sup>97</sup> Bulgarie (T).

<sup>98</sup> Japon (T).

<sup>99</sup> Pologne (T).

<sup>100</sup> Canada (G).

<sup>101</sup> Portugal (T).

<sup>102</sup> Kenya (G).

<sup>103</sup> Croatie (G).

**Nombre total de répondants: 36**

- Gouvernements de 28 pays
- Organisations d'employeurs de deux pays
- Organisations de travailleurs de quatre pays
- Réponses tripartites de deux pays

- 49.** Certains répondants ont indiqué que les dispositions de la politique et des réglementations de leur gouvernement concernant l'investissement étranger direct portent spécifiquement sur les questions relatives à l'emploi, y compris les conditions spécifiques du type et du nombre d'emplois à créer<sup>104</sup>. Plus généralement cependant, les politiques et réglementations concernant l'investissement étranger direct portent sur les questions ci-après: droits des investisseurs; mesures de protection des investissements; taxation; enregistrement; enfin, transfert de devises étrangères et rapatriement des bénéfices, sans s'occuper spécifiquement des questions d'emploi. D'autres répondants ont indiqué qu'il n'y avait pas de traitement différencié selon que l'on ait affaire à des EMN ou à des entreprises nationales<sup>105</sup>.
- 50.** Les mesures visant à faire face au chômage ou à accroître les possibilités d'emploi par l'intermédiaire de l'IED ont été les plus communément citées. Plusieurs répondants ont indiqué que des zones d'affaires ont été ouvertes, ou des investissements canalisés vers des zones sous-développées pour trouver des solutions au chômage ou pour remédier aux écarts dans le développement régional<sup>106</sup>. Un répondant a indiqué que la politique gouvernementale concernant l'IED visait à faire face au chômage et à maintenir les niveaux d'emplois en cours<sup>107</sup>. D'une manière apparentée, un répondant a indiqué que les gouvernements préféraient les investissements dans les installations entièrement nouvelles, ceux orientés vers les exportations, ainsi que les investissements dans les secteurs technologiquement avancés pour promouvoir l'esprit d'entreprise et les emplois hautement qualifiés<sup>108</sup>.
- 51.** Une autre question évoquée est celle de l'emploi des expatriés dans les EMN. Certains répondants ont indiqué que les expatriés ne pouvaient être employés qu'en cas d'absence de compétences techniques nationales et que les investisseurs étaient tenus de former les nationaux pour qu'ils puissent progressivement remplacer les expatriés<sup>109</sup>. D'autres répondants ont déclaré que leur politique en matière d'investissements ne comportait aucune pratique discriminatoire envers les expatriés<sup>110</sup>.

<sup>104</sup> Vingt répondants: 16 gouvernements, une organisation d'employeurs, une organisation de travailleurs, deux réponses tripartites. Autriche (G), Bulgarie (E), Burundi (TP), Cameroun (T), Chili (G), Costa Rica (G), Croatie (G), Erythrée (TP), Indonésie (G), Kenya (G), Liban (G), Lituanie (G), Madagascar (G), Malaisie (G), Mali (G), Maurice (G), Pérou (G), Pologne (G), Turquie (G), Zimbabwe (G).

<sup>105</sup> Quatre répondants gouvernementaux. Autriche (G), Nicaragua (G), Nouvelle-Zélande (G), Suède (G).

<sup>106</sup> Par exemple, Croatie (G), Liban (G).

<sup>107</sup> Lituanie (G).

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

<sup>109</sup> Par exemple, Erythrée (TP), Zimbabwe (G).

<sup>110</sup> Par exemple, Maurice (G), Pérou (G).

52. Quelques répondants appartenant à des Etats membres de l'OCDE se sont référés aux Directives de l'OCDE relatives aux EMN<sup>111</sup>. Un gouvernement a répondu que son conseil de garantie des crédits à l'exportation a l'obligation d'informer ses clients des dispositions des Directives de l'OCDE et du Pacte mondial<sup>112</sup>. Une organisation de travailleurs a indiqué avoir demandé une révision de la loi sur les garanties à l'exportation afin que l'on puisse d'inclure des dispositions obligeant les entreprises à respecter les normes internationales du travail et les Directives de l'OCDE<sup>113</sup>.
53. Parmi les répondants ayant indiqué que les politiques et les réglementations concernant l'IED n'abordaient pas spécifiquement l'emploi, une organisation de travailleurs d'un pays candidat à l'UE a fait savoir que certaines préférences pour les investissements dans les zones sensibles du point de vue de l'emploi qui avaient été accordées par le passé risquaient d'être retirées en raison d'une incompatibilité avec les politiques<sup>114</sup> de l'UE concernant la concurrence. Une organisation d'employeurs a indiqué qu'il n'était pas nécessaire d'imposer des dispositions concernant l'emploi dans les accords d'investissements, car un marché du travail souple conduit de lui-même à un accroissement des investissements et de l'emploi<sup>115</sup>.

## Question 10

*Veillez fournir des informations, s'il en existe, sur les consultations qui ont pu avoir lieu entre les EMN, le gouvernement et/ou les organisations d'employeurs et de travailleurs de votre pays concernant les modifications des activités des EMN susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'emploi. A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.*

Nombre total de répondants: 29
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 16 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de six pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de six pays</li> <li>■ Réponse tripartite d'un pays</li> </ul>

54. Des répondants ont signalé que des consultations ont eu lieu entre les EMN et le gouvernement et/ou les organisations de travailleurs concernant les modifications des activités des EMN susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'emploi<sup>116</sup>. Un certain nombre de répondants faisant état de consultations ont mentionné l'existence de cadres consultatifs tripartites, y compris de conseils économiques et sociaux nationaux, permettant à des consultations régulières d'avoir lieu<sup>117</sup>. Un gouvernement a indiqué avoir organisé des consultations avec les partenaires sociaux pour prévenir et résoudre des litiges portant sur des questions d'emploi, y compris des licenciements collectifs, et que, durant la

<sup>111</sup> Par exemple, Mexique (G), Pays-Bas (G), Suède (G), Suisse (G).

<sup>112</sup> Suède (G).

<sup>113</sup> Suisse (T).

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

<sup>115</sup> Suisse (E).

<sup>116</sup> Seize répondants: 11 gouvernements, trois organisations d'employeurs, deux organisations de travailleurs. Autriche (T), Brésil (E), Cameroun (E), Canada (G), Croatie (G, E), Hongrie (G), Indonésie (G), Italie (G), Mali (G), Mexique (G), Pérou (G), Pologne (G, T), Royaume-Uni (G), Zimbabwe (G).

<sup>117</sup> Par exemple, Croatie (G), Hongrie (G), Zimbabwe (G).

période à l'examen, 25 pour cent de ces consultations ont réuni des EMN<sup>118</sup>. D'autres répondants ont indiqué que les EMN négociaient avec leurs syndicats respectifs<sup>119</sup>. A cet égard, un gouvernement a fait remarquer que les consultations entre les organisations de travailleurs et les EMN avaient lieu si l'entreprise possédait un syndicat, mais qu'il était difficile d'organiser les activités au niveau de l'entreprise dans les EMN nouvellement établies<sup>120</sup>. Une organisation d'employeurs a expliqué qu'il est courant que des consultations aient lieu entre les organisations d'employeurs et de travailleurs à l'échelon sectoriel pour les situations ayant une incidence significative sur l'emploi<sup>121</sup>.

- 55.** Quelques gouvernements ont décrit les règles et les mesures concernant les modifications des activités des entreprises ayant une incidence significative sur l'emploi<sup>122</sup>. Un gouvernement s'est référé à la législation qui oblige les employeurs à donner un préavis aux gouvernements et aux salariés en cas de modification des activités entraînant une incidence significative sur l'emploi<sup>123</sup>. Un autre gouvernement a déclaré que ses centres mobiles de soutien à la réforme des entreprises offrent une assistance pour le placement des travailleurs licenciés<sup>124</sup>. Un autre répondant a précisé que les entreprises possédant un comité d'entreprise européen étaient légalement tenues de mener des consultations avec les groupes représentant les salariés sur les incidences significatives<sup>125</sup>.
- 56.** Un certain nombre de répondants ont indiqué qu'aucune consultation sur les modifications des activités des EMN susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'emploi n'a eu lieu, ou n'avoir pas reçu suffisamment d'informations pour répondre à la question<sup>126</sup>. Un répondant a déclaré qu'il n'y avait eu aucune modification des activités des EMN susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'emploi qui aurait pu conduire à organiser des consultations<sup>127</sup>. Un autre répondant a indiqué que les EMN et les entreprises multinationales étaient assujetties à la même réglementation<sup>128</sup>.

<sup>118</sup> Italie (G).

<sup>119</sup> Par exemple, République de Corée (E), Kenya (G), Nouvelle-Zélande (T).

<sup>120</sup> Croatie (G).

<sup>121</sup> Brésil (E).

<sup>122</sup> Par exemple, Canada (G), Croatie (G), Hongrie (G), Italie (G), Royaume-Uni (G), Zimbabwe (G).

<sup>123</sup> Canada (G).

<sup>124</sup> Croatie (G).

<sup>125</sup> Royaume-Uni (G).

<sup>126</sup> Douze répondants: cinq gouvernements, trois organisations d'employeurs, quatre organisations de travailleurs. Cameroun (T), République de Corée (E), Fidji (T), Japon (T), Kenya (G), Lettonie (G), Nouvelle-Zélande (G, T), Pays-Bas (G), République démocratique du Congo (E), Trinité-et-Tobago (E), Turquie (G).

<sup>127</sup> Erythrée (TP).

<sup>128</sup> Mali (G).

### 1.3. Formation

(paragraphe 29 à 32 de la Déclaration:  
questions 11 et 12 du questionnaire d'enquête)

Questions 11 et 12

*Veillez fournir des données statistiques ou des exemples d'initiatives sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation professionnelle dispensée par les EMN à leurs propres employés dans votre pays. A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.*

*Veillez préciser la contribution des EMN à la mise en valeur des ressources humaines, à l'éducation et à la formation professionnelle dans votre pays, outre la formation dispensée à leurs propres travailleurs et cadres, en particulier pour renforcer les politiques de formation et les systèmes d'offre de formation aux niveaux national et sectoriel et au niveau de l'entreprise, y compris en participant activement aux travaux de tout organe tripartite compétent. A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.*

<b>Nombre total de répondants: 55</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 31 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 14 pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de six pays</li> <li>■ Réponses tripartites de quatre pays</li> </ul>



**57.** Les réponses ont fourni des informations sur toute une série d'initiatives portant sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation professionnelle entreprises par les EMN à l'intention de leurs employés. On citera notamment des programmes de formation à l'intention des salariés de différents niveaux de l'organisation portant sur la formation sur le tas, la formation aux questions techniques et organisationnelles, le développement de la productivité et de la compétitivité, le développement des carrières, les langues et les normes internationales relatives à la qualité et à la gestion. Plusieurs répondants ont déclaré que les EMN assuraient une formation aux nouvelles technologies<sup>129</sup>. Néanmoins, un répondant côté employeurs a indiqué que la formation était concentrée sur des technologies marginales plutôt que sur les technologies essentielles<sup>130</sup>. Des répondants ont indiqué que les cours de formation organisés par les EMN étaient également ouverts à des personnes extérieures<sup>131</sup>. Plusieurs répondants ont fait savoir que la formation de certains employés était assurée à l'extérieur du pays hôte, soit dans le pays d'origine de l'EMN, soit dans des pays environnants<sup>132</sup>. Dans un cas, des postes de direction ont été accordés à des nationaux après une formation suivie au siège de l'EMN<sup>133</sup>.

**58.** Un certain nombre de répondants ont fourni des statistiques ou des études comparant l'offre de formation dans les EMN et dans les entreprises nationales. Une organisation de travailleurs a cité une étude révélant que 80 pour cent des entreprises détenues majoritairement ou complètement par des capitaux étrangers organisaient une formation,

<sup>129</sup> Par exemple, Burundi (TP), Cuba (TP), Indonésie (G).

<sup>130</sup> République de Corée (E).

<sup>131</sup> Par exemple, Canada (G), Kenya (G), Indonésie (G), Maurice (G), Pérou (G), Portugal (G).

<sup>132</sup> Par exemple, Erythrée (TP), Kenya (G), Suisse (E), Zimbabwe (G).

<sup>133</sup> Cameroun (E).



contre 60-73 pour cent des entreprises nationales<sup>134</sup>. Un autre répondant a fait remarquer que le pourcentage des EMN offrant une formation était supérieur à celui des entreprises nationales<sup>135</sup>. Un autre répondant a mentionné une étude montrant que les grandes entreprises, y compris les EMN, investissent généralement davantage de ressources dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation<sup>136</sup>. Une organisation d'employeurs a en revanche constaté qu'une étude réalisée sur un échantillon d'entreprises a montré que les EMN dépensaient moins dans la formation et l'éducation de leurs employés que les entreprises nationales<sup>137</sup>.

- 59.** Globalement, de nombreux répondants ont indiqué que les EMN contribuaient à la mise en valeur des ressources humaines, à l'éducation et à la formation professionnelle aux niveaux national et sectoriel et au niveau de l'entreprise<sup>138</sup>. Un certain nombre de répondants ont déclaré que les EMN n'avaient pas contribué à la mise en valeur des ressources humaines au-delà de la formation offerte à leurs propres travailleurs<sup>139</sup> et un répondant a déclaré que les EMN n'avaient fait aucune contribution visible à la mise en valeur des ressources humaines, à l'éducation et à la formation professionnelle ou au renforcement des politiques de formation et des systèmes d'offre de formation<sup>140</sup>. Plusieurs répondants n'avaient pas d'informations sur la contribution des EMN à la formation<sup>141</sup>.
- 60.** Des répondants ont indiqué que les EMN ont apporté des contributions positives au renforcement des politiques de formation et des systèmes d'offre de formation en se lançant dans des programmes et des accords visant à mettre en œuvre les politiques gouvernementales<sup>142</sup>. Selon un répondant gouvernemental, les activités de formation au niveau de l'entreprise sont des contributions aux niveaux national et sectoriel<sup>143</sup>. Un autre abonde dans ce sens en disant que les mesures de mise en valeur des ressources humaines prises par les EMN peuvent devenir des pratiques au niveau national<sup>144</sup>. Un certain nombre de répondants ont estimé que la collaboration entre les EMN et les universités ou les institutions de formation professionnelle ont contribué à la mise en valeur des ressources

<sup>134</sup> Pologne (T).

<sup>135</sup> Hongrie (G).

<sup>136</sup> Pérou (G).

<sup>137</sup> Trinité-et-Tobago (E).

<sup>138</sup> Trente-huit répondants: 24 gouvernements, neuf organisations d'employeurs, une organisation de travailleurs, quatre réponses tripartites. Allemagne (E), Belgique (TP), Bolivie (G), Brésil (E), Bulgarie (G), Burundi (TP), Cameroun (E), Canada (G), Chili (E), Colombie (E), Costa Rica (G), Croatie (E), Cuba (TP), Erythrée (TP), Finlande (G), Gabon (E), Hongrie (G), Indonésie (G), Italie (G), Kenya (G), Lituanie (G), Malaisie (G), Mali (G), Maurice (G), République de Moldova (G), Royaume-Uni (G), Nicaragua (G), Panama (G), Pays-Bas (G), Pérou (G, E), Philippines (G), Pologne (T), Portugal (G), Suisse (E), Thaïlande (G), Turquie (G), Zimbabwe (G).

<sup>139</sup> Quatre répondants: trois organisations d'employeurs, une organisation de travailleurs. Bulgarie (T), République de Corée (E), Hongrie (E), République démocratique du Congo (E).

<sup>140</sup> Tchad (T).

<sup>141</sup> Treize répondants: sept gouvernements, deux organisations d'employeurs, quatre organisations de travailleurs. Burkina Faso (E), Cameroun (T), Chine (G), Croatie (G), Fidji (T), Lettonie (G), Maroc (G), Mexique (G), Pologne (G), Sénégal (T), Tchad (T), Trinité-et-Tobago (E), Zambie (G).

<sup>142</sup> Par exemple, Brésil (E), Chili (G).

<sup>143</sup> Turquie (G).

<sup>144</sup> Hongrie (G).

humaines, à l'éducation et à la formation professionnelle <sup>145</sup>. Les EMN ont notamment participé à des projets de recherches, à l'offre de systèmes d'apprentissage et de bourses, et ont accordé des soutiens financiers. Un répondant a décrit un régime public combinant cours et formation sur le tas et systèmes d'apprentissage pour les jeunes cadres <sup>146</sup>. D'autres répondants ont évoqué les activités de financement des EMN ou leur participation à des épreuves internationales de contrôle des qualifications <sup>147</sup>.

- 61.** Dans un certain nombre de pays, les EMN ont engagé un dialogue avec le gouvernement ou avec des organismes de formation dans les domaines de l'identification des besoins émergents en compétences industrielles, du contenu des programmes et des normes de formation, des normes de compétence, des instruments d'évaluation et des règles de la formation <sup>148</sup>. Dans certains pays, ce dialogue a été engagé avec des conseils nationaux tripartites de la formation ou des organes similaires <sup>149</sup>. Un exemple de partenariat public-privé dans le domaine de la formation portait sur des approches duales où des institutions publiques de formation fournissaient les installations de formation, tandis que le secteur privé prenait en charge les aspects pratiques <sup>150</sup>. Dans un autre cas, des conseils sectoriels des compétences, mis en place par les employeurs (y compris les EMN) et composés de groupes d'employeurs influents dans des secteurs importants sur les plans économique et stratégique, se penchent sur les besoins en compétences et en matière de productivité des secteurs concernés <sup>151</sup>. Dans cette initiative, les employeurs assument la responsabilité d'assurer une direction pour l'action stratégique visant à répondre aux besoins commerciaux et en matière de compétences du secteur et perçoivent en retour des subventions publiques conséquentes; un dialogue significatif est assuré avec les pouvoirs publics. Les organisations sont conduites par les employeurs, mais incluent également la participation de syndicats, d'organismes professionnels et d'autres intervenants. Un répondant a estimé que les EMN ne déployaient pas suffisamment d'efforts pour promouvoir les systèmes nationaux de formation et de mise en valeur des ressources humaines par un engagement à l'égard des mécanismes de dialogue social tels que les commissions nationales tripartites <sup>152</sup>.
- 62.** Dans un certain nombre de pays, des initiatives portant sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation professionnelle ont été organisées et négociées entre les organisations d'employeurs et de travailleurs à l'échelon sectoriel <sup>153</sup>. Un répondant a indiqué que les employeurs et les syndicats ont créé des fonds de formation et de développement destinés à déterminer les politiques et à réglementer les activités à l'échelon sectoriel <sup>154</sup>. D'autres répondants ont indiqué que les EMN ne coopéraient pas avec les

<sup>145</sup> Par exemple, Allemagne (E), Bolivie (G), Canada (G), Colombie (E), Costa Rica (G), Croatie (E), Pérou (E), Suisse (E), Turquie (G).

<sup>146</sup> Maroc (G).

<sup>147</sup> Par exemple, Philippines (G), Pologne (G).

<sup>148</sup> Par exemple, Canada (G), Chili (E), Indonésie (G), Kenya (G), Malaisie (G), Maurice (G), Panama (G), Portugal (G).

<sup>149</sup> Par exemple, Nicaragua (G), Royaume-Uni (G).

<sup>150</sup> Malaisie (G).

<sup>151</sup> Royaume-Uni (G).

<sup>152</sup> République de Corée (E).

<sup>153</sup> Par exemple, Brésil (E), Pays-Bas (G).

<sup>154</sup> Pays-Bas (G).

autres entreprises ou organisations d'employeurs à l'octroi d'une formation: un répondant côté employeurs a relevé que les EMN ont tendance à agir de concert avec les autres entreprises uniquement en cas de besoin, et qu'elles font généralement «cavaliers seuls»<sup>155</sup>. Un répondant gouvernemental a indiqué qu'il n'y avait pas d'élément tendant à attester d'une coopération entre les EMN elles-mêmes ou avec les entreprises nationales sur le plan de la formation et du développement<sup>156</sup>.

- 63.** Plusieurs répondants ont détaillé les dispositions légales visant les EMN pour qu'elles offrent une formation ou des incitations financières, ou incitant les EMN à développer la formation. Une disposition fréquemment mentionnée est celle imposant des contributions obligatoires à des fonds nationaux de formation<sup>157</sup>. D'une manière similaire, un répondant a indiqué que les entreprises dont la masse salariale dépasse un certain montant ont l'obligation de consacrer un certain pourcentage de la masse salariale à la formation du personnel<sup>158</sup>. Les employeurs qui n'investissent pas les montants prescrits dans la formation sont tenus de verser la différence à un fonds national de formation. Un répondant a indiqué que les EMN employant du personnel expatrié étaient tenues de contribuer à un fonds national de mise en valeur des ressources humaines visant à encourager les transferts de technologies et de compétences en matière de gestion aux nationaux de ce pays<sup>159</sup>. Parmi les incitations financières visant à promouvoir la formation, on peut citer le soutien direct de l'Etat à une partie des coûts globaux de formation et les déductions fiscales<sup>160</sup>. Les contributions des EMN aux recettes fiscales sont elles aussi considérées comme un instrument de renforcement des systèmes de formation<sup>161</sup>.
- 64.** Un certain nombre de répondants ont indiqué que certaines contributions proviennent de la formation assurée aux sous-traitants ainsi qu'à leur propre personnel<sup>162</sup>. A cet égard, un répondant gouvernemental a décrit les programmes d'aide publique aux entreprises nationales et en particulier aux petites et moyennes entreprises (PME), qui les aident à devenir des fournisseurs d'EMN par une formation aux compétences essentielles et par le développement des relations avec les EMN<sup>163</sup>.
- 65.** Parmi les répondants ayant indiqué que les EMN n'avaient pas contribué à la formation, au-delà de la formation dispensée à leurs propres travailleurs, un répondant a précisé que la plupart des EMN n'ont investi que dans les activités de formation qui étaient de nature à améliorer leur propre compétitivité et la qualité des produits<sup>164</sup>. Le même répondant a relevé que la plupart des EMN se concentraient sur la chasse aux travailleurs qualifiés plutôt que de former leurs salariés, ce qui affecte les niveaux de compétence dans les entreprises nationales.

<sup>155</sup> République de Corée (E).

<sup>156</sup> Hongrie (G).

<sup>157</sup> Par exemple, Cameroun (T), Indonésie (G), Malaisie (G), Maurice (G), Nicaragua (G), Sénégal (T), Zimbabwe (G).

<sup>158</sup> Canada (G).

<sup>159</sup> Indonésie (G).

<sup>160</sup> Par exemple, Finlande (G), Thaïlande (G).

<sup>161</sup> Burkina Faso (E).

<sup>162</sup> Par exemple, Malaisie (G), Pérou (E).

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

<sup>164</sup> République de Corée (E).

66. Un certain nombre de répondants ont déclaré ne pas avoir d'informations au sujet de la contribution des EMN à la mise en valeur des ressources humaines et à la formation professionnelle. Un répondant a fait remarquer que les données n'établissaient pas de distinction selon que l'on ait affaire à des entreprises multinationales ou à des entreprises nationales <sup>165</sup>. Un autre répondant gouvernemental a estimé que les initiatives portant sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation professionnelle entreprises par les EMN à l'intention de leurs propres travailleurs relevaient du domaine privé des entreprises <sup>166</sup>. D'autres répondants ont déclaré qu'il était difficile d'obtenir des informations auprès des EMN à cet égard, et ne disposaient donc que d'informations limitées <sup>167</sup>.

**1.4. Conditions de travail et de vie**  
(paragraphe 33 à 40 de la Déclaration:  
question 13 du questionnaire d'enquête)

Question 13

*Veillez fournir des informations, positives ou négatives, concernant les activités des EMN pour ce qui est:*

- *d'offrir des salaires, des prestations et des conditions de travail comparables à ceux qu'accordent les employeurs nationaux;*
- *de respecter l'âge minimum d'emploi et de contribuer à l'élimination du travail des enfants;*
- *de maintenir les normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives.*

<b>Nombre total de répondants: 61</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 33 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 13 pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de dix pays</li> <li>■ Réponses tripartites de cinq pays</li> </ul>



67. De nombreux répondants ont signalé que les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les EMN étaient en général supérieurs à ceux qu'accordent les employeurs nationaux comparables dans le pays d'accueil <sup>168</sup> particulièrement dans le cas des salaires <sup>169</sup>. Plusieurs ont déclaré que les EMN offraient des salaires, des prestations et des conditions de travail d'un niveau égal à ceux qu'accordent les employeurs nationaux

<sup>165</sup> Mexique (G).

<sup>166</sup> Chine (G).

<sup>167</sup> Par exemple, Cameroun (T), Tchad (T).

<sup>168</sup> Vingt-quatre répondants: 12 gouvernements, huit organisations d'employeurs, trois organisations de travailleurs, une réponse tripartite (y compris les répondants énumérés dans la note suivante). Autriche (G), Brésil (E), Burundi (TP), Costa Rica (G), Croatie (E), Indonésie (G), Mali (G), République de Moldova (G), Pérou (E), Philippines (G), Pologne (T), Portugal (G), République démocratique du Congo (E), Sénégal (T), Trinité-et-Tobago (E), Zambie (G), Zimbabwe (G).

<sup>169</sup> Bélarus (G), Bulgarie (T), Cameroun (E), République de Corée (E), Croatie (G), Royaume-Uni (G), Thaïlande (E).

comparables<sup>170</sup>. Selon un répondant, il y aurait discrimination entre le personnel du siège et celui des filiales locales, les salaires et prestations du premier étant meilleurs<sup>171</sup>.

- 68.** De nombreux répondants ont fourni des informations supplémentaires sur les salaires, les prestations et les conditions de travail dans les EMN. Quelques-uns ont fait observer que ces questions étaient couvertes par des conventions collectives auxquelles des EMN étaient également parties<sup>172</sup>. Une organisation de travailleurs a indiqué que des inquiétudes au sujet des salaires, des prestations et des conditions de travail dans les EMN avaient été soulevées par le passé dans les secteurs des services, de la culture et de la pêche<sup>173</sup>. Une autre organisation de travailleurs a fait observer que les pratiques des EMN variaient selon la dimension de l'entreprise: si les grandes EMN offraient des salaires et prestations supérieurs à ceux qu'accordent les employeurs nationaux comparables, tel n'était pas le cas pour les petites EMN<sup>174</sup>. Quelques répondants ont signalé que les EMN étaient soumises à la même législation du travail que les entreprises nationales ou qu'elles ne disposaient d'aucune information<sup>175</sup>.
- 69.** La majorité des répondants qui ont abordé la question de l'âge minimum ont indiqué que les EMN respectaient l'âge minimum d'admission à l'emploi<sup>176</sup>. Deux répondants ont signalé que les EMN appliquaient un âge minimum d'admission à l'emploi de 18 ans<sup>177</sup>. Plusieurs répondants n'ont fourni d'informations que sur les prescriptions juridiques générales concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi<sup>178</sup>. Quelques répondants ont indiqué que les EMN appliquaient des normes identiques ou similaires à celles des entreprises nationales<sup>179</sup>.
- 70.** De nombreux répondants ont signalé que les EMN respectaient la législation nationale en matière de sécurité et de santé de la même façon que les entreprises nationales<sup>180</sup>.

<sup>170</sup> Seize répondants: sept gouvernements, trois organisations d'employeurs, quatre organisations de travailleurs, deux réponses tripartites. Autriche (T), Belgique (TP), Burkina Faso (E), Cameroun (T), Chine (G), Colombie (E), Erythrée (TP), Espagne (G), Fidji (T), Finlande (G), Hongrie (G), Jamaïque (G), Pays-Bas (G), Suisse (E, T), Thaïlande (G).

<sup>171</sup> Burkina Faso (E).

<sup>172</sup> Par exemple, l'Allemagne (G, E), le Cameroun (T), la Finlande (G), le Portugal (G).

<sup>173</sup> Nouvelle-Zélande (T).

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

<sup>175</sup> Dix répondants: huit gouvernements, deux réponses tripartites. Canada (G), Colombie (G), Cuba (TP), Lettonie (G), Maurice (G), Mexique (G), Nicaragua (G), Norvège (TP), Nouvelle-Zélande (G), Turquie (G).

<sup>176</sup> Vingt-deux répondants: dix gouvernements, sept organisations d'employeurs, quatre organisations de travailleurs, une réponse tripartite. Allemagne (G, E), Brésil (E), Bulgarie (T), Burkina Faso (E), Cameroun (T, E), Chine (G), République de Corée (E), Croatie (G), Erythrée (TP), Fidji (T), Finlande (G), Hongrie (G), Indonésie (G), Jamaïque (G), Kenya (G), Mali (G), Pérou (E), République démocratique du Congo (E), Sénégal (T), Zambie (G).

<sup>177</sup> Indonésie (G), Pérou (E).

<sup>178</sup> Par exemple, Colombie (G), Norvège (TP), Maurice (G).

<sup>179</sup> Par exemple, Thaïlande (G), Turquie (G).

<sup>180</sup> Vingt et un répondants: neuf gouvernements, sept organisations d'employeurs, cinq organisations de travailleurs. Allemagne (E), Autriche (T), Bélarus (G), Brésil (E), Bulgarie (T), Burkina Faso (E), Cameroun (T, E), Chine (G), Costa Rica (G), Croatie (G, E), Nouvelle-

Beaucoup ont aussi indiqué que les EMN maintenaient les normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé<sup>181</sup>. Plusieurs répondants ont communiqué des informations générales sur la législation nationale et les cadres juridiques dans leurs pays sans mentionner expressément les pratiques des EMN<sup>182</sup>. Une organisation de travailleurs a estimé que les EMN ne respectaient pas toutes la législation en matière de sécurité et de santé<sup>183</sup>. Deux répondants ont fourni des informations sur l'application de systèmes internationaux de gestion en matière de sécurité et de santé, l'un des deux insistant sur l'importance de cette démarche pour atteindre les normes les plus élevées<sup>184</sup>. Un autre répondant a indiqué que les EMN ayant maintenu les normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé avaient souvent créé des comités de sécurité et de santé chargés d'examiner les problèmes et d'analyser les systèmes de gestion<sup>185</sup>. Toutefois, des violations des normes de sécurité et de santé ont été commises par des EMN.

### 1.5. Relations professionnelles (paragraphe 41 à 59 de la Déclaration: questions 14 à 20 du questionnaire d'enquête)

#### Question 14

*Veillez indiquer si des limites sont fixées à l'aptitude des travailleurs des EMN ou de leurs représentants d'exercer librement le droit d'organisation et de négociation collective (par exemple, dérogations à la législation du travail en vigueur dans les zones économiques spéciales, champ limité de la négociation collective au niveau local étant donné que les représentants locaux des EMN doivent, pour la plupart des questions qui concernent l'entreprise, en référer au siège, absence de locaux syndicaux, informations relatives aux performances économiques globales non fournies par les filiales locales des entreprises multinationales). A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.*

<b>Nombre total de répondants: 54</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 31 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de huit pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de 12 pays</li> <li>■ Réponses tripartites de trois pays</li> </ul>

- 71.** Si la plupart des répondants ont indiqué qu'aucune limite n'était fixée à l'aptitude des travailleurs ou de leurs représentants d'exercer librement le droit d'organisation et de

Zélande (G), Pays-Bas (G), République démocratique du Congo (E), Sénégal (T), Suisse (E, T), Thaïlande (G), Turquie (G), Zimbabwe (G).

<sup>181</sup> Quatorze répondants: neuf gouvernements, trois organisations d'employeurs, une organisation de travailleurs, une réponse tripartite. Autriche (G), Colombie (E), République de Corée (E), Erythrée (TP), Fidji (T), Hongrie (G), Indonésie (G), Jamaïque (G), Malaisie (G), République de Moldova (G), Pérou (G), Royaume-Uni (G), Trinité-et-Tobago (E), Zambie (G).

<sup>182</sup> Huit répondants: sept gouvernements, une réponse tripartite. Colombie (G), Kenya (G), Maurice (G), Mexique (G), Nicaragua (G), Norvège (TP), Pologne (G), Portugal (G).

<sup>183</sup> Japon (T).

<sup>184</sup> République de Corée (E), Pérou (E).

<sup>185</sup> Malaisie (G).

négociation collective <sup>186</sup>, certains ont signalé que des limites sont effectivement fixées <sup>187</sup>. Ces limites ont été signalées dans la plupart des cas par des organisations de travailleurs.

72. Les répondants qui ont signalé des limites ont donné des exemples, notamment les pratiques de gestion qui décourageaient l'organisation syndicale et la participation des salariés <sup>188</sup>, des approches particulières adoptées par certaines directions pour gérer les relations professionnelles <sup>189</sup> et un manque de compréhension de la culture nationale des relations professionnelles <sup>190</sup>. Quelques répondants ont indiqué que la nécessité d'obtenir l'approbation des conventions collectives par le siège des EMN crée parfois des limites de facto <sup>191</sup>. Dans un cas, un gouvernement a fait observer que les EMN ne fournissaient pas d'informations suffisantes pour permettre aux travailleurs et à leurs représentants de se faire une idée précise de la situation de l'EMN <sup>192</sup>. Dans un autre, des politiques de déréglementation ont eu une incidence défavorable sur la liberté d'association <sup>193</sup>.

#### Question 15

*Veillez fournir des renseignements sur les mesures prises pour inciter les EMN à investir dans votre pays et susceptibles d'avoir une incidence sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.*

<b>Nombre total de répondants: 28</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 19 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de deux pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de six pays</li> <li>■ Réponse tripartite d'un pays</li> </ul>

73. La grande majorité des répondants ont indiqué que leurs pays n'offraient pas d'incitations pouvant avoir une incidence négative sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail <sup>194</sup>. Un gouvernement a répondu cependant que des entreprises fermaient et que

<sup>186</sup> Trente-sept répondants: 25 gouvernements, sept organisations d'employeurs, deux organisations de travailleurs, trois réponses tripartites. Allemagne (G), Autriche (T, G), Bolivie (G), Burkina Faso (E), Burundi (TP), Canada (G), Chili (E), Chine (G), Colombie (G, E), Costa Rica (G), Cuba (TP), Erythrée (TP), Grèce (G), Hongrie (G), Indonésie (G), Italie (G), Kenya (G), Lettonie (G), Lituanie (G), Madagascar (E), Mali (G), Maurice (G), Mexique (G), Nicaragua (G), Nouvelle-Zélande (G), Pays-Bas (G), Pérou (E), Pologne (G), Portugal (G), Royaume-Uni (G), Suisse (E), Tchad (T), Trinité-et-Tobago (E), Turquie (G), Zimbabwe (G).

<sup>187</sup> Treize répondants: trois gouvernements, dix organisations de travailleurs. Bulgarie (G, T), Cameroun (T), Chine (T), Croatie (G), Fidji (T), Hongrie (T), Nouvelle-Zélande (T), Pologne (T), Portugal (T), Sénégal (T), Suisse (T), Zambie (G).

<sup>188</sup> Hongrie (T).

<sup>189</sup> Sénégal (T).

<sup>190</sup> Suisse (T).

<sup>191</sup> Par exemple, Croatie (G), Nouvelle-Zélande (T), Zambie (G).

<sup>192</sup> Bulgarie (G).

<sup>193</sup> Portugal (T).

<sup>194</sup> Vingt répondants: 16 gouvernements, une organisation d'employeurs, deux organisations de travailleurs, une réponse tripartite. Autriche (G, T), Brésil (G, E), Bulgarie (G), Canada (G), Chili (G), Chine (G), Colombie (G), Erythrée (TP), Grèce (G), Hongrie (G), Indonésie (G), Jamaïque (G), Mali (G), Maurice (G), Nouvelle-Zélande (G), Pologne (G, T), Suède (G).

des travailleurs étaient licenciés quand des incitations fiscales n'étaient plus accordées, ce qui pouvait compromettre la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail<sup>195</sup>. Une organisation de travailleurs a indiqué que la législation relative aux ZFE interdisait la création de syndicats et la désignation de représentants des travailleurs<sup>196</sup>. Deux autres répondants ont fait observer que la législation dans les ZFE différait de celle qui s'appliquait en dehors de ces zones, sans préciser si cette législation avait une incidence négative sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail<sup>197</sup>.

#### Question 16

*Veillez fournir les informations sur tous les efforts déployés par votre gouvernement ou par d'autres gouvernements pour encourager les EMN à développer et améliorer les politiques et pratiques en matière de relations professionnelles et assurer leur conformité aux principes de la Déclaration sur les EMN.*

<b>Nombre total de répondants: 39</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 27 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de quatre pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de sept pays</li> <li>■ Réponse tripartite d'un pays</li> </ul>

- 74.** La plupart des répondants ont fait état de l'élaboration et de l'adoption de nouvelles lois et politiques en matière de relations professionnelles, conformément aux dispositions de la Déclaration sur les EMN, y compris de la création et du renforcement des mécanismes nationaux de consultation tripartite (parfois sur une base sectorielle) et de politiques en matière de responsabilité sociale des entreprises favorisant la participation des travailleurs et la consultation tripartite<sup>198</sup>. Deux répondants ont fourni des informations sur le mécanisme tripartite utilisé pour mettre à jour la législation et introduire de nouvelles dispositions sur la négociation de bonne foi<sup>199</sup>. Quelques répondants ont indiqué qu'aucun effort n'était déployé à cet égard<sup>200</sup>. Deux répondants se sont référés à des projets spécifiques qui ont contribué à promouvoir le respect des dispositions de la Déclaration sur les EMN<sup>201</sup>.

#### Question 17

*Des entreprises nationales ou multinationales ont-elles envisagé ou envisagent-elles de transférer leurs activités dans un autre pays pour ne pas avoir à respecter les principes et*

<sup>195</sup> Zambie (G).

<sup>196</sup> Cameroun (T).

<sup>197</sup> Panama (G), Zimbabwe (G).

<sup>198</sup> Trente et un répondants: 25 gouvernements, une organisation d'employeurs, quatre organisations de travailleurs, une réponse tripartite. Autriche (G), Brésil (G), Bulgarie (G), Burkina Faso (E), Canada (G), Chili (G), Chine (G, T), Colombie (G), Costa Rica (G), Croatie (G), Erythrée (TP), Grèce (G), Hongrie (T), Indonésie (G), Italie (G), Kenya (G), Liban (G), Mali (G), Maurice (G), Mexique (G), République de Moldova (G), Nouvelle-Zélande (G), Pays-Bas (G), Pologne (G, T), Sénégal (T), Thaïlande (G), Turquie (G), Zambie (G), Zimbabwe (G).

<sup>199</sup> Brésil (G), Nouvelle-Zélande (G).

<sup>200</sup> Trois répondants: deux gouvernements, une organisation d'employeurs. Bélarus (G), Lettonie (G), Trinité-et-Tobago (E).

<sup>201</sup> Burkina Faso (E), Colombie (G).



*droits fondamentaux au travail tels qu'ils figurent dans la législation nationale? Si oui, prière d'expliquer.*

<b>Nombre total de répondants: 17</b>
---------------------------------------

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de dix pays</li> <li>■ Organisation d'employeurs d'un pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de six pays</li> </ul> |
|---|

75. Certains répondants ont indiqué qu'aucune EMN n'avait menacé de transférer ses activités dans un autre pays pour ne pas avoir à respecter les principes et droits fondamentaux au travail<sup>202</sup>. Quelques gouvernements et organisations de travailleurs ont signalé que des EMN avaient menacé ou envisagé de transférer leurs activités dans un autre pays pour des raisons très diverses, y compris des systèmes de relations professionnelles moins structurés ailleurs et la fréquence des grèves<sup>203</sup>. Un gouvernement a précisé que, entre 2000 et 2003, 40 EMN avaient transféré leurs activités dans d'autres pays, mais pas nécessairement pour des raisons liées au respect des principes et droits fondamentaux au travail<sup>204</sup>. Quelques gouvernements et organisations de travailleurs ont aussi indiqué qu'il était souvent difficile de déterminer les raisons précises d'un transfert d'activités<sup>205</sup>.

#### Question 18

*Veillez indiquer avec précision si des problèmes particuliers de relations professionnelles propres aux multinationales qui opèrent dans votre pays se sont produits au cours de la période 2000-2003 et s'ils sont différents de ceux rencontrés par les entreprises nationales (par exemple, perte d'emploi ou redéploiement de personnel, discrimination contre les femmes au travail, y compris pour cause de grossesse, reconnaissance syndicale, liberté d'association et négociation collective).*

<b>Nombre total de répondants: 23</b>
---------------------------------------

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de sept pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de cinq pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de neuf pays</li> <li>■ Réponses tripartites de deux pays</li> </ul> |
|--|

76. Un certain nombre de répondants ont indiqué que les problèmes de relations professionnelles et de sécurité de l'emploi qu'ils ont rencontrés étaient propres aux multinationales<sup>206</sup>. Quelques-uns ont relevé qu'il était impossible d'engager un dialogue avec la direction locale des EMN, y compris lors des négociations collectives<sup>207</sup>. Un gouvernement a fourni des informations sur une restructuration qui a soulevé des problèmes

<sup>202</sup> Six répondants: cinq gouvernements, une organisation d'employeurs. Autriche (G), Brésil (G), Bulgarie (G), Burkina Faso (E), Chili (G), Mali (G).

<sup>203</sup> Cinq répondants: deux gouvernements, trois organisations de travailleurs. Bulgarie (T), Indonésie (G), Japon (T), Malaisie (G), Suisse (T).

<sup>204</sup> Malaisie (G).

<sup>205</sup> Cinq répondants: trois gouvernements, deux organisations de travailleurs. Autriche (T), Croatie (G), Hongrie (G), Pologne (T), Zambie (G).

<sup>206</sup> Quatorze répondants: trois gouvernements, quatre organisations d'employeurs, huit organisations de travailleurs. Autriche (T), Bulgarie (T), Burkina Faso (E), République de Corée (E), Croatie (G), Fidji (T), Finlande (G, T), Guinée (E), Japon (T), Kenya (G), Pologne (T), Sénégal (T), Trinité-et-Tobago (E), Ukraine (T).

<sup>207</sup> Par exemple, Bulgarie (T), Croatie (G).

de relations professionnelles<sup>208</sup>. Une organisation de travailleurs a fait état du recours de certaines EMN à des manœuvres dilatoires<sup>209</sup>. Une autre organisation de travailleurs a signalé qu'elle craignait que certaines EMN aient une appréciation négative des activités syndicales<sup>210</sup>. Une organisation d'employeurs a indiqué que des EMN avaient fabriqué des produits dans un autre pays et les avait importés, ce que les syndicats considéraient comme une violation de la disposition juridique sur la «limitation du remplacement du personnel durant les conflits» et comme un moyen de prolonger les différends du travail<sup>211</sup>.

#### Question 19

*Veillez fournir des informations, s'il en existe, sur les changements intervenus dans les pratiques de négociation collective suivies par les multinationales qui opèrent dans votre pays au cours de la période 2000-2003, y compris sur le point de savoir si ces changements sont le résultat des accords-cadres signés par les fédérations syndicales et le siège des multinationales. A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.*

**Nombre total de répondants: 22**

- Gouvernements de 11 pays
- Organisations d'employeurs de trois pays
- Organisations de travailleurs de sept pays
- Réponse tripartite d'un pays

77. Plusieurs répondants ont signalé que les pratiques de négociation collective étaient restées inchangées<sup>212</sup>. Quelques organisations de travailleurs ont indiqué que des changements étaient bien intervenus dans les pratiques de négociation collective<sup>213</sup>. Un gouvernement a fait observer que des conventions collectives étaient négociées directement avec les EMN<sup>214</sup> alors qu'une organisation de travailleurs a signalé que des négociations avaient été engagées par l'intermédiaire des organisations nationales d'employeurs<sup>215</sup>. Des gouvernements ont fait référence à des changements juridiques et administratifs n'ayant rien à voir avec des accords-cadres internationaux<sup>216</sup>. Un gouvernement a mentionné que, si des changements intervenus dans la négociation collective ont pu résulter d'accords-cadres internationaux, ils étaient également dus aux efforts déployés par les pouvoirs publics pour promouvoir la négociation collective<sup>217</sup>. Quelques pays ont déclaré ne

<sup>208</sup> Finlande (G).

<sup>209</sup> Bulgarie (T).

<sup>210</sup> Finlande (T).

<sup>211</sup> République de Corée (E).

<sup>212</sup> Cinq répondants: deux gouvernements, une organisation d'employeurs, une organisation de travailleurs, une réponse tripartite. Brésil (E), Burundi (TP), Canada (G), Maurice (G), Nouvelle-Zélande (T).

<sup>213</sup> Par exemple, Cameroun (T), Bulgarie (T), Sénégal (T).

<sup>214</sup> Pologne (G).

<sup>215</sup> Finlande (T).

<sup>216</sup> Par exemple, Brésil (G), Hongrie (G), Kenya (G), Lettonie (G).

<sup>217</sup> Chine (G).

disposer d'aucune information sur des changements intervenus dans les pratiques de négociation collective suivies par les EMN <sup>218</sup>.

#### Question 20

*Les EMN donnent-elles leur appui aux organisations d'employeurs dans votre pays (affiliation, activités conjointes, représentation ou autres moyens)?*

<b>Nombre total de répondants: 45</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 21 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de 14 pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de huit pays</li> <li>■ Réponses tripartites de deux pays</li> </ul>

**78.** La plupart des répondants ont indiqué que les EMN donnaient leur appui aux organisations d'employeurs, principalement par le biais de l'affiliation <sup>219</sup> et dans certains cas par une participation plus active aux activités d'une organisation <sup>220</sup>. Quelques répondants ont signalé que peu nombreuses étaient les EMN qui participaient aux activités des employeurs <sup>221</sup>. L'organisation d'employeurs d'un pays a précisé que les EMN jouent un rôle actif dans ses programmes et activités en matière de responsabilité sociale des entreprises <sup>222</sup>.

### **1.6. Consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs concernant ce questionnaire** (questions 21 et 22 du questionnaire d'enquête)

#### Question 21

*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. 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.*

<sup>218</sup> Trois gouvernements: Nouvelle-Zélande, Pologne, Royaume-Uni.

<sup>219</sup> Trente-sept répondants: 19 gouvernements, dix organisations d'employeurs, sept organisations de travailleurs, une réponse tripartite (y compris les répondants mentionnés dans la note suivante). Autriche (G, T), Brésil (G), Chili (G), Chine (G), Croatie (G), Cuba (TP), Finlande (T), Jamaïque (G), Japon (G), Kenya (G), Lettonie (G), Lituanie (G), Mali (G), Maurice (G), Nouvelle-Zélande (T), Panama (G), Pays-Bas (G), Pologne (T), Suisse (E, T), Thaïlande (G), Trinité-et-Tobago (E), Zambie (G), Zimbabwe (G).

<sup>220</sup> Allemagne (E), Brésil (E), Burkina Faso (E), Cameroun (T, E), Canada (G), Colombie (E), Croatie (E), Japon (E), Liban (G), Pérou (E), Sénégal (T).

<sup>221</sup> Huit répondants: deux gouvernements, trois organisations d'employeurs, une organisation de travailleurs, deux réponses tripartites. Burundi (TP), République de Corée (E), Hongrie (E), Indonésie (G), République démocratique du Congo (E), Tchad (T), Thaïlande (E), Turquie (G).

<sup>222</sup> Allemagne (E).

<b>Nombre total de répondants: 39</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 31 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de deux pays</li> <li>■ Organisation de travailleurs d'un pays</li> <li>■ Réponses tripartites de cinq pays</li> </ul>



79. La plupart des gouvernements ayant répondu à cette question ont indiqué que si le rapport n'a pas été établi en commun il a été envoyé pour commentaires ou information aux organisations d'employeurs et de travailleurs<sup>223</sup>. Plusieurs réponses ont été fournies sous forme de rapport commun<sup>224</sup>.

#### Question 22

*Si les réponses des organisations d'employeurs et de travailleurs sont envoyées directement au Bureau, veuillez indiquer si des copies de ces réponses ont été adressées aux pouvoirs publics concernés, ainsi qu'à d'autres organisations d'employeurs et de travailleurs.*

<b>Nombre total de répondants: 11</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Organisations d'employeurs de sept pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de quatre pays</li> </ul>



80. La plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs ont indiqué que leur réponse avait été adressée aux pouvoirs publics, donnant souvent des précisions sur les organismes publics qui en ont reçu copie<sup>225</sup>.

### 1.7. Promotion de l'observation de la Déclaration (questions 23 et 24 du questionnaire d'enquête)

#### Questions 23 et 24

*Veuillez fournir des informations, s'il en existe, indiquant si le gouvernement de votre pays et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont, seuls ou conjointement, examiné les rapports de la Septième enquête sur la suite donnée à la Déclaration sur les EMN et, dans l'affirmative, préciser si cet examen a influé sur la politique nationale relative aux opérations des multinationales ou a permis de réaliser des activités pour la promotion de l'observation de la Déclaration.*

*Veuillez fournir des informations sur tous types d'activités promotionnelles envisagées dans votre pays pour promouvoir l'observation de la Déclaration sur les EMN, et en particulier sur le point de savoir si l'appui du BIT sera à cet égard nécessaire.*

<sup>223</sup> Vingt-neuf gouvernements: Autriche, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Grèce, Hongrie, Indonésie, Jamaïque, Japon, Kenya, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mali, Maurice, Mexique, République de Moldova, Nicaragua, Nouvelle-Zélande, Panama, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Turquie, Zimbabwe.

<sup>224</sup> Sept réponses. Belgique (TP), Bulgarie (G), Burundi (TP), Cuba (TP), Finlande (G), Norvège (TP), Suède (TP).

<sup>225</sup> Dix répondants: sept organisations d'employeurs, trois organisations de travailleurs. Autriche (T), Brésil (E), Burkina Faso (E), Chili (E), Croatie (E), Pérou (E), Sénégal (T), Suisse (E, T), Trinité-et-Tobago (E).

<b>Nombre total de répondants: 27</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 16 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de trois pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de cinq pays</li> <li>■ Réponses tripartites de trois pays</li> </ul>



**81.** Un certain nombre de répondants ont fait savoir que les rapports ont été examinés individuellement par les partenaires tripartites<sup>226</sup> et, dans deux cas, sur une base tripartite<sup>227</sup>. Un répondant gouvernemental a communiqué les résultats de la septième enquête aux partenaires sociaux<sup>228</sup>. Deux répondants ont fait savoir que l'examen a entraîné respectivement la diffusion de la Déclaration sur les EMN<sup>229</sup> et l'utilisation des résultats lors d'un examen de la législation du travail<sup>230</sup>. Un autre répondant a indiqué que l'examen n'a pas entraîné de changements de politique générale<sup>231</sup>. Quelques répondants ont fait savoir qu'ils ont besoin de l'aide de l'OIT<sup>232</sup>, et deux autres ont indiqué que l'aide de l'OIT serait sollicitée plus tard, en fonction des faits nouveaux qui surviendraient concernant les EMN<sup>233</sup>.

### **1.8. Différends concernant l'interprétation des dispositions de la Déclaration (question 25 du questionnaire d'enquête)**

#### Question 25

*Veillez fournir des détails sur les éventuels différends qui ont surgi dans votre pays à la suite de diverses interprétations données par les parties concernées à la Déclaration tripartite, et en particulier sur la manière dont elles ont été résolues.*

<b>Nombre total de répondants: quatre</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de deux pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de deux pays</li> </ul>



**82.** Aucun des répondants n'a indiqué que des différends ont surgi à la suite de diverses interprétations données par les parties concernées à la Déclaration tripartite. Un répondant a fait référence à des cas concernant la procédure spécifique des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales<sup>234</sup>.

<sup>226</sup> Dix répondants: sept gouvernements, deux organisations d'employeurs, une réponse tripartite (y compris les répondants de la note suivante). Canada (G), Chine (G), Costa Rica (G), Croatie (G), Indonésie (G), Kenya (G), Sénégal (T), Tchad (T).

<sup>227</sup> Erythrée (TP), Portugal (G).

<sup>228</sup> Hongrie (G).

<sup>229</sup> Kenya (G).

<sup>230</sup> Costa Rica (G).

<sup>231</sup> Indonésie (G).

<sup>232</sup> Par exemple, la Bolivie (G), le Burkina Faso (E), la Chine (G), Fidji (T), le Kenya (G), le Liban (G), le Zimbabwe (G).

<sup>233</sup> Bulgarie (G), Erythrée (G).

<sup>234</sup> Suède (G).

## 2. **Partie 2: Questions détaillées sur l'emploi** (questions 26 à 28 du questionnaire d'enquête)

### Question 26

*Veillez fournir une copie, un résumé ou un document de référence concernant toute étude, collecte d'informations statistiques ou initiatives pertinentes entreprises dans votre pays au cours de la période 2000-2003 au sujet de l'impact des multinationales sur l'emploi sur l'une ou plus des questions suivantes:*

- *nombre d'emplois créés ou perdus;*
- *conditions d'emploi (y compris le respect des droits et principes fondamentaux);*
- *introduction de nouvelles technologies;*
- *questions sectorielles, en particulier sur les liens en aval et en amont avec les entreprises nationales (fournisseurs et distributeurs); et*
- *évolution de carrière, promotion et avancement professionnel des ressortissants de votre pays.*

<b>Nombre total de répondants: 20</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 13 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de trois pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de trois pays</li> <li>■ Réponse tripartite d'un pays</li> </ul>



**83.** De nombreux répondants ont fait référence à des publications ou à des études qui analysent l'impact des EMN sur l'emploi<sup>235</sup> mais ils n'ont été que quelques-uns à fournir des détails ou des résultats spécifiques sur ces études<sup>236</sup>.

### Question 27

*Veillez fournir toute information disponible sur les conséquences sur l'emploi de l'acquisition d'entreprises publiques par des EMN ou de leur participation à ce type d'entreprises par suite d'un processus de privatisation et de dérégulation.*

<b>Nombre total de répondants: 22</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 11 pays</li> <li>■ Organisations d'employeurs de quatre pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de sept pays</li> </ul>



<sup>235</sup> Quatorze répondants: huit gouvernements, deux organisations d'employeurs, deux organisations de travailleurs, une réponse tripartite. Autriche (G), Belgique (TP), Bulgarie (G), Canada (G), Chine (G), Fidji (T), Malaisie (G), Mali (E), Maroc (G), Maurice (G), Pologne (T), Suède (G, E), Suisse (E).

<sup>236</sup> Six répondants: cinq gouvernements, une organisation d'employeurs. Autriche (G), Bélarus (G), Costa Rica (G), Pérou (G, E), Pologne (G).

- 84.** La plupart des répondants ont noté que la privatisation a entraîné des réductions de personnel <sup>237</sup> tandis que quelques répondants ont fait savoir que la privatisation avait eu un effet neutre ou positif sur les niveaux d'emploi <sup>238</sup>. De nombreux répondants à l'enquête n'ont pas répondu à cette question et deux autres ont noté qu'ils ne disposent d'aucune information à cet égard <sup>239</sup>.
- 85.** Plusieurs répondants, principalement des gouvernements et des organisations de travailleurs, ont fait savoir que la privatisation des entreprises publiques avait en général pour résultat une diminution considérable de l'emploi <sup>240</sup>. Une organisation d'employeurs s'est fait l'écho de cette opinion et a noté que les processus de privatisation se traduisent par une réduction dans l'emploi car la plupart des entreprises qui sont privatisées étaient auparavant en sureffectif <sup>241</sup>. Un gouvernement répondant a noté que les licenciements touchent particulièrement les salariés qui travaillent depuis le plus longtemps ou qui sont le moins qualifiés <sup>242</sup>. Ce répondant a noté encore que les contrats correspondant aux emplois nouvellement créés dans les entreprises privatisées sont surtout des contrats à court terme, et que les liens avec les entreprises nationales sont souvent annulés au bénéfice de fournisseurs étrangers.
- 86.** Une organisation de travailleurs a fait savoir que, dans les entreprises privatisées, les syndicats réussissent en général à négocier des enveloppes sociales avantageuses, mais de durée limitée <sup>243</sup>. Une organisation d'employeurs a noté que la privatisation de banques qui étaient la propriété de l'Etat a eu un effet positif sur la création d'emplois et contribue à la diffusion de meilleures compétences, telles que des méthodes de transactions financières plus sophistiquées <sup>244</sup>. Un répondant gouvernemental a déclaré que la participation des EMN dans des industries nouvellement privatisées et dans des secteurs déréglementés n'a pas engendré de problèmes d'emploi <sup>245</sup>. L'organisation de travailleurs de ce même pays a fait savoir que certains problèmes issus de la participation des EMN aux processus de déréglementation et de privatisation se sont atténués pendant la période faisant l'objet du rapport, et que certains autres persistent, comme le niveau insuffisant de la négociation collective <sup>246</sup>.

<sup>237</sup> Quatorze répondants: huit gouvernements, une organisation d'employeurs, cinq organisations de travailleurs. Bulgarie (G, T), Burkina Faso (E), Cameroun (T), Croatie (G), Indonésie (G), Kenya (G), Liban (G), Mali (G), Panama (G), Sénégal (T), Suisse (T), Tchad (T), Zambie (G).

<sup>238</sup> Trois répondants: un gouvernement, deux organisations d'employeurs. Chili (E), République de Corée (E), Nouvelle-Zélande (G).

<sup>239</sup> République démocratique du Congo (E), République de Moldova (G).

<sup>240</sup> Par exemple, la Bulgarie (T), le Kenya (G), la Zambie (G).

<sup>241</sup> Burkina Faso (E).

<sup>242</sup> Croatie (G).

<sup>243</sup> Pologne (T).

<sup>244</sup> République de Corée (E).

<sup>245</sup> Nouvelle-Zélande (G).

<sup>246</sup> Nouvelle-Zélande (T).

- 87.** La plupart des répondants à cette question n'ont pas traité la question des effets sur l'emploi des pratiques de déréglementation. Cependant, l'un d'eux a indiqué que, si la privatisation engendre en général une diminution de l'emploi, les processus de déréglementation, notamment les mesures antitrust, sont à l'origine d'une augmentation des offres d'emploi <sup>247</sup>.

#### Question 28

*Veillez fournir toute information disponible sur les questions relatives à l'emploi dans les zones franches d'exportation, les zones économiques spéciales, les centres de production délocalisés et les investissements en installations nouvelles, en particulier sur l'observation (ou la non-observation) dans ce cadre des recommandations contenues dans les paragraphes 17, 20, 22, 25 et 26 de la Déclaration sur les EMN relatifs, respectivement, aux consultations avant de commencer leurs activités sur les questions d'emploi, l'utilisation des ressources et des services locaux, l'égalité de chances et de traitement, la stabilité et la sécurité de l'emploi, et le signalement de (et les consultations sur) les éventuels changements que les multinationales envisagent d'apporter à leurs activités ayant des incidences importantes sur l'emploi.*

<b>Nombre total de répondants: 16</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gouvernements de 12 pays</li> <li>■ Organisation d'employeurs d'un pays</li> <li>■ Organisations de travailleurs de deux pays</li> <li>■ Réponse tripartite d'un pays</li> </ul>

- 88.** De nombreux répondants ont fait savoir que les investisseurs étrangers bénéficient de concessions en matière de douanes et de taxes, mais que les réglementations en matière d'emploi dans les zones franches d'exportation ou les zones économiques spéciales sont les mêmes que celles qui sont appliquées à l'extérieur de ces zones <sup>248</sup>. Un répondant a noté qu'il ne dispose d'aucune information sur les zones franches d'exportation <sup>249</sup>. Deux pays africains ont fait savoir que leur législation du travail n'est pas pleinement applicable dans les zones franches d'exportation <sup>250</sup>. Parmi ceux-ci, un répondant gouvernemental a déclaré que la spécificité et la vulnérabilité du secteur des zones franches d'exportation justifient l'inclusion de dispositions spéciales dans la législation <sup>251</sup>. L'autre gouvernement a indiqué que la loi nationale sur le travail ne s'applique pas pleinement dans les zones franches d'exportation mais qu'il existe une réglementation distincte, fournissant une gouvernance similaire des relations professionnelles et de travail, et qu'en fait les exclusions sont en train d'être abrogées <sup>252</sup>.
- 89.** Une organisation de travailleurs a déclaré que les conditions de travail dans les zones franches d'exportation sont vraiment mauvaises, et a donné l'exemple d'une zone franche d'exportation où les travailleurs sont constamment victimes d'abus <sup>253</sup>. Un répondant

<sup>247</sup> Indonésie (G).

<sup>248</sup> Sept répondants: six gouvernements, une organisation d'employeurs. Bélarus (G), Chili (G), Colombie (E), Indonésie (G), Liban (G), Lituanie (G), Turquie (G).

<sup>249</sup> Cameroun (T).

<sup>250</sup> Maurice (G), Zimbabwe (G).

<sup>251</sup> Maurice (G).

<sup>252</sup> Zimbabwe (G).

<sup>253</sup> Sénégal (T).



gouvernemental a indiqué que la question de l'emploi des immigrants au détriment des ressortissants a été soulevée et que les EMN doivent demander l'autorisation d'employer des immigrants et doivent également acheter les matériels sur place autant que possible<sup>254</sup>. Un répondant gouvernemental d'un pays candidat à l'adhésion à l'Union européenne a noté que les recommandations contenues aux paragraphes 17, 20, 22, 25 et 26 de la Déclaration sur les EMN sont appliquées dans les zones franches d'exportation lorsqu'il y a des syndicats locaux<sup>255</sup>. En termes de consultations, les syndicats locaux et les structures administratives locales ont tenu des consultations sur la situation financière et économique des entreprises et sur le Code du travail. Ce répondant a également noté que les organisations de travailleurs ont essayé d'envoyer des représentants dans les comités d'entreprises européens mais que cette visite leur a été refusée étant donné que le pays n'était pas encore membre de l'Union européenne. Un autre répondant gouvernemental a décrit ses efforts pour réemployer des travailleurs qui avaient été licenciés du fait de la fermeture d'une EMN dans le secteur des textiles<sup>256</sup>. Ces efforts ont été entrepris en collaboration avec le ministère du Travail, qui a fait office de médiateur et rassemblé les divers partenaires, y compris les fournisseurs de formation et les institutions de crédits.

## IV. Conclusions et recommandations

### 1. Questions générales

- 90.** Pendant la période à l'examen, les pays ont continué à adopter des régimes plus libéraux en matière d'IED, notamment en apportant des modifications favorables aux IED à leur législation et leur réglementation. Entre 2000 et 2003, les services ont représenté une part croissante des apports mondiaux d'IED dans la zone de l'OCDE et les pays en développement. Les IED destinés aux services sont allés à des secteurs tels que les intermédiaires commerciaux et financiers, les télécommunications, les services publics et les services commerciaux.
- 91.** *Le groupe de travail recommande par conséquent de poursuivre l'analyse de l'impact des IED sur les services dans des domaines tels que l'emploi, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles.*
- 92.** Comme le montrent les figures 1 et 2, le Bureau n'a reçu que 84 réponses au questionnaire de l'enquête actuelle, contre 149 pour la septième enquête. Ce sont les réponses des organisations de travailleurs qui ont connu la plus forte diminution (seulement 13 réponses, contre 45), suivies des réponses des gouvernements (44 contre 65) et de celles des organisations d'employeurs (19 contre 29). Cette diminution du nombre des réponses est d'autant plus décevante qu'un effort considérable a été fait pour simplifier le libellé du questionnaire et que les bureaux extérieurs ont pris soin de rappeler aux mandants l'importance de chaque réponse. Comme par le passé, certains des principaux pays qui sont à l'origine ou bénéficiaires d'IED n'ont pas répondu.
- 93.** On notera par ailleurs que bon nombre de répondants n'ont répondu qu'à quelques-unes des questions et qu'un nombre considérable de réponses ne répondait pas directement aux questions posées. Et surtout, pour bon nombre de questions, l'information fournie s'est avérée être d'une valeur limitée, la plupart des pays ayant peu de données concrètes

<sup>254</sup> Kenya (G).

<sup>255</sup> Bulgarie (G).

<sup>256</sup> Maurice (G).

relatives aux activités des EMN et à l'impact des IED sur l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles. On mentionnera par ailleurs qu'un certain nombre de réponses soulignent que les pratiques des EMN en matière de travail et d'emploi méritent une attention particulière.

- 94. *Etant donné le nombre limité de réponses reçues et l'absence apparente, dans la plupart des pays, d'informations fiables relatives aux activités des EMN et à l'impact des IED sur l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles, le groupe de travail recommande à la sous-commission d'inviter le Bureau à préparer un document qui propose des méthodes autres que celles de l'enquête susceptibles de générer des informations plus fiables sur la suite donnée à la Déclaration sur les EMN, et de permettre ainsi aux Etats Membres d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et des mesures qui encourageraient les EMN à contribuer positivement au progrès économique et social et qui permettraient de minimiser et de résoudre les difficultés que leurs opérations peuvent soulever.***

## **2. Historique, objectif et politique générale** (paragraphe 1 à 12)

- 95.** Les répondants étaient d'accord dans l'ensemble pour dire qu'un renforcement des consultations et de la coopération entre gouvernements, EMN et organisations d'employeurs et de travailleurs pourrait encourager les EMN à contribuer positivement au progrès économique et social et aider à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs opérations peuvent soulever. Ces consultations et cette coopération devraient être approfondies, se faire à intervalles réguliers et porter sur la législation, la politique, les mesures et autres actions qui facilitent et encouragent les bonnes pratiques sociales, conformément aux dispositions de la Déclaration sur les EMN et compte tenu des normes internationales du travail et de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- 96. *Le groupe de travail recommande au Bureau de continuer à renforcer ses activités qui visent à faire de la Déclaration sur les EMN une référence clé pour les consultations et la coopération entre gouvernements, EMN et organisations d'employeurs et de travailleurs sur les questions de travail et d'emploi. Le groupe de travail recommande également au Bureau de coopérer étroitement, à cet effet, avec d'autres organisations et initiatives multilatérales telles que le Pacte mondial des Nations Unies, l'OCDE, le Groupe de la Banque mondiale et l'Union européenne. Le groupe de travail recommande par ailleurs que le Bureau aide les pays en développement qui bénéficient de gros investissements étrangers directs et qui sollicitent l'aide du Bureau pour faciliter les consultations entre multinationales, gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs et pour rassembler des données et identifier les bonnes pratiques des EMN en matière d'emploi et de travail, ce afin de leur permettre d'adopter des politiques et mesures plus efficaces en matière d'IED.***
- 97. *Le groupe de travail recommande également de poursuivre les études sur un ou plusieurs secteurs concernant l'impact de la concentration du pouvoir économique sur le développement économique et social, y compris la création d'emplois, les niveaux de pauvreté des pays, l'éducation et la formation et l'offre de services.***

### 3. Emploi (paragraphe 13 à 28)

98. De nombreux répondants ont déclaré que les activités des EMN avaient permis de créer des emplois. Toutefois, certains répondants ont évoqué également les effets négatifs sur l'emploi des fermetures d'entreprises, des privatisations, des fusions et acquisitions et de la réorganisation des activités. La plupart des répondants ont déclaré que les EMN avaient un effet positif sur l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi. Plusieurs répondants ont déclaré que les EMN n'avaient pas contribué à l'offre d'emplois stables, tandis que quelques autres ont affirmé le contraire.
99. La plupart des répondants ont indiqué que les politiques et réglementations officielles touchant aux IED ne traitaient pas expressément de la promotion de l'emploi, de l'égalité de chances et de traitement et de la sécurité de l'emploi, et que beaucoup de celles qui traitaient de ces questions ne s'intéressaient qu'à l'emploi de personnel expatrié. Dans le même temps, beaucoup de répondants considèrent que les IED et les EMN pourraient contribuer de manière significative à la création d'emplois et traiter ainsi le problème du chômage.
100. *Le groupe de travail recommande au Conseil d'administration d'inviter les Etats Membres à prêter davantage attention aux questions d'emploi lorsqu'ils élaborent et mettent en œuvre des politiques d'investissement, en particulier pour la promotion de l'emploi, l'égalité de chances et de traitement et la sécurité de l'emploi. Le groupe de travail rappelle que, lorsqu'elles exercent leur activité dans des pays en développement, les EMN devraient s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi dans le pays d'accueil, conformément aux dispositions de la section de la Déclaration sur les EMN qui traite de la promotion de l'emploi. Le groupe de travail recommande également au Bureau d'entreprendre d'autres études sur les bonnes pratiques en la matière.*

### 4. Formation (paragraphe 29 à 32)

101. Les réponses au questionnaire indiquent que les EMN prennent diverses initiatives concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation professionnelle de leurs propres salariés. Bon nombre de répondants indiquent également que les EMN contribuent à la mise en valeur des ressources humaines, à l'éducation et à la formation professionnelle dans le pays d'accueil, en plus de la formation qu'elles dispensent à leurs propres salariés, bien que certains répondants ne soient pas de cet avis. Ces initiatives prennent notamment la forme d'une collaboration avec des institutions universitaires et des établissements de formation professionnelle ou consistent à identifier les nouveaux besoins en compétences ou à apporter une contribution aux programmes et aux fonds pour moderniser les systèmes de mise en valeur des ressources humaines et mettre à niveau les qualifications des travailleurs.
102. *Rappelant que la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, de l'OIT demande aux Etats Membres d'inviter les EMN à dispenser à toutes les catégories de leur personnel, dans le pays d'origine et les pays d'accueil, une formation afin de répondre aux besoins des entreprises et de contribuer au développement du pays, et rappelant que le contenu et le niveau de la négociation collective découlent de décisions volontaires, le groupe de travail recommande au Bureau d'entreprendre une étude qui rassemblerait des exemples de bonnes pratiques en ce qui concerne la contribution des EMN à la mise en*

*valeur des ressources humaines, à l'éducation et à la formation, conformément aux dispositions ci-dessus et aux dispositions pertinentes de la Déclaration sur les EMN.*

**5. Conditions de travail et de vie**  
(paragraphe 33 à 40)

**103.** La plupart des répondants considèrent que les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les EMN ne sont pas moins favorables que ceux qu'accordent les employeurs comparables, et qu'ils sont même parfois plus favorables.

**104.** *Le groupe de travail recommande au Bureau d'entreprendre une étude qui rassemblerait des exemples de bonnes pratiques en ce qui concerne les contributions spécifiques que les EMN peuvent apporter à une amélioration des salaires, prestations, conditions de travail et normes de sécurité et de santé au travail. Le groupe de travail recommande également d'entreprendre des études sectorielles dans le but d'évaluer le respect, par les EMN, leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, des normes de sécurité et de santé au travail dans des secteurs à risque comme l'agriculture, la construction, les industries extractives, la pêche et les substances chimiques.*

**6. Relations professionnelles**  
(paragraphe 41 à 59)

**105.** La plupart des répondants ont une bonne impression des pratiques des EMN en matière de relations professionnelles, certains d'entre eux faisant remarquer que de toutes façons beaucoup d'EMN sont soumises à des conventions collectives négociées aux niveaux sectoriel, catégoriel et national. Bien qu'il y ait accord dans l'ensemble sur le fait que les mesures d'incitation officielles prises pour attirer les IED n'ont pas limité l'aptitude des travailleurs des EMN à exercer pleinement le droit d'organisation et de négociation collective, certains répondants, notamment des organisations de travailleurs, ont signalé des restrictions à l'exercice du droit d'organisation et de négociation collective dans les EMN et les zones franches d'exportation. Il a été fait état de certaines pratiques qui découragent l'organisation syndicale et la participation des travailleurs, mais aussi de l'insuffisance de l'information fournie aux organisations de travailleurs à des fins de négociation et de certains retards dans la négociation collective qui seraient dus au fait que pour certaines questions il faut s'en référer au siège des EMN.

**106.** *Etant donné que la législation et la pratique nationales et la coopération tripartite ont une incidence décisive sur le climat des relations professionnelles, le groupe de travail recommande au Conseil d'administration de demander aux gouvernements qui ne l'ont pas encore fait de ratifier et d'appliquer pleinement les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 afin que le droit d'organisation et de négociation collective puisse s'exercer effectivement.*

**7. Promotion de l'observation de la Déclaration sur les EMN**

**107.** Seuls quelques répondants ont affirmé qu'ils avaient examiné de près les rapports sur la septième enquête ou qu'ils avaient mené des activités pour promouvoir l'application des dispositions de la Déclaration sur les EMN. Quelques-uns considèrent qu'il serait bon de

promouvoir la Déclaration sur les EMN de manière plus active et ont sollicité l'aide de l'OIT à cet effet.

- 108.** *Le groupe de travail recommande au Bureau de redoubler d'efforts pour appliquer le plan d'action visant à promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale au cours de la période 2005-2007, qui a été examiné par la sous-commission en mars 2005. Il recommande également que la Déclaration sur les EMN soit traduite et reproduite aussi largement que possible.*

## **8. Questions détaillées sur l'emploi**

- 109.** Très peu de répondants ont pu fournir des informations concrètes et détaillées au sujet des effets des activités des EMN dans leur pays sur la création d'emplois, les conditions d'emploi et l'introduction de nouvelles technologies, les questions sectorielles ou l'évolution de carrière et la promotion des ressortissants du pays d'accueil. Bien que très peu aient fourni des chiffres, la plupart des répondants avaient l'impression que les processus de privatisation et de restructuration qui impliquaient des EMN avaient entraîné des réductions d'effectifs. En ce qui concerne l'emploi dans les zones franches d'exportation ou les zones économiques spéciales, la plupart des répondants ont indiqué que, si les investisseurs étrangers avaient bénéficié de concessions douanières et fiscales, en revanche la législation et la réglementation relatives à l'emploi dans ces zones étaient en général celles qui s'appliquaient dans le pays. Toutefois, quelques répondants ont indiqué que les conditions de travail dans ces zones étaient souvent moins favorables, que la législation du travail n'était pas pleinement applicable et que les mécanismes nationaux de consultation existants n'étaient pas toujours utilisés.
- 110.** *Le groupe de travail recommande au Bureau, dans le cadre des initiatives focales sur la RSE et sur les zones franches d'exportation incluses dans le programme et budget pour 2006-07, d'entreprendre d'autres études qui mettent en évidence les avantages et les difficultés découlant des activités des EMN dans les zones franches et les zones économiques spéciales en ce qui concerne l'emploi, les conditions de travail et les mécanismes de relations professionnelles.*

Genève, le 7 février 2006.

*Points appelant une décision:* paragraphe 91;  
paragraphe 94;  
paragraphe 96;  
paragraphe 97;  
paragraphe 100;  
paragraphe 102;  
paragraphe 104;  
paragraphe 106;  
paragraphe 108;  
paragraphe 110.