

**POUR INFORMATION**

PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

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

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Partie 1. Questions générales.....	4
Historique, objectif et politique générale (paragraphe 1 à 12)	4
Emploi (paragraphe 13 à 28)	49
Formation (paragraphe 29 à 32)	69
Conditions de travail et de vie (paragraphe 33 à 40).....	82
Relations professionnelles (paragraphe 41 à 59).....	93
Consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs concernant ce questionnaire.....	124
Promotion de l'observation de la Déclaration.....	131
Différends concernant l'interprétation des dispositions de la Déclaration.....	134
Partie 2. Questions détaillées sur l'emploi	136

Annexes

	<i>Page</i>
1. Formulaire de rapport relatif à la huitième enquête sur la suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.....	145
2. Procédure pour l'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale par interprétation de ses dispositions	159

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

Introduction

1. A sa 288^e session (novembre 2003), le Conseil d'administration a demandé au Bureau d'entreprendre la huitième enquête sur la suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration EMN) pour la période 2000-2003¹. Le présent document résume les réponses au questionnaire envoyé aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs des Etats Membres de l'OIT les plus représentatives.
2. Pour l'élaboration du présent document, le Bureau a tenu compte de l'ensemble des réponses reçues jusqu'au 31 mai 2005, soit une date bien postérieure à celle fixée initialement, à savoir le 31 décembre 2004. Les textes originaux des rapports, des observations et des annexes sur lesquels se fonde le présent document sont à la disposition des membres de la sous-commission pour consultation.
3. Pour l'enquête en cours, le Bureau a reçu un rapport des soixante-deux pays suivants: Allemagne, Autriche, Bélarus, Belgique, Bolivie, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Canada, Chili, Chine, Colombie, République de Corée, Costa Rica, Croatie, Cuba, Erythrée, Espagne, Fidji, Finlande, Gabon, Grèce, Guinée, Hongrie, Indonésie, Italie, Jamaïque, Japon, Kenya, Lettonie, Liban, Lituanie, Madagascar, Malaisie, Mali, Maroc, Maurice, Mexique, République de Moldova, Nicaragua, Norvège, Nouvelle-Zélande, Panama, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, République démocratique du Congo, Royaume-Uni, Sénégal, Suède, Suisse, Tchad, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Turquie, Ukraine, Zambie, Zimbabwe.
4. Le tableau 1 énumère les pays qui ont répondu, en distinguant les réponses tripartites des réponses individuelles et en précisant, pour la seconde catégorie, l'identité des mandants qui ont répondu dans chaque cas.

Tableau 1. Répartition des réponses par pays et par catégorie de mandants

Pays	Tripartite	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs
Allemagne		√	√	
Autriche		√		
Bélarus		√		
Belgique	√			
Bolivie		√		
Brésil		√	√	
Bulgarie	√			

¹ Document GB.288/11, paragr. 47.

Pays	Tripartite	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs
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		√		
Lituanie		√		
Madagascar		√	√	
Malaisie		√		
Mali		√		
Maroc		√		
Maurice		√		
Mexique		√		
Moldova, République de		√		
Nicaragua		√		
Norvège	√			
Nouvelle-Zélande		√		√
Panama		√		
Pays-Bas		√		
Pérou		√	√	

Pays	Tripartite	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs
Philippines		√		
Pologne		√		√
Portugal		√		√
République démocratique du Congo			√	
Royaume-Uni		√		
Sénégal				√
Suède	√			
Suisse		√	√	√
Tchad				√
Thaïlande		√	√	
Trinité-et-Tobago			√	
Turquie		√		
Ukraine		√		√
Zambie		√		
Zimbabwe		√		

5. Pour faciliter les comparaisons, et conformément à la pratique suivie jusqu'ici, les résumés de l'ensemble des réponses ci-après ont été groupés par question, et non par pays. Chaque section débute par le texte du ou des paragraphe(s) correspondant(s) de la Déclaration et des questions qui s'y rapportent. Le texte intégral du questionnaire figure en annexe.

Partie 1. Questions générales

Historique, objectif et politique générale (paragraphe 1 à 12)

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

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

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

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

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

6. Une définition juridique précise des entreprises multinationales n'est pas indispensable pour que la présente Déclaration puisse répondre à son but; le présent paragraphe est destiné à mieux faire comprendre la Déclaration et non à donner une telle définition. Les entreprises multinationales comprennent des entreprises, que leur capital soit public, mixte ou privé, qui possèdent ou contrôlent la production, la distribution, les services et autres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège. Le degré d'autonomie de chaque entité par rapport aux autres au sein des entreprises multinationales est très variable d'une entreprise à l'autre, selon la nature des liens qui unissent ces entités et leur domaine d'activité et compte tenu de la grande diversité en matière de forme de propriété, d'envergure, de nature des activités des entreprises en question et des lieux où elles opèrent. Sauf indication contraire, le terme «entreprise multinationale», tel qu'il est utilisé dans la présente Déclaration, se réfère aux diverses entités (société mère ou entités locales ou les deux, ou encore tout un groupe) en fonction de la répartition des responsabilités entre elles, dans l'idée qu'elles coopéreront et s'entraideront, le cas échéant, pour être mieux à même d'observer les principes énoncés dans cette Déclaration.

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

Politique générale

8. Toutes les parties que la présente Déclaration concerne devraient respecter les droits souverains des Etats, observer les législations et réglementations nationales, tenir dûment compte des pratiques locales et se conformer aux normes internationales pertinentes. Elles devraient respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Pactes internationaux correspondants que l'Assemblée générale des Nations Unies a adoptés, de même que la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et ses principes en vertu desquels la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu. Elles devraient contribuer à la réalisation de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée en 1998. Elles devraient également tenir les engagements pris librement par elles, en conformité de la législation nationale et des obligations internationales acceptées.

9. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions n^{os} 87, 98, 111, 122, 138 et 182 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n^{os} 111, 119, 122, 146 et 190¹. Sans préjudice de l'obligation incombant aux gouvernements de faire observer les conventions ratifiées par eux, dans les pays où les conventions et recommandations citées au présent paragraphe ne sont pas observées, toutes les parties devraient s'en inspirer dans leur politique sociale.

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

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

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

¹ Convention (n^o 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n^o 98) concernant le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n^o 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; convention (n^o 138) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973; convention (n^o 182) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999; recommandation (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; recommandation (n^o 119) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963; recommandation (n^o 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; recommandation (n^o 146) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973; recommandation (n^o 190) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999.

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).

Autriche

Le gouvernement indique que les statistiques nationales n'établissent pas de différence entre les EMN et les entreprises nationales.

La *Chambre fédérale du travail (BAK)* n'a pas connaissance de données qui établiraient une distinction entre les EMN et les entreprises nationales.

Bélarus

Les statistiques gouvernementales relatives à l'emploi sont ventilées selon la forme de propriété du capital, notamment en ce qui concerne les sociétés d'économie mixte et les sociétés à capitaux étrangers.

Belgique

Les partenaires tripartites indiquent que, étant donné l'importance croissante des EMN dans le contexte de la mondialisation, le Conseil national du travail (CNT) a décidé de publier des rapports réguliers au sujet de la Déclaration relative sur les EMN. Deux rapports concernent la période examinée, le rapport n° 57 (1^{er} mars 2000) et le rapport n° 64 (21 décembre 2004).

Bolivie

Le gouvernement indique qu'il publie des informations et des statistiques sur l'investissement direct étranger (IDE) par secteur économique et pays d'origine. L'essentiel de l'IDE porte sur l'extraction minière et le pétrole, secteurs caractérisés par la forte intensité du capital et la faible intensité de l'emploi.

Brésil

Le gouvernement indique que les différents types de recherche qu'il mène sur l'emploi et la politique du travail n'établissent pas de distinction entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales. Les données relatives aux entreprises sont collectées selon différentes voies: activités du ministère du Travail et enquête générale sur l'emploi et le chômage; rapport annuel sur les informations sociales; étude mensuelle sur l'emploi et les salaires de l'Institut brésilien de la géographie et des statistiques.

Bulgarie

Le gouvernement indique que, dans le cadre de la stratégie mise en place par le ministère de l'Economie pour attirer les IDE, l'Institut national de la statistique a publié en 2002 des données sur l'emploi et les salaires des entreprises à capitaux étrangers, lesquelles représentent 13,6 pour cent des personnes employées et 17,8 pour cent des dépenses salariales. Le gouvernement note que les données collectées par l'Inspection générale du travail, l'Institut national de la sécurité sociale, le Centre national de l'hygiène, de l'écologie médicale et de la nutrition et l'Institut national de la statistique ne font pas l'objet de publications régulières.

Cameroun

La *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* indique qu'elle n'a pas connaissance d'études relatives aux pratiques suivies par les différents types d'entreprise en matière de travail et d'emploi.

Canada

Statistique Canada effectue une enquête mensuelle sur la main-d'œuvre, une enquête téléphonique sur les ménages et une enquête sur l'emploi, les salaires et les heures de travail, en faisant appel aux dossiers de l'administration des affaires et aux données de l'Agence du revenu du Canada (voir <http://www.statcan.ca/>).

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada ont collaboré à la réalisation d'une série d'études sur l'évolution du milieu de travail et ont abordé à cette occasion les thèmes suivants: évolution du travail; liens entre le niveau d'éducation du personnel de l'établissement et les pratiques de celui-ci en matière de nouvelles technologies et d'innovation; effets de la concurrence étrangère sur l'amélioration de la productivité des entreprises; entreprises faisant apparaître un taux élevé de postes à pourvoir; profil des vacances de postes au Canada; effets des caractéristiques de l'entreprise sur l'écart entre hommes et femmes.

En septembre 2002, Industrie Canada a organisé une table ronde intitulée «Les ressources internationalement mobiles: Faire du Canada la destination de choix», qui comprenait une session sur les EMN et l'IDE.

Le gouvernement collecte et publie des données sur les entreprises relevant de la juridiction fédérale et sur celles qui sont en relation d'affaires avec le gouvernement du Canada tout en relevant de la juridiction provinciale, soit un total de près de 1 500 entreprises employant ensemble deux millions de travailleurs.

La Direction de l'information sur les milieux de travail tient à jour une base de données sur les conventions collectives et fournit des informations récentes et personnalisées sur les relations de travail et la négociation collective. Par ailleurs, cette direction publie quatre fois par an la *Gazette du travail*, qui fournit des informations et des analyses sur les ajustements de salaires, les dispositions des conventions collectives, les pratiques de travail novatrices, les arrêts de travail, les grandes négociations à venir, etc.

Chili

Le gouvernement indique que les données ne sont pas ventilées. Des enquêtes sur les entreprises employant plus de cinq travailleurs ont été menées en 1998, 1999, 2002 et 2004 (voir www.direcciondeltrabajo.cl). Des études sectorielles ont été également effectuées, mais l'on ne dispose pas de données concernant spécifiquement les EMN. Le document de recherche n° 22, qui porte sur la flexibilité du marché du travail au Chili, comprend des études de cas relatives aux entreprises dont le capital inclut une participation étrangère ou qui sont des EMN.

Chine

Le gouvernement indique que les données statistiques et les études financées par le gouvernement sur le travail et l'emploi dans les différents types d'entreprise figurent dans l'Annuaire des statistiques du travail de la Chine (www.molss.gov.cn/index_tongji.htm).

Colombie

Le gouvernement et l'*Association nationale des industriels (ANDI)* indiquent que la législation n'établissant pas de distinction entre les EMN et les entreprises nationales, il n'existe pas de statistiques désagrégées.

Croatie

Le gouvernement indique qu'il n'existe pas en Croatie de recherches ou de données statistiques sur les pratiques de travail et d'emploi suivies par les différents types d'entreprise, à l'exception des données collectées par le Bureau de l'emploi, lesquelles ne portent d'ailleurs que sur le recrutement des travailleurs.

Cuba

Le gouvernement indique que 0,7 pour cent de la population active est employé par les entreprises d'économie mixte (c'est-à-dire les entreprises dont le capital est cubain à au moins 50 pour cent). Les entreprises à capital intégralement étranger ne sont autorisées que dans des circonstances exceptionnelles.

Finlande

Les partenaires tripartites indiquent qu'il n'existe pas de statistiques distinctes sur les EMN implantées en Finlande. Cependant, Statistiques Finlande a publié un rapport sur l'internationalisation des entreprises en 2002, rapport qui présente des données sur les salaires, le taux de rotation de la main-d'œuvre et l'emploi total des entreprises étrangères originaires de différents pays.

Indonésie

Le gouvernement indique qu'il n'existe pas de données statistiques sur les différents types d'entreprise. Il note cependant que les pratiques de travail et d'emploi des EMN pourraient être étudiées de manière indirecte par le recours aux données statistiques existantes. Le ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations n'a financé aucune recherche sur les pratiques de travail et d'emploi des différents types d'entreprise au cours des dix dernières années.

Italie

Le gouvernement indique que différentes études peuvent être consultées sur le site Internet des institutions suivantes: Institut italien du commerce étranger (www.ice.gov.it), Conseil national de l'économie et du travail (www.cnel.it), Présidence du Conseil des ministres (www.governo.it/Presidenza/statistica/attivita/rapporti/2002/02.06.pdf) et Banque d'Italie (www.bancaditalia.it). Ces études présentent des données sur toutes les catégories d'entreprise, y compris les EMN étrangères implantées en Italie et les EMN italiennes implantées à l'étranger.

Jamaïque

Le gouvernement indique qu'il n'établit pas actuellement de distinction entre les EMN et les entreprises nationales dans la collecte des informations sur les pratiques de travail et d'emploi. Les données statistiques relatives à la Jamaïque émanent principalement des institutions suivantes: Institut de planification de la Jamaïque (publications: *Economic and Social Survey Jamaica* et *Labour Market Newsletter*); Institut statistique de la Jamaïque (publications trimestrielles: *Labour Force Survey* et *Employment Earnings in Large Establishments*); ministère du Travail et de la Sécurité sociale (lequel

publie tous les ans le *Statistical Bulletin*, qui présente des informations sur les permis de travail, le programme d'emploi à l'étranger, les rémunérations et les conditions d'emploi, et qui gère le *Jamaican Labour Market Information System*; Fédération des employeurs de la Jamaïque (publication: *Jamaica Employers' Federation Wage and Salary Survey*).

Les autres recherches effectuées sont les suivantes: étude du secteur informel de la Jamaïque (GRADE); enquête sur le travail des enfants (ILO/STATIN); enquête menée conjointement par le gouvernement de la Jamaïque et l'OIT sur la transition de la scolarité à l'emploi.

Japon

Le gouvernement indique que l'enquête sur la population active, l'enquête sur la situation de l'emploi et le recensement des établissements et des entreprises n'établissent pas de distinction entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales. Cependant, le ministère du Commerce et de l'Industrie effectue une enquête sur les activités des filiales de sociétés étrangères qui porte sur les entreprises dont au moins un tiers du capital appartient à des intérêts étrangers. Cette étude exclut les entreprises des secteurs suivants: services financiers, assurance et immobilier. Le nombre des salariés est indiqué selon la nationalité du principal investisseur étranger, le taux de capital étranger et l'année d'établissement ou d'appartenance à des intérêts étrangers. Par ailleurs, le gouvernement collecte des données sur l'emploi des EMN japonaises implantées à l'étranger.

Kenya

Le gouvernement indique que le Bureau central des statistiques effectue une enquête annuelle sur l'emploi. De son côté, le ministère du Travail effectue des inspections régulières sur les pratiques de travail et publie chaque année un rapport et une étude sur les rémunérations des salariés et des travailleurs indépendants.

Liban

Le gouvernement indique qu'il travaille en collaboration étroite avec l'OIT à l'élaboration d'enquêtes régulières sur le marché du travail. Les résultats de ces enquêtes sont publiés en ligne sur le site du Bureau national de l'emploi, www.neo.gov.lb. On trouve également des informations relatives aux différents secteurs sur le site de l'Autorité de développement de l'investissement du Liban, www.idal.com.lb.

Madagascar

Le gouvernement indique que les données et informations statistiques sur le travail et l'emploi sont collectées par différentes structures dispersées. En particulier, les institutions publiques disposent de moyens limités et collectent essentiellement les données à usage interne, tandis que les groupements professionnels et sectoriels regroupent des informations dans leur domaine respectif. Le ministère du Travail et de l'Emploi collecte des statistiques mensuelles sur le marché du travail (accessibles au public) et sur l'emploi des expatriés (exclusivement à usage interne). La Caisse nationale de prévoyance sociale publie des statistiques trimestrielles sur les entreprises opérant à Madagascar.

Le Guichet unique des investissements et du développement des entreprises (GUIDE) dispose de statistiques sur les entreprises opérant en franchise à Madagascar. En novembre 2004, 84 pour cent de ces entreprises étaient étrangères. Le GUIDE fournit également des données sur le nombre d'emplois prévus et créés, ainsi que sur les investissements. Voir www.guide.gov.mg.

Malaisie

Le gouvernement indique que des données statistiques sur les pratiques de travail et d'emploi des différents types d'entreprise figurent dans l'Etude annuelle sur l'emploi, que l'on peut consulter à l'adresse www.mohr.gov.my.

Mali

Le gouvernement indique que des informations et recherches statistiques sur l'emploi sont fournies par l'Observatoire de l'emploi et de la formation et par la Direction nationale de la statistique et de l'informatique.

Maurice

Le gouvernement déclare que l'Office central de la statistique publie les résultats de recensements et d'enquêtes, mais que les données ne distinguent pas les EMN. On peut consulter les études statistiques trimestrielles et les bulletins mensuels du service de l'emploi à l'adresse labour.gov.mu.

Mexique

Le gouvernement indique que trois institutions effectuent des recherches sur les pratiques d'emploi et de travail de tous les types d'entreprise: l'Institut national de la statistique, de la géographie et des technologies de l'information, l'Institut mexicain de la sécurité sociale et le Secrétariat au travail et à la sécurité sociale. Ce dernier publie un rapport sur les statistiques du travail qui contient des données sur l'emploi, sur les heures de travail, sur les rémunérations, sur les relations professionnelles et sur les conflits du travail dans les entreprises, selon la taille et le secteur d'activité de celles-ci.

Moldova, République de

Le gouvernement indique que les données statistiques et les recherches menées par le gouvernement sur les pratiques de travail et d'emploi ne distinguent pas les entreprises multinationales et les entreprises nationales.

Nicaragua

Le gouvernement indique que les informations sont rassemblées par les organismes suivants: Banque centrale du Nicaragua (www.bcn.gob.ni); ministère du Travail, du Commerce et du Développement (www.mifc.gob.ni); Institut national des statistiques et des recensements (www.hacienda.gob.ni); ministère des Finances et du Crédit public (www.mhcp.gob.ni); Direction générale des recettes (www.dgi.gob.ni).

Nouvelle-Zélande

Selon le gouvernement, les données rassemblées par le ministère du Développement économique et publiées dans le rapport intitulé *Firm Foundations* ne distinguent pas les EMN et les entreprises nationales. Il n'existe donc pas de données sur les pratiques des EMN.

Pérou

Le gouvernement et la *Confédération nationale des institutions d'employeurs du secteur privé (CONFIEP)* indiquent qu'il n'existe pas d'informations désagrégées. Le gouvernement précise que des informations générales figurent à l'adresse www.mintra.gob.pe/peel/index.htm.

Philippines

Le gouvernement indique que des données statistiques sur les pratiques de travail et d'emploi figurent dans la publication mensuelle de LABSTAT et sur le site Internet du Bureau des statistiques du travail et de l'emploi, www.manila-online.net.bles.

Pologne

Des données statistiques et des recherches financées par le gouvernement sur les différents types d'entreprise sont accessibles au public par le biais de l'Office central de la statistique (www.stat.gov.pl) et de l'Institut du travail et des études sociales (www.ipiss.com.pl).

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* indique qu'il est difficile de se procurer des informations sur les pratiques de travail et d'emploi des différents types d'entreprise.

Portugal

Le gouvernement indique que la Direction générale de la recherche, des statistiques et de la planification collecte des données sur l'ensemble des différents types d'entreprise par le biais des rapports sociaux que toutes les entreprises employant plus de 100 personnes doivent soumettre chaque année, ainsi que par celui d'une publication sur l'emploi dans les entreprises privées, qui comprend des informations sur l'origine du capital de chacune d'elles, et d'enquêtes sur la formation professionnelle. Toutes ces publications peuvent être consultées à l'adresse www.deep.msst.gov.pt/estatistica/gerais/.

Royaume-Uni

Le gouvernement indique que le Bureau national de la statistique effectue chaque année une enquête sur les entreprises, dans le cadre de laquelle il collecte des données sur l'emploi et des informations financières, mais sans établir de distinction entre les EMN et les entreprises nationales. Par ailleurs, le Département du commerce et de l'industrie (DTI), conjointement à d'autres organismes, collecte périodiquement des données sur l'incidence d'une large gamme de pratiques relatives à l'emploi par le biais de l'enquête sur les relations d'emploi dans l'entreprise. Les enquêtes du DTI visent à déterminer si le capital ou la direction ultimes des entreprises est britannique ou si elle est au contraire étrangère, ou encore un mélange des deux. Ces enquêtes ne cherchent pas à déterminer si l'établissement fait partie d'une entreprise multinationale ou transnationale, étant toutefois précisé qu'une analyse secondaire et les données disponibles permettront de le faire dans l'avenir.

Suède

Le gouvernement indique que l'Institut suédois des études sur la politique de croissance effectue des recherches et collecte des statistiques sur les entreprises internationales implantées en Suède. Les rapports ci-après concernent les EMN:

- «Foreign-owned enterprises in Sweden» (enquête annuelle qui collecte des données sur les points suivants: nombre d'entreprises à capitaux étrangers, nombre de salariés par secteur, pays d'origine et forme d'établissement);
- «Swedish-owned groups of enterprises with subsidiaries abroad» (enquête annuelle fournissant des données sur l'ensemble des groupes ayant au moins une filiale à l'étranger au sujet des points suivants: nombre de groupes, nombre de salariés par secteur, taille, degré d'internationalisation et pays d'implantation);

- «Structural study of the business sector in Sweden» (étude structurelle des entreprises à capitaux étrangers et de leur statut au regard de la propriété; les seules données de cette étude relative à l'emploi concernent le nombre total de personnes employées par les EMN).

Tchad

La *Confédération syndicale du Tchad (CST)* regrette qu'il n'existe pas de données statistiques sur le travail et l'emploi, en raison du fait que le pays n'a jamais eu d'institut central de la statistique depuis l'indépendance. Cependant, dans le cadre d'un projet visant à faciliter les exportations pétrolières, la Banque mondiale a accepté de financer une étude sur la réinsertion des travailleurs tchadiens de la zone pétrolifère de Doba, après la phase de construction.

Thaïlande

Le gouvernement indique que le Département de la protection de la main-d'œuvre et des affaires sociales a mené en 2001 une enquête sur 320 EMN implantées en Thaïlande.

Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* indique qu'il n'existe pas d'informations sur les activités des différents types d'entreprise.

Turquie

Le gouvernement indique que les statistiques n'établissent pas de distinction entre les EMN et les entreprises nationales.

Zambie

Le gouvernement déclare que l'Office central de la statistique collecte des informations par le biais de ses enquêtes sur le marché du travail, mais que celles-ci n'établissent pas de distinction entre les différents types d'entreprise. L'étude la plus récente a été publiée en juin 2000. Les études peuvent être consultées au site Internet de l'office, à l'adresse www.zamstats.gov.zm.

Zimbabwe

Le gouvernement indique que l'Office central de la statistique effectue périodiquement une enquête sur l'évolution de la population active.

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?*

Autriche

Le gouvernement indique qu'il n'envisage pas d'introduire cette distinction à l'avenir. Il pourrait être intéressant de réunir des données sur les cas où les EMN ont établi des normes allant au-delà de la réglementation légale et ont obtenu des résultats exemplaires.

La *Chambre fédérale du travail (BAK)* n'est pas au courant qu'il soit envisagé de recueillir des informations différenciées. Pour pouvoir comparer les activités des EMN au niveau mondial, il serait nécessaire de collecter des données ventilées, notamment pour les économies les moins avancées.

Bélarus

Le gouvernement signale qu'il n'est pas envisagé de recueillir des informations différenciées à l'avenir et signale que les EMN ne jouent pas un rôle important au Bélarus.

Belgique

Les partenaires tripartites signalent que le gouvernement ne fait pas de distinction entre les EMN et les entreprises nationales.

Bolivie

Le gouvernement indique qu'il n'existe pas de données fiables mais qu'il envisage d'en rassembler à l'avenir.

Brésil

Le gouvernement déclare que les indicateurs officiels ne font pas de différence entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales parce que toutes les entreprises qui opèrent sur le territoire brésilien doivent obéir aux mêmes lois. Le rapport annuel sur l'information sociale du ministère du Travail et de l'Emploi est obligatoire tant pour les entreprises locales que pour les EMN. Il n'est pas envisagé de recueillir des informations différenciées.

La *Confédération nationale des institutions financières (CNF)* déclare qu'il serait bon de mener des études qui font la distinction entre les entreprises nationales et les EMN dans le domaine des relations professionnelles. Elle considère qu'il n'y a pas lieu d'octroyer une attention particulière aux pratiques des EMN, étant donné que celles-ci doivent respecter les pratiques du pays hôte.

Bulgarie

La *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CSIB)* estime que les pratiques de travail des EMN méritent d'être étudiées.

L'*Association bulgare de l'industrie* juge inutile la collecte d'information différenciée, étant donné que les EMN sont soumises à la législation du travail bulgare.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* indique que le gouvernement ne fait pas de distinction entre les EMN et les entreprises nationales. Le CNPB n'estime pas que les pratiques de travail et d'emploi des EMN méritent une attention particulière car toutes les entreprises privées au Burkina Faso sont censées observer la législation existante.

Burundi

Les partenaires tripartites estiment que les pratiques de travail et d'emploi des EMN méritent une attention particulière et ils envisagent de recueillir des informations différenciées à l'avenir.

Cameroun

L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* et la *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* déclarent qu'il n'y a pas de distinction entre les EMN et les entreprises locales. Elles reconnaissent que les pratiques de travail et d'emploi des EMN méritent une attention particulière.

Canada

Le gouvernement fédéral recueille des informations sur toutes les entreprises qui opèrent au Canada, qu'elles soient nationales ou qu'il s'agisse d'EMN, dès lors qu'elles emploient du personnel canadien résident. Bien que les EMN jouent un rôle important dans l'économie nationale et mondiale, les provinces et territoires du Canada n'établissent 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, et elles n'envisagent pas de le faire.

Chili

Le gouvernement considère qu'il serait opportun de recueillir des données ventilées à l'avenir et de créer des structures d'information communes pour suivre les entreprises au fil du temps.

Colombie

Le gouvernement et l'*Association nationale des industriels (ANDI)* déclarent qu'il n'est pas envisagé de recueillir des informations différenciées.

Costa Rica

Le groupe gouvernemental interinstitutions des investissements directs étrangers (IDE) envisage la possibilité de compiler des données sur l'emploi des entreprises étrangères.

Croatie

Le gouvernement indique qu'il n'a pas recueilli d'informations car le pays ne bénéficie pas d'un montant élevé d'IDE. Il note que les pratiques de travail et d'emploi des EMN méritent en effet une attention particulière, ce qui suppose la collecte et le traitement systématiques des données.

Erythrée

Il est envisagé de recueillir des informations sur les EMN et les entreprises nationales mais il n'est pas précisé que ces informations seront différenciées. Actuellement, les partenaires tripartites ne ressentent pas la nécessité de mener des études spécifiques sur les EMN. Toutefois, à l'avenir, il pourrait être opportun de recueillir des données sur les flux d'IDE.

Fidji

Le *Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)* considère qu'il est important de recueillir des données sur les pratiques des EMN et signale que cela est prévu.

Finlande

Le gouvernement signale qu'il ne considère pas nécessaire de réunir des informations sur les différentes pratiques de travail et d'emploi des EMN et des entreprises nationales.

Grèce

Le gouvernement indique qu'il n'établit pas de distinction entre les EMN et les entreprises nationales.

Hongrie

Le gouvernement déclare qu'il n'est pas envisagé de recueillir des données spécifiques sur les pratiques de travail et d'emploi des EMN. Il souligne la nécessité de recueillir des informations sur les entreprises collectivement.

Le gouvernement indique que les organisations d'employeurs consultées ne jugent pas nécessaire de rassembler des informations spécifiques.

Selon le *Syndicat indépendant des travailleurs de Tungsram*, les EMN méritent une attention particulière, compte tenu de leur rôle de chef de file pour les pratiques de gestion des ressources humaines en Hongrie.

Indonésie

Le gouvernement répond qu'il envisage de recueillir des informations différenciées et que les pratiques des EMN dans ce domaine méritent une attention particulière.

Italie

Le gouvernement déclare que l'Institut national de statistique est associé à une initiative internationale visant à définir une méthodologie commune de collecte des données.

Jamaïque

Le gouvernement déclare que les EMN méritent une attention spéciale en raison du rôle important qu'elles jouent dans l'économie, premièrement à travers les IDE et, de par leur contribution au bien-être économique et social, à l'amélioration du niveau de vie et à la création de possibilités d'emploi. Toutefois, le gouvernement continuera de recueillir et de classer l'information selon la même méthode (par branche et non par origine nationale) et n'établira pas de distinction entre les EMN et les entreprises nationales.

Kenya

Le gouvernement indique qu'il n'établit pas de distinction entre ces deux types d'entreprises, mais il considère que les pratiques de travail et d'emploi des EMN méritent une attention particulière compte tenu du nombre élevé de leurs salariés.

Lettonie

Le gouvernement signale qu'il n'envisage pas de recueillir des informations différenciées à l'avenir et qu'il ne considère pas que les pratiques des EMN méritent une attention spéciale.

Liban

Le gouvernement indique qu'il ne collecte pas de données ventilées mais qu'il souhaiterait disposer de telles données.

Madagascar

Le gouvernement signale qu'il ne fait pas de distinction entre ces deux types d'entreprises. Compte tenu de l'importance des EMN qui évoluent en régime de zone franche industrielle (72 pour cent de l'investissement total et 79 pour cent de l'emploi), il envisage de prévoir des modalités pour réunir des données plus spécifiques sur les EMN qui seront incorporées dans le système de statistiques nationales. Le document-cadre de politique nationale de l'emploi prévoit aussi d'insérer les données sectorielles dans le système national.

Le *Groupement des entreprises franches et partenaires (GEFP)* fait savoir qu'il envisage de réunir des informations différenciées à l'avenir sur les pratiques de travail et d'emploi des EMN, lesquelles méritent une attention particulière.

Mali

Le gouvernement signale qu'il n'établit pas de distinction et qu'il n'envisage pas de recueillir des informations différenciées à l'avenir, tout en considérant que les pratiques des EMN méritent une attention particulière compte tenu de leur importance pour les salariés.

Maurice

Le gouvernement déclare que l'Office central de statistique propose d'incorporer un ensemble de questions appropriées dans l'enquête sur l'emploi et les revenus dans les grandes entreprises afin de permettre la compilation de statistiques séparées sur l'emploi pour les grandes EMN. Il considère que les pratiques de travail et d'emploi de ces dernières méritent une attention particulière.

Mexique

Le gouvernement signale qu'il n'établit pas de distinction entre ces deux types d'entreprises et qu'il n'envisage pas de le faire à l'avenir. Toutes les entreprises doivent respecter la législation nationale. Les EMN sont traitées comme les entreprises nationales, quel que soit leur impact sur l'économie nationale et mondiale.

Nicaragua

Le gouvernement n'envisage pas de recueillir des informations différenciées à l'avenir mais il considère que les pratiques de travail et d'emploi des EMN méritent une attention spéciale.

Nouvelle-Zélande

Le gouvernement considère que la contribution des EMN est importante (flux de capitaux, emploi direct et indirect, partage des compétences et du savoir) mais il n'envisage pas de recueillir des informations spécifiques sur leurs pratiques. Les EMN et les entreprises nationales sont soumises aux mêmes prescriptions légales, et le besoin de les étudier séparément ne s'est pas fait sentir.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* ajoute qu'il aimerait que soient rassemblées des informations propres aux EMN.

Business New Zealand appuie la déclaration du gouvernement concernant la contribution des EMN à l'économie nationale et souligne qu'elles sont soumises aux mêmes réglementations que les entreprises nationales. *Business New Zealand* considère donc que la Déclaration de principes tripartite n'a qu'une portée limitée en Nouvelle-Zélande.

Panama

Le gouvernement estime qu'il serait utile de collecter des données différenciées.

Pérou

Le gouvernement signale qu'il n'est pas envisagé de rassembler des informations désagrégées mais considère que cela serait utile.

La *Confédération nationale des institutions d'employeurs du secteur privé (CONFIEP)* ne considère pas qu'il soit utile d'établir une distinction car toutes les entreprises devraient être traitées sur un pied d'égalité devant la loi.

Philippines

Le gouvernement déclare que les pratiques des EMN méritent une attention spéciale compte tenu de leur importance dans l'économie nationale et mondiale.

Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* considère que les pratiques de travail et d'emploi des EMN méritent une attention particulière car, dans de nombreux cas, elles servent d'exemples de bonnes pratiques.

Portugal

Le gouvernement déclare que les pratiques des EMN suivent les mêmes principes que les entreprises locales.

Suède

Le gouvernement indique qu'il n'envisage pas de réunir des informations différenciées à l'avenir mais il note que les utilisateurs de statistiques soulignent que cette information devient plus importante.

Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* déclare que le gouvernement n'établit pas de distinction entre ces deux types d'entreprises. L'UPS ne considère pas que les pratiques de

travail et d'emploi des EMN méritent une attention particulière car toutes les entreprises privées en Suisse sont censées respecter la législation de la même manière que les employeurs nationaux.

L'*Union syndicale suisse (USS)* considère que les pratiques des EMN méritent une attention spéciale, en particulier sur le plan statistique.

Tchad

La *Confédération syndicale du Tchad (CST)* considère que les pratiques de travail et d'emploi des EMN méritent une attention particulière, notamment dans le contexte des projets d'exportation de pétrole. Dans ce cas, le gouvernement a créé un climat propice à l'activité des EMN. Il espère que les recettes pétrolières contribueront à régler les problèmes liés à la pauvreté et au chômage, mais la CST considère que les EMN n'ont pas favorisé le règlement de ces problèmes.

Thaïlande

Le gouvernement déclare qu'il n'envisage pas de recueillir des informations différenciées. Il octroie la même attention à tous les types d'entreprises.

Trinité-et-Tobago

Selon l'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)*, les pratiques des EMN méritent une attention particulière, et des informations concernant les activités des différents types d'entreprises seront disponibles à l'avenir dans le cadre du projet national de système d'information sur le marché du travail.

Turquie

Le gouvernement indique qu'il n'envisage pas de collecter des informations différenciées.

Zambie

Le gouvernement déclare qu'il n'envisage pas de collecter des informations différenciées mais qu'à son avis les pratiques de travail et d'emploi des EMN méritent une attention particulière.

Zimbabwe

Le gouvernement signale que les pratiques de travail des EMN méritent une attention particulière au Zimbabwe. A l'avenir, un système global de collecte d'informations sur le marché du travail établira la distinction entre les EMN et les autres entreprises.

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 EMN².

² A défaut d'information désagrégée sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.

Allemagne

Le gouvernement indique que la directive 2001/23/CE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements a été incorporée dans la législation nationale grâce aux ajustements opérés dans le Code civil à l'article 613. Cet article dispose que l'employeur, tant l'ancien que le nouveau, doit informer les salariés du calendrier du transfert de propriété et de ses motifs, ainsi que de ses conséquences juridiques, économiques et sociales et des mesures prévues susceptibles d'avoir sur eux une incidence. Il s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise et prévoit la nécessité d'associer les comités d'entreprise. En outre, les salariés ont désormais le droit de contester officiellement le changement de propriété dans un délai d'un mois après en avoir été informés. Cette réglementation s'applique aussi dans le cas de changements du statut de l'entreprise.

La nouvelle loi du 21 décembre 2000 sur le travail temporaire et le travail à temps partiel met la législation nationale en conformité avec les normes européennes. Ces dispositions abordent les questions suivantes: non-discrimination à l'encontre des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires; obligation de l'employeur de fournir aux intéressés des informations sur les emplois disponibles, à temps partiel ou permanents, ainsi qu'aux comités d'entreprise sur l'étendue du travail à temps partiel et du travail temporaire; responsabilité de l'employeur de veiller à ce que les travailleurs à temps partiel et les travailleurs temporaires aient accès à la formation sur le tas. La loi révisée sur la réglementation des échanges, du commerce et de l'industrie, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003, modernise la législation du travail et l'aligne sur celle du secteur privé et du service public. Le droit des obligations dans le Code civil a été modernisé, avec effet à partir du 1^{er} janvier 2002. La loi constitutionnelle révisée sur les comités d'entreprise est entrée en vigueur le 28 juillet 2001. Cette réforme visait plusieurs objectifs: assouplir le droit d'organisation, faciliter la formation des comités d'entreprise, améliorer les conditions de travail, accroître la participation, établir l'égalité des chances pour les femmes et pour les hommes, combattre le racisme et la xénophobie.

Autriche

Le gouvernement se réfère à un certain nombre d'amendements apportés à la loi sur les contrats d'emploi, au système d'indemnité et à l'organisation du temps de travail. L'interdiction du travail de nuit des femmes, qui était en contradiction avec la politique de l'Union européenne (UE), a été levée en 2002. La loi sur la formation professionnelle a fait, en 2000, 2002 et 2003, l'objet de plusieurs amendements concernant notamment les périodes de stage et la durée du travail des apprentis, une approche intégrée de la formation professionnelle des personnes handicapées, des mesures visant à inciter les entreprises à recruter davantage d'apprentis et à promouvoir l'employabilité et la mobilité des apprentis. Tous ces amendements s'appliquent aux EMN de la même façon qu'aux employeurs nationaux.

La *Chambre fédérale du travail (BAK)* souligne que tous les changements intervenus au niveau national dans ces domaines au cours de la période concernée s'appliquent de la même manière aux EMN.

Bélarus

Le gouvernement déclare qu'il n'existe pas de lois, politiques ou mesures ayant spécifiquement trait à l'emploi, à la formation, aux conditions de travail et aux relations professionnelles dans les EMN. Le Code du travail, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2000, porte sur la formation professionnelle, les activités des syndicats et des associations d'employeurs, la négociation collective, les relations entre les travailleurs et les

employeurs, les modalités d'emploi, l'inspection, l'assurance sociale et le règlement des conflits du travail. La section 320 de ce code régit les divers aspects des relations professionnelles dans les organisations qui relèvent d'investissements étrangers directs et dans les branches et les agences d'entités juridiques du Bélarus à l'étranger.

Belgique

Les partenaires tripartites font observer que la même législation s'applique aux entreprises nationales et aux EMN. Pendant la période considérée, plusieurs lois ont été adoptées sur les conditions de travail, en particulier sur la sécurité et la santé. Elles abordent un vaste éventail de questions, allant des chantiers et de l'usage des produits chimiques au harcèlement sexuel sur le lieu du travail.

Brésil

Le gouvernement signale que la législation nationale ne fait pas de distinction entre les entreprises nationales et les entreprises multinationales. Au cours de la période considérée, les lois et mesures suivantes ont été adoptées en ce qui concerne l'emploi, la formation professionnelle, les conditions de travail et la vie et les relations professionnelles au niveau de l'entreprise:

- loi n° 9.971/2000 sur les salaires minimums;
- amendement constitutionnel n° 28/2000 octroyant aux travailleurs ruraux les mêmes droits qu'aux travailleurs urbains;
- loi n° 9.957/2000 visant à accélérer le règlement des conflits du travail;
- loi complémentaire n° 104/2000 autorisant les Etats et le district fédéral à établir un plancher pour les salaires conformément à l'article 7 de la Constitution;
- loi n° 10.101/2000 sur la participation des travailleurs au profit et à la performance de l'entreprise;
- loi n° 9.958/2000 sur les commissions de conciliation préliminaire créées au sein des entreprises pour régler des conflits du travail individuels;
- loi n° 10.244/2001 annulant les dispositions des lois consolidées qui restreignent les heures supplémentaires pour les femmes;
- loi n° 10.748/2003 créant le programme de premier emploi;
- décret n° 4/796/2003 établissant le Forum national tripartite du travail chargé d'examiner la réforme juridique de la liberté syndicale et de la négociation collective.

La *Confédération nationale des institutions financières (CNF)* déclare qu'à sa connaissance il n'y a pas de politiques publiques spécifiques pour les EMN qui ont été adoptées au cours de la période considérée.

Bulgarie

Le gouvernement note que les EMN sont tenues de suivre les mêmes règles que les autres entreprises et que donc, en général, les lois applicables sont pertinentes. En 2002 a été adoptée une nouvelle stratégie sociale qui établit chaque année un plan d'action national pour l'emploi comprenant des projets, des programmes et des mesures d'exécution. La loi sur la promotion de l'emploi est entrée en vigueur en janvier 2002, elle

se substitue à la loi de 1998 sur la protection du chômage et la promotion de l'emploi. En novembre 2003, une stratégie d'emploi a été élaborée pour 2004-2010. Deux lois sont entrées en vigueur en 2004: la loi sur la protection contre la discrimination (janvier) et la loi sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur (septembre). En ce qui concerne la sécurité et la santé, le nombre de services enregistrés de santé professionnelle et de laboratoires de mesure des facteurs du milieu de travail a augmenté.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* fait observer qu'en septembre 2002 le gouvernement a adopté une nouvelle législation concernant le cadre pour la promotion de l'emploi et la formation professionnelle. Il est prévu par ailleurs de créer un centre national de recherche sur l'emploi. Les données statistiques fournies par le centre aideront les personnes à la recherche d'un emploi à prendre des décisions. Il est envisagé d'examiner le Code du travail et le Code de la sécurité sociale.

Cameroun

L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* et la *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* déclarent qu'aucune nouvelle loi n'a été adoptée au cours de la période 2002-03.

Canada

Le gouvernement fédéral signale que le rapport établi chaque année: *Les faits saillants de l'évolution de la législation du travail* résume les changements importants adoptés ou proposés dans les douze mois précédents par les diverses juridictions canadiennes en matière de normes minimales d'emploi, de relations professionnelles et de sécurité et santé au travail. Le gouvernement fédéral a adopté des dispositions faisant passer le congé parental de dix à trente-cinq semaines.

Chili

Le gouvernement indique qu'il n'y a pas de loi du travail spécifique concernant les EMN. Toutefois, entre 2000 et 2003, plusieurs réformes importantes du travail ont été introduites qui concernent toutes les entreprises, à savoir: loi n° 19.728 créant l'assurance chômage et loi n° 19.759 sur les syndicats et la liberté syndicale, les conditions de travail (temps de travail) et l'assouplissement des contrats d'emploi.

La *Confédération de l'industrie et du commerce (CPC)* signale qu'en 2001 le Code du travail a subi plusieurs modifications importantes: introduction du concept de discrimination au travail, réduction de la durée du travail de quarante-huit à quarante-cinq heures, répartition du temps de travail dans certains cas exceptionnels avec l'accord des travailleurs, limitation des heures supplémentaires, possibilité d'occupations multiples, reconnaissance du télétravail, limitation des contrats de travail partiel, motifs de licenciement sans indemnisation, abolition du licenciement pour cause de manque d'instructions, accroissement du montant de l'indemnisation pour licenciement injustifié et extension des droits des syndicats et des conventions collectives. La loi n° 19.768 améliore le régime d'épargne volontaire et, depuis 2001, le ministère du Travail s'est doté d'un programme visant à promouvoir l'emploi des chefs de famille au chômage grâce à un partenariat entre les secteurs public et privé.

Chine

Le gouvernement et la *Fédération des syndicats de Chine (FSC)* déclarent que les entreprises nationales et multinationales doivent observer les mêmes lois, politiques ou mesures concernant l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, ainsi que les relations professionnelles.

Colombie

Le gouvernement et l'*Association nationale des industriels (ANDI)* déclarent que la législation s'applique également aux EMN et aux entreprises nationales.

Costa Rica

Le gouvernement déclare que la réglementation concernant les EMN est la suivante: loi n° 7210 sur les zones franches d'exportation, réglementation douanière section VII et décrets n°s 23053-tss et 25003-COMEX. Les EMN doivent se conformer à la législation nationale du travail.

Croatie

Le gouvernement indique qu'il n'y a pas de lois, mesures ou politiques particulières concernant les EMN qui ont été adoptées et que l'ensemble de la législation nationale du travail et de la législation sociale s'applique à ces entreprises. Il fait remarquer qu'en 2003 la loi sur le travail, la loi sur la sécurité au travail et la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes ont été harmonisées avec les prescriptions de l'UE.

Cuba

En 2003, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a adopté la résolution n° 23/2003 complétant la loi n° 77 de septembre 1995 sur les investissements étrangers. Cette résolution régit les relations professionnelles, les conditions de travail, les salaires et les prestations, les mesures disciplinaires et le règlement des conflits dans les entreprises mixtes et les entreprises étrangères. Elle régit aussi les relations professionnelles et les conditions de travail des travailleurs qui relèvent des contrats passés entre les entreprises mixtes et les entités qui emploient.

Erythrée

Les partenaires tripartites déclarent qu'en 2001 la nouvelle proclamation n° 118/2001 a remplacé la proclamation du travail n° 8/91. Le nouveau texte comprend des dispositions relatives à un conseil des relations professionnelles et à un service de conciliation qui devraient contribuer à assurer des relations professionnelles pacifiques.

Espagne

Au cours de la période 2000-2003, le gouvernement a adopté une série de décrets et une loi en matière de sécurité et de santé au travail – décrets royaux n°s 1124/2000, 374/2001, 614/2001, 783/2001, 349/2003, 681/2003 et loi n° 54/2003. Ils s'appliquent à toutes les entreprises et ont été adoptés à l'issue de consultations au sein de la Commission nationale de sécurité et de santé au travail, où sont représentées les organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris celles qui représentent les EMN et leurs travailleurs.

Finlande

Les partenaires tripartites font état de plusieurs lois et politiques nouvelles qui ont été adoptées pendant la période considérée, à savoir: la loi sur les contrats d'emploi (n° 55/2001), la loi sur la sécurité et la santé au travail (n° 738/2002), la loi sur les soins médicaux au travail (n° 1383/2001) et la loi sur la non-discrimination (n° 21/2004), qui exécute la directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Toutes s'appliquent aux EMN et aux entreprises nationales de la même façon. Outre les nouvelles lois, un groupe de travail tripartite prépare actuellement un rapport sur les délocalisations d'emplois et d'unités de production déplacées vers d'autres pays.

Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* déclare que les politiques gouvernementales encouragent les IDE mais qu'elles ont eu peu d'incidence. La loi instituant la charte des investissements (n° 015/98) prévoit des dispositions pour les garantir. L'Agence de promotion des investissements privés est un exemple d'instrument créé pour promouvoir et faciliter l'investissement direct au Gabon. Elle diffuse des informations et fournit des services consultatifs aux investisseurs et elle facilite la relation entre les entreprises et le secteur public. La CPG considère que la parafiscalité continue d'être un problème.

Hongrie

Le gouvernement signale que la loi est la même pour les entreprises nationales et les EMN, ce qui explique qu'il ne dispose pas d'informations spécifiques sur les effets des lois et des politiques sur ces dernières.

Indonésie

Le gouvernement indique que deux lois ont été adoptées au cours de la période 2000-2003: loi n° 21/2000 concernant les syndicats et loi n° 13/2003 concernant la main-d'œuvre. Elles ont toutes deux été complétées par des décrets du ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations.

Italie

Le gouvernement signale que les EMN sont régies par les mêmes lois que les entreprises nationales.

Jamaïque

Le gouvernement indique que, s'ils ne sont pas forcément propres aux EMN, les changements de politique ont une incidence sur leurs opérations. Il signale que l'examen du projet de loi sur la sécurité et santé au travail a commencé en 2003.

Le ministre du Travail et de la Sécurité sociale a demandé la réalisation d'une étude de l'impact sur l'investissement et la création d'emplois de la loi sur l'emploi, le licenciement et les indemnités de licenciement. L'étude a été commanditée en raison du risque d'obstacle à la croissance économique que présente cette loi.

L'adoption en mars 2005 de la nouvelle loi sur la protection de l'enfance crée le cadre légal requis pour faciliter l'application de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Japon

Le gouvernement indique que le *Centre international du Japon pour la sécurité et la santé au travail (CIJSST)* fonctionne depuis 1999 et qu'il fournit, tant aux entreprises nationales qu'aux entreprises étrangères, des informations sur la législation ainsi que des données statistiques. Il ajoute qu'il a pris diverses initiatives en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail et de vie et de relations professionnelles à l'intention des entreprises japonaises qui se sont implantées dans d'autres pays.

Kenya

Le gouvernement fait observer que la législation du travail a fait l'objet d'une révision et qu'elle va être promulguée. Les nouvelles lois ne comprennent pas de dispositions spéciales pour les EMN mais consacrent les normes courantes minimales en matière d'emploi.

Lettonie

Le gouvernement déclare que plusieurs lois ont été adoptées au cours de la période considérée mais qu'elles ne sont pas spécifiques aux EMN, à savoir: Code du travail (2001); loi sur l'information et la consultation des salariés des entreprises commerciales d'envergure européenne et des groupes d'envergure européenne d'entreprises commerciales (2001); loi sur les conflits du travail (2002).

Liban

Le gouvernement indique que la décision ministérielle n° 210/1 publiée en 2000, qui avait été adoptée à l'issue d'un processus de consultation tripartite, modifie le Code du travail et qu'elle s'applique à toutes les entreprises opérant dans le pays, y compris les EMN.

Madagascar

Le gouvernement note que le Code du travail a été révisé en 2003 (loi n° 044/2003). En outre, le document-cadre de politique nationale de l'emploi a été validé dans le cadre de consultations nationales en octobre 2003 et adopté par le gouvernement en février 2004. En 2003 a été créé le Guichet unique des investissements et du développement des entreprises (GUIDE) en vue de faciliter les opérations d'investissement, et en 2002 une commission a été établie pour appuyer les entreprises, sur la base d'un partenariat entre le secteur public et le secteur privé. Sise au ministère du Développement du secteur privé, elle est chargée des questions juridiques et sociales, d'imposition et de crédit aux entreprises.

Malaisie

Le gouvernement indique que, au cours de la période 2000-2003, en vue d'étendre aux Etats de Sabah et Sarawak les politiques et pratiques du travail et le système de protection des travailleurs en vigueur dans la péninsule malaisienne, trois instruments majeurs ont été harmonisés: la loi sur l'emploi de 1955 (loi n° 265) et deux ordonnances du travail (Sabah, chapitre 67, et Sarawak, chapitre 76). Le Parlement devait être saisi d'un projet d'amendement pour approbation à la fin de 2004. Le gouvernement ajoute qu'en 2001 certaines dispositions de la loi sur l'emploi de 1955 ont été amendées afin d'améliorer le bien-être des travailleurs des EMN.

Mali

Le gouvernement signale que le système d'administration du travail a été restructuré en vue d'une plus grande efficacité. Un organisme spécial a été créé pour promouvoir l'emploi des jeunes.

Maurice

Le gouvernement déclare que les lois du travail ne comportent pas de dispositions spécifiques pour les EMN.

Moldova, République de

Le gouvernement indique que la législation ne comprend pas de dispositions spécifiques aux EMN.

Norvège

Les partenaires tripartites déclarent que la loi sur le milieu de travail a fait l'objet de plusieurs amendements et comprend notamment un nouveau chapitre sur les conditions de travail des travailleurs expatriés et d'autres relatifs au recrutement de salariés d'autres entreprises ainsi que du droit au congé pour études. Ils font remarquer que les dispositions de la loi qui tendent à inciter les employeurs à établir des contrats de travail écrits peuvent aussi être pertinentes dans le contexte des EMN.

Nouvelle-Zélande

Le gouvernement signale que, depuis l'élection du gouvernement travailliste en 1999, la législation a fait l'objet de plusieurs modifications:

- loi sur les relations d'emploi (2000); il s'agit du premier document légal régissant les droits en matière d'emploi sur la base du principe que les relations d'emploi doivent reposer sur la bonne foi. Cette loi remplace la loi de 1990 sur les contrats d'emploi;
- loi sur la sécurité et la santé dans l'emploi (1992); cette loi a été amendée en 2002 pour étendre son champ d'application à tous les salariés et à certaines questions comme le stress et la fatigue, assurer la participation des salariés à la formation à la sécurité et à la santé, souligner la nécessité d'identifier les dangers existant sur le lieu de travail et fournir aux inspecteurs et représentants de la sécurité et de la santé des moyens supplémentaires de soulever les questions dans ce domaine et de les régler;
- projet d'amendement de la loi sur le congé parental et la protection de l'emploi (2002); introduit le congé parental rémunéré de douze semaines;
- examen du salaire minimal; en 2001, la limite d'âge du droit au salaire minimum adulte a été abaissée de 20 à 18 ans. Le salaire minimum pour les jeunes est passé de 60 à 80 pour cent en 2002;
- amendement de la loi sur le salaire minimum (2003); établit un salaire minimum de formation applicable aux stagiaires âgés de 16 ans ou plus qui entreprennent des études, ce salaire minimum de formation étant équivalent au salaire minimum pour les jeunes;
- loi sur les congés (2003); fixe la durée minimale des congés payés annuels à trois semaines par an après la première année d'emploi, durée qui devrait passer à quatre semaines le 1^{er} avril 2007. La loi prévoit aussi un jour de congé rémunéré en

remplacement d'un jour férié où le salarié aurait travaillé, un minimum de cinq jours de congé maladie rémunéré, un congé d'un maximum de trois jours en cas de décès d'un membre de la famille directe et jusqu'à un jour de congé payé dans d'autres cas de décès, après six mois d'emploi continu.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* ajoute que ces modifications de la législation témoignent d'une amélioration des politiques concernant l'emploi.

Panama

Le gouvernement signale que la loi n° 54 de 2001 prévoit que les centres d'appel bénéficient des dispositions de la loi sur les zones franches d'exportation.

Pérou

Le gouvernement et la *Confédération nationale des institutions d'employeurs du secteur privé (CONFIEP)* déclarent qu'aucune loi ni réglementation concernant exclusivement les EMN n'ont été adoptées. Le gouvernement indique, en revanche, que plusieurs lois concernant toutes les entreprises ont été adoptées dans les domaines suivants, en conformité avec les instruments pertinents de l'OIT: promotion de l'emploi, égalité des chances, compétitivité des micro et petites entreprises, relations professionnelles, développement des ressources humaines, sécurité sociale et dialogue social.

Philippines

Le gouvernement déclare que, pour améliorer la qualité de la main-d'œuvre philippine et le transfert de technologies, le Département philippin des zones d'exportation autorise les entreprises de ces zones à déduire les dépenses de formation qu'elles consacrent à la valorisation de la main-d'œuvre qualifiée ou non qualifiée ou à des programmes de développement de la gestion.

Pologne

Le gouvernement indique que la législation n'établit pas de distinction entre les EMN et les entreprises nationales. Les EMN sont soumises à la même législation du travail que celle qui s'applique aux employeurs polonais. Dans le domaine de la sécurité et de la santé, plusieurs règlements ont été établis ou amendés au cours de la période 2002-03, notamment dans les domaines suivants: opérations de transport manuel, concentrations et intensité maximales autorisées de facteurs nuisibles à la santé dans le milieu de travail.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* fait savoir qu'il n'existe pas de lois, politiques ou mesures propres aux EMN, eu égard notamment aux prescriptions de l'UE.

Portugal

Le gouvernement déclare que les mesures suivantes s'appliquent à l'ensemble des entreprises et pas uniquement aux EMN:

- accord sur la politique de l'emploi, le marché du travail, l'éducation et la formation (2001);
- accord sur les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, et la prévention des accidents (2001);
- plan d'action national sur la prévention (2001);

- révision du Code du travail (2003), et notamment modifications relatives à la souplesse et à la sécurité des politiques de formation appliquées par les entreprises, à la négociation collective, à l'égalité des chances, à l'emploi et à la sécurité sociale.

Royaume-Uni

Le gouvernement signale qu'il n'existe pas au Royaume-Uni de distinction entre les EMN et les autres entreprises et que, par conséquent, aucune loi, politique ou mesure n'a été adoptée en ce qui concerne les activités des EMN en tant que groupe spécifique au Royaume-Uni.

Suède

Le gouvernement indique qu'une nouvelle disposition visant à inciter les employeurs à recruter les personnes ayant peu de contacts avec le marché du travail a été adoptée en 2000.

Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* note que les accords bilatéraux avec l'Union européenne sur la libre circulation des personnes sont entrés en vigueur en juin 2002. En novembre 2002, la troisième révision de la loi sur l'assurance chômage a été acceptée. En conséquence, la durée d'indemnisation est passée de 520 à 400 jours, et la durée de cotisation minimale de six à douze mois. En décembre 2002, le Parlement a adopté une nouvelle loi sur la formation professionnelle.

L'*Union syndicale suisse (USS)* indique que, à sa connaissance, la seule nouveauté est le renforcement du point de contact national chargé de mettre en œuvre les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Toutefois, l'USS observe que le point de contact national ne dispose pas des moyens nécessaires pour promouvoir comme il le faudrait les directives de l'OCDE et exercer ses autres fonctions.

Tchad

La *Confédération syndicale du Tchad (CST)* indique que les mesures ci-après ont été adoptées pendant la période considérée:

- loi n° 400/PR/MFPT/PEM/2000 sur la formation professionnelle;
- loi n° 405/PR/MFPT/PEM/2000 sur les apprentissages;
- loi n° 176/PR/MFPT/PEM/2002 sur la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi.

La CST fait observer que le Code du travail révisé n'a jamais été promulgué.

Thaïlande

Le gouvernement déclare que des mesures promotionnelles sur la protection du travail, le bien-être social, les relations professionnelles et la sécurité et la santé au travail ont été prises par le Département de l'emploi et de la protection sociale pour les EMN et les entreprises nationales.

Turquie

Le gouvernement déclare que la loi sur le travail n° 4857, qui régit les relations professionnelles et s'applique aux EMN sur un pied d'égalité, a été promulguée en 2003. Le huitième Plan quinquennal de développement (2000-2005) cherche à améliorer les qualifications de la main-d'œuvre et à promouvoir l'emploi afin de favoriser les IDE. Le cadre du plan d'action sociale prévoit la création de centres d'appui aux entrepreneurs chargés de fournir des services aux investisseurs tant nationaux qu'étrangers. Des centres sociaux polyvalents ont été établis à Adiyaman, Diyarbakir, Gaziantep, Mardin et Saliurfa afin d'améliorer le sort des femmes et de les associer au processus de développement. L'accord sur l'encouragement mutuel et la protection des investissements signé avec 39 pays est entré en vigueur en septembre 2000.

Zambie

Le gouvernement déclare qu'aucun nouvel instrument statutaire n'a été adopté dans le cadre de la loi sur le salaire minimal et les conditions d'emploi. Cette loi fixe le salaire minimal et les autres conditions de travail.

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.

Autriche

Le gouvernement signale la publication en novembre 2002 du Code autrichien de gouvernement d'entreprise (www.corporate-governance.at), qui propose aux entreprises autrichiennes un cadre relatif à la gestion et à la direction et reprend les normes de bonne gestion conformes à la pratique internationale, ainsi que les dispositions principales de la législation des sociétés autrichiennes. Si ce code vise essentiellement les entreprises autrichiennes cotées en bourse, il est recommandé aux entreprises qui ne le sont pas d'observer ses dispositions dans la mesure où elles leur sont applicables. Les entreprises s'engagent volontairement à respecter les principes qui y sont énoncés. L'un des principaux instruments de la politique autrichienne de responsabilité sociale des entreprises est l'initiative appelée CSR Austria (www.csr-austria.at), lancée à la fin de 2002 par l'Association de l'industrie autrichienne et le ministère fédéral de l'Economie et du Travail. La Chambre de commerce autrichienne participe à CSR Austria depuis mai 2003, ce qui constitue la principale contribution du secteur privé à la stratégie autrichienne du développement durable ainsi que, au niveau européen, une importante contribution au débat sur la responsabilité sociale des entreprises et à la stratégie de Lisbonne. Par ailleurs, l'un des principaux résultats de CSR Austria est une vision pour l'avenir des entreprises autrichiennes axée autour du thème «Succès économique – Responsabilité dans l'action». L'Institut autrichien des normes a publié un guide sur les principes, systèmes et outils relatifs à la responsabilité sociale des entreprises. Ce guide vise à appuyer l'élaboration, le développement, la mise en œuvre, la mise à jour et l'amélioration d'un système de gestion en ce domaine. En outre, il définit les interactions possibles avec les autres systèmes de gestion. Les initiatives mentionnées ci-dessus ont toutes été élaborées avec l'entière coopération des partenaires sociaux et des ONG compétentes. L'Autriche a aussi joué un rôle actif dans l'élaboration des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et des Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE. Le

point focal pour les principes directeurs est la Division de la politique des exportations et de l'investissement du ministère de l'Economie et du Travail. Le comité consultatif englobe d'autres ministères, les partenaires sociaux et les autres organismes intéressés. Des échanges réguliers d'informations et d'avis sur les activités de l'OIT, particulièrement en ce qui concerne la Déclaration sur les EMN, ont commencé à se produire plus récemment.

Belgique

Les partenaires sociaux indiquent que le gouvernement est déterminé à promouvoir les Principes directeurs de l'OCDE et qu'il accorde une grande attention aux discussions menées entre le point de contact national et les partenaires sociaux.

Brésil

Le gouvernement indique que le ministère du Travail et de l'Emploi s'efforce d'harmoniser les mesures relatives au développement qui portent sur la création d'emplois, le travail et les revenus. Des efforts particuliers sont consentis dans le cadre de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail, qui vise à intégrer les dimensions sociales et économiques des politiques nationales et régionales, ainsi qu'à promouvoir le travail décent, lequel peut contribuer efficacement à améliorer les conditions de vie et à permettre aux gens de mieux profiter du développement économique.

Bulgarie

Le gouvernement indique qu'il a organisé en 2003 une réunion nationale sur le Pacte mondial, auquel il a invité les investisseurs étrangers. Par ailleurs, des réunions sont organisées à l'initiative des partenaires sociaux. Par exemple, l'Agence suisse pour le développement et la coopération (SDC) a apporté son appui à l'organisation d'une conférence sur les Principes directeurs de l'OCDE et a apporté son aide à la traduction du Guide de l'utilisateur de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC). L'Association bulgare des entreprises internationales publie chaque année pour le compte du gouvernement un livre blanc qui propose des idées relatives aux changements à apporter à la législation du travail et de la sécurité sociale, changements qui vont généralement dans le sens d'une libéralisation des normes en vigueur.

La *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CSIB)* estime que les consultations intergouvernementales concernent les aspects purement économiques de l'IDE et des EMN.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat du Burkina Faso (CNPB)* indique qu'il existe un forum de dialogue permanent entre le gouvernement et les employeurs, ainsi que des cadres efficaces de consultation à tous les niveaux.

Burundi

Les partenaires tripartites indiquent que les EMN ne participent pas aux dialogues tripartites.

Cameroun

L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* et la *Confédération des syndicats de travailleurs du Cameroun (CSTC)* déclarent qu'il n'existe aucun exemple de dialogue intergouvernemental pour la période considérée, mais l'UGTC mentionne un dialogue tripartite mené dans le cadre du Pacte mondial, en collaboration avec l'OIT.

Canada

Le gouvernement fédéral déclare que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales constituent un élément important de la stratégie du gouvernement en matière de promotion de la responsabilité sociale des entreprises. Le Canada a créé un point de contact national, dont le site Internet et la brochure officielle ont été élaborés en 2001. La structure interdépartementale de ce point de contact facilite la promotion des principes directeurs au sein du gouvernement et des autres parties prenantes, notamment les entreprises, les syndicats et les organisations non gouvernementales. Au cours de la période examinée, le point de contact national a entrepris des activités promotionnelles spécifiques avec différentes de ces parties prenantes. Il publie chaque année un rapport sur ces activités (http://www.ncp-pcn.gc.ca/national_contact-en.asp#report).

Le gouvernement assure également la promotion du Pacte mondial auprès des entreprises canadiennes. Sous l'impulsion donnée par la concertation menée dans ce cadre au sujet du rôle du secteur privé dans les zones de conflit, une série de conférences régionales ont été organisées pour favoriser le dialogue et la coopération entre les entreprises, les syndicats, la société civile et les institutions des Nations Unies au niveau local.

Croatie

Le gouvernement et l'*Association croate des employeurs (HUP)* indiquent qu'un dialogue intergouvernemental visant à promouvoir les bonnes pratiques sociales a lieu dans une EMN entre les gouvernements croate et suédois. Ce dialogue porte sur la promotion des bonnes pratiques sociales et l'amélioration et le développement de la coopération économique.

Fidji

Le *Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)* indique que le gouvernement ne mène pas de dialogue intergouvernemental visant à encourager les EMN à adopter de bonnes pratiques sociales.

Finlande

Le gouvernement indique que le point de contact national finlandais pour les Principes directeurs de l'OCDE, créé par le décret gouvernemental n° 335/2001, dépend du ministère du Commerce et de l'Industrie. Cette instance est chargée de promouvoir les principes en question et joue le rôle d'instance consultative pour d'autres questions comme la procédure relative à certaines instances. Les membres du point de contact national proviennent de divers ministères: justice, finances, affaires sociales, travail, environnement, commerce et industrie. Les Principes directeurs de l'OCDE ont été traduits en finnois et un site Internet a été créé. Le point de contact national a assuré leur promotion auprès de plus de 1 000 entreprises exportatrices, a organisé des séminaires à ce sujet et a participé à des manifestations comme le Forum plurilatéral européen sur la responsabilité sociale des entreprises. Le Forum éthique finlandais, instance permettant aux syndicats, aux entreprises et au gouvernement de débattre de la responsabilité sociale des entreprises, est en place depuis juin 2001. Le Réseau finlandais des entreprises et de la société, créé en 2000, regroupe 42 organisations. Onze entreprises finlandaises ont créé un réseau visant à faire progresser la responsabilité sociale dans le domaine des importations. Les entreprises membres de ce réseau s'engagent à appliquer un ensemble de principes communs relatifs à la qualité éthique de leurs produits.

Hongrie

Le gouvernement indique qu'il n'existe pas de dialogue intergouvernemental visant à encourager les EMN à adopter de bonnes pratiques sociales.

Il indique également que les organisations d'employeurs consultées estiment qu'il y aurait lieu d'inclure les EMN dans les mécanismes de consultation tripartites. Il note en outre que les associations représentant les EMN, à savoir la Chambre de commerce américaine, la Chambre de commerce et d'industrie hongro-allemande, l'Association des contreprises et le Club des investisseurs, peuvent apporter une contribution.

Indonésie

Le gouvernement indique qu'une coopération bilatérale visant à encourager les EMN à adopter de bonnes pratiques sociales a lieu avec différentes institutions, parmi lesquelles le Club du Japon, la Chambre de commerce américaine, le gouvernement des Pays-Bas, la Chambre de commerce chinoise et l'Office économique et commercial de Taiwan. Une coopération multilatérale a lieu également, entre autres avec les institutions suivantes: ASEAN-OSHnet, Organisation de productivité asiatique, Organisation Asie-Pacifique pour la sécurité et la santé professionnelles (APOSHO), Sommet Asie-Europe (ASEM). Parmi les exemples de dialogue intergouvernemental, on peut citer le Code pour un bon gouvernement d'entreprise, l'affirmation des principes du Pacte mondial, la Confédération des employeurs de l'ANASE et le Chapitre social.

Italie

Le gouvernement indique que, au cours de la période examinée, il a créé le point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et a commencé à mettre en œuvre la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales. Le ministère du Travail et des Affaires sociales met actuellement en œuvre un projet visant à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises, en réponse à la demande de la Commission européenne tendant à créer une culture à ce sujet dans l'ensemble des pays membres. Le ministère a également créé un groupe de travail spécialement chargé de cette question. Le ministère des Affaires étrangères finance un projet de coopération technique du BIT visant à promouvoir la Déclaration sur les EMN, le Pacte mondial et les Principes directeurs de l'OCDE dans les pays en développement où sont implantées des entreprises italiennes.

Kenya

Le gouvernement indique que les EMN participent au dialogue tripartite par l'intermédiaire de la Fédération des employeurs du Kenya (FKE).

Malaisie

Le gouvernement rappelle qu'il est membre d'instances multilatérales comme l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE), l'Association de coopération économique Asie-Pacifique (APEC) et l'Organisation de la Conférence islamique (OIC) et qu'il a conclu des accords bilatéraux avec les principaux pays investisseurs, comme les Etats-Unis et le Japon, sur des questions telles que l'investissement et la valorisation des ressources humaines. Sous l'impulsion de l'APEC, le gouvernement a organisé en décembre 2003 un séminaire sur le partage de l'information et les pratiques optimales en matière de télétravail. Le Département du travail de la Malaisie péninsulaire a poursuivi le dialogue visant à encourager les EMN à adopter de bonnes pratiques en ce qui concerne le harcèlement sexuel, les travailleurs étrangers, et l'industrie et la main-d'œuvre. Ce

dialogue inclut les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et les responsables de l'administration du travail, qui jouent le rôle de médiateurs.

Mexique

Le gouvernement indique que le Comité national de l'investissement étranger mène avec différents ministères un dialogue auquel participent s'il y a lieu les partenaires sociaux, en vue d'assurer un suivi de tous les aspects de l'IDE, notamment en ce qui concerne la promotion des bonnes pratiques sociales auprès des EMN.

Nouvelle-Zélande

Selon le gouvernement, le ministère du Développement économique (MED) est l'administration chargée de la promotion des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le MED est aidé dans sa tâche par un groupe de liaison comprenant des représentants du ministère du Travail, du ministère de l'Environnement, du ministère des Affaires étrangères et du Commerce, du Trésor et du Conseil des entreprises de Nouvelle-Zélande pour le développement durable. Cette instance, qui se réunit trois fois par an, est chargée de promouvoir les principes directeurs et de fournir des informations à leur sujet aux parties prenantes, ainsi que d'œuvrer à leur application selon une démarche fondée sur la coopération.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* ajoute qu'il compte deux représentants au sein du groupe de liaison. Il indique également que le gouvernement le consulte fréquemment, de même que les autres partenaires sociaux, au sujet des initiatives et modifications législatives relatives aux aspects sociaux de l'emploi.

Panama

Le gouvernement indique qu'il mène un dialogue permanent avec l'ensemble des entreprises en vue d'améliorer leur productivité et leur efficacité, et donc leur compétitivité. Dans le cas des télécommunications et de l'électricité, domaines gérés par des EMN, le gouvernement a créé une autorité de contrôle.

Pays-Bas

Le gouvernement indique qu'il mène des consultations avec l'ensemble des parties prenantes, notamment les EMN ou leurs représentants au sein des associations professionnelles, sur les questions comme les Principes directeurs de l'OCDE ou la politique nationale en matière de responsabilité sociale des entreprises. La plupart des EMN implantées aux Pays-Bas consultent régulièrement leurs propres partenaires.

Pérou

Le gouvernement considère que les accords ci-après concernent le domaine considéré: protocole de juin 2001 sur la coordination de la politique sociale, de la promotion de l'emploi, de la formation professionnelle, de la sécurité et de la santé professionnelles et des migrations pour l'emploi dans le cadre du Système andin d'intégration, qui regroupe la Bolivie, la Colombie, l'Equateur, le Pérou et le Venezuela; accord de janvier 2002 sur la réglementation des migrations entre la Bolivie et le Pérou; accord d'août 2002 conclu entre le Chili et le Pérou au sujet de la sécurité sociale.

Pologne

Le gouvernement indique que le point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE et l'Agence polonaise pour l'investissement étranger fournissent le

cadre dans lequel s'inscrit le dialogue intergouvernemental visant à encourager les EMN à adopter de bonnes pratiques sociales.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* indique que le dialogue tripartite lancé par l'OIT a été interrompu en 2001 à la suite d'un changement de gouvernement. Elle ajoute que la nouvelle coalition gouvernementale n'a pas encore relancé les activités de l'équipe tripartite pour la politique sociale dans les EMN, qui visait à conclure un mémorandum d'accord sur les questions du travail et les questions sociales résultant des activités des EMN.

Suède

Le gouvernement indique qu'il a intensifié ses efforts visant à promouvoir la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. En 2001, il a publié le rapport Globkom, qui a conduit à la création du Partenariat suédois pour la responsabilité mondiale. Ce partenariat, qui s'inspire des Principes directeurs de l'OCDE et du Pacte mondial des Nations Unies, a donc un rapport direct avec les questions qui relèvent de l'OIT. Il organise des séminaires et des ateliers qui portent sur l'application pratique des principes énoncés dans ces instruments, dont deux ont été élaborés en collaboration avec l'OIT.

Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* note que le dialogue social est largement implanté en Suisse et qu'une instance de dialogue spécialement consacrée aux EMN n'est pas jugée nécessaire. En 2002, le gouvernement a organisé un colloque visant à promouvoir le Pacte mondial.

L'*Union syndicale suisse (USS)* observe que le Secrétariat d'Etat pour les affaires économiques et le Département fédéral des affaires étrangères ont investi des ressources importantes pour promouvoir le Pacte mondial.

Thaïlande

Le gouvernement indique qu'il existe un dialogue intergouvernemental visant à promouvoir les bonnes pratiques sociales entre le ministère de la Protection de la main-d'œuvre et des Affaires sociales et l'Institut thaïlandais de normalisation du ministère de l'Industrie.

Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* indique que le gouvernement ne mène pas de dialogue intergouvernemental au sujet des EMN.

Turquie

Le gouvernement indique qu'il n'existe pas de dialogue intergouvernemental visant à encourager les EMN à adopter de bonnes pratiques sociales.

Zimbabwe

Le ministère de la Fonction publique, du Travail et des Affaires sociales a conclu des accords de coopération bilatérale dans le domaine du travail et de l'emploi avec ses homologues des pays en développement, essentiellement en Afrique. Dans l'avenir, le gouvernement espère conclure des accords similaires avec des pays développés, en vue de renforcer les relations avec les EMN.

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)?

Tableau 2. Réponses à la question 5

Pays	Mandant(s) ayant répondu ¹	Bien-être économique et social général	Niveau de vie	Emploi	Egalité de chances et de traitement	Conditions de travail	Respect des principes et droits fondamentaux au travail
Allemagne	E	1	1	1	1	1	1
Autriche	G	–	–	–	–	2/3	–
Autriche	T	1	1	1	2	2	2
Bolivie	G	2	2	2	2	2	2
Brésil	E	2	2	2	1	1	2
Bulgarie	G	2	2	1	3	2	1
Burkina Faso	E	1	2	2	2	1	0
Burundi	TP	1	1	2	1	1	1
Cameroun	E	2	2	1	3	3	3
Cameroun	T	2	2	2	3	3	–
Canada	G	1	1	1	1	1	1
Chili	G	3	3	3	3	3	3
Chili	E	1	1	1	1	1	1
Chine	G	2	2	1	2	2	2
Colombie	E	1	1	1	1	1	1
Corée, République de	E	2	2	2	3	2	3
Croatie	G	3	3	4	2	4	3
Croatie	E	1	2	2	1	2	1
Erythrée	TP	1	1	1	1	1	1
Fidji	T	4	4	2	2	3	3
Hongrie	G	2	3	2	3	2	3
Indonésie	G	1	1	1	2	2	2
Jamaïque	G	2	2	1	2	2	2
Japon	G	–	–	–	2	–	–
Japon	T	3	2	3	2	2	3
Kenya	E	2	2	2	2	2	2
Liban	G	1	1	1	1	1	1
Madagascar	G	4	3	2	2	4	4
Madagascar	E	2	2	2	2	2	3
Mali	G	2	2	1	2	2	1
Maurice	G	1	2	2	3	3	3
Nicaragua	G	1	1	1	2	2	2

Pays	Mandant(s) ayant répondu ¹	Bien-être économique et social général	Niveau de vie	Emploi	Egalité de chances et de traitement	Conditions de travail	Respect des principes et droits fondamentaux au travail
Pérou	G	–	1	1	–	–	–
Pérou	E	1	2	2	1	1	1
Philippines	G	1	1	1	1	1	1
Pologne	G	1/2	1/2	2	1/2	1/2	1/2
Pologne	T	3	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2
Portugal	G	2	2	2	2	2	2
Rép. dém. du Congo	E	2	2	2	3	1	2
Sénégal	T	2	2	2	3	3	4
Suisse	G	2	2	2	3	2	2
Suisse	T	2	2	2	2	2	3
Tchad	T	5	3	5	4	5	–
Thaïlande	G	2	2	2	2	2	2
Trinité-et-Tobago	E	2	2	2	3	1	2
Turquie	G	2	2	1	3	1	2
Zambie	G	1	1	1	2	2	2
Zimbabwe	G	1	2	2	1	2	1

¹ G = gouvernement; E = employeurs; T = travailleurs; TP = tripartite.

Brésil

Le gouvernement déclare que l'impact des activités des EMN dans le pays ne peut être évalué d'une manière aussi générale, car les EMN sont présentes dans des secteurs nombreux et divers. De manière générale, elles exercent un effet positif. Certains cas bien connus d'entreprises qui ne respectent pas les droits des travailleurs ou ne contribuent pas au bien-être social ou à la protection de l'environnement ne doivent pas servir de prétexte à des généralisations au sujet des EMN.

Erythrée

Malgré le manque d'informations sur l'impact des activités des EMN, les partenaires tripartites jugent positifs les résultats des quelques EMN présentes dans le pays.

Jamaïque

Le gouvernement indique que les résultats des activités des EMN ont été positifs jusqu'ici. Les EMN contribuent au développement économique général et au bien-être social du pays, ainsi qu'à l'amélioration du niveau de vie, par la création d'emplois et le développement de secteurs importants comme la bauxite, le tourisme, les télécommunications et les technologies de l'information. Il est difficile de quantifier l'emploi généré par les EMN, du fait que les enquêtes sur la population active et les grands établissements ne tiennent généralement pas compte de la nationalité des entreprises.

Lettonie

Le gouvernement indique que, du fait que les informations statistiques sur les EMN ne sont pas collectées de manière distincte, il n'est pas en mesure d'évaluer l'impact général des activités des EMN.

Moldova, République de

Le gouvernement indique que, du fait que les informations sur les EMN ne sont pas collectées de manière distincte, il lui est impossible de fournir une évaluation générale des effets de leurs activités sur le bien-être économique et social du pays. Il ressort cependant des informations dont on dispose sur l'emploi que les EMN ont un impact positif sur la création d'emplois et les questions de travail.

Nouvelle-Zélande

Selon le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)*, l'impact des EMN est mitigé. Si certaines ont un impact positif, d'autres, après avoir bénéficié de la privatisation, ont renoncé à leurs projets.

Question 6

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

Autriche

Le gouvernement renvoie au rapport 2002-03 de l'Office fédéral des cartels, qui indique que les activités des entreprises multinationales n'ont pas conduit à des changements significatifs dans la structure du marché ou dans le comportement du marché qui auraient justifié une évaluation différente de la compétitivité de certains secteurs.

La *Chambre fédérale du travail (BAK)* fait remarquer que l'Autriche possède un système intégré d'institutions qui surveille la concurrence et la concentration du marché. Il reste que, dans certaines industries, des entreprises multinationales jouent un rôle important et il y a une forte concentration du marché, par exemple dans le commerce alimentaire de détail, la construction, les médias, la banque et l'assurance. Les données officielles sur ce sujet sont cependant rares, voire inexistantes.

Bolivie

Le gouvernement déclare qu'il y a une concentration du pouvoir économique dans les secteurs des minéraux, des finances et de la communication.

Brésil

Le gouvernement déclare que, dans une économie mondialisée, le pays est particulièrement vulnérable à la concentration du pouvoir économique par les entreprises multinationales. Dans l'industrie des technologies de l'information par exemple, la concentration du pouvoir est manifeste puisque pratiquement 90 pour cent des logiciels du marché interne sont produits par une seule et même entreprise. Parmi les autres secteurs où une concentration du pouvoir économique a lieu, on peut citer la construction automobile, les boissons, les télécommunications et l'industrie alimentaire.

La *Confédération nationale des institutions financières (CNF)* déclare qu'elle ne possède pas de données sur la concentration du pouvoir économique par secteur.

Bulgarie

Le gouvernement déclare que la plus forte concentration du pouvoir économique a lieu notamment dans les secteurs suivants: intermédiation financière; transformation; transport; stockage et communications; commerce; réparations et services techniques des automobiles; équipement ménager.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* constate une concentration du pouvoir économique dans les banques et les assurances.

Burundi

Les partenaires tripartites signalent une concentration du pouvoir économique dans l'industrie agroalimentaire.

Cameroun

L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* et la *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* signalent que les secteurs où les activités des entreprises multinationales ont conduit à une concentration du pouvoir économique sont notamment les suivants: banque; assurances; transport; pétrole et gaz; agriculture; construction; industrie alimentaire; automobile; métaux; chimie; hôtellerie; tourisme; électricité; électronique; papier et bois.

Canada

Le gouvernement fédéral signale que, selon l'enquête de 1996 effectuée au titre de la loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats (le mécanisme le plus récent du gouvernement fédéral canadien recueillant des statistiques sur la propriété des personnes morales), les entreprises multinationales possédaient 68 pour cent des avoirs dans la chimie, 54 pour cent dans l'équipement de transport (100 pour cent dans la construction automobile et de camions) et 50 pour cent dans les industries électriques. En Ontario, la prédominance des EMN basées à l'étranger est établie de longue date. En Alberta, les EMN jouent un rôle central dans l'industrie du pétrole et du gaz.

Chili

Le gouvernement signale que les EMN sont actives dans tous les secteurs de l'économie, avec une certaine concentration dans les mines (34,9 pour cent), les services publics (17,4 pour cent) les services financiers et l'assurance (15 pour cent) et les télécommunications (8,5 pour cent). Les investissements proviennent principalement des Etats-Unis, d'Espagne et du Canada. Ces pays représentent à eux trois 62,9 pour cent des investissements pour la période à l'examen.

Costa Rica

La plus grosse partie de l'IDE est consacrée à la technologie, selon le gouvernement.

Croatie

Le gouvernement et l'*Association croate des employeurs (HUP)* signalent tous deux que les activités des EMN en Croatie ont conduit à une concentration du pouvoir économique dans les secteurs des télécommunications et de la banque.

Fidji

Selon le *Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)*, les EMN ont établi une concentration du pouvoir économique dans les secteurs de l'habillement et des finances.

Finlande

L'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK) déclare que le pouvoir économique est traditionnellement concentré en Finlande et que la restructuration internationale et le développement de certaines EMN ont accéléré la tendance, notamment dans la banque, l'assurance, la foresterie et l'électronique.

Hongrie

Le gouvernement déclare que les EMN occupent une part significative de l'industrie des machines

Le *Syndicat indépendant des travailleurs de Tungsram* estime que les EMN ont établi une concentration du pouvoir économique dans l'industrie alimentaire, les télécommunications et l'électricité.

Indonésie

Le gouvernement indique que les activités des EMN dans les secteurs des services et du commerce ont conduit à une concentration du pouvoir économique bien que cela ne puisse pas être corroboré par des données ou des recherches statistiques.

Italie

Le gouvernement déclare que les investissements réalisés par les EMN à l'étranger, ainsi que les investissements effectués par les EMN étrangères en Italie ne sont plus concentrés dans les industries manufacturières mais s'étendent à d'autres secteurs, tels que l'électronique, les télécommunications et les industries pharmaceutique et chimique. Dans le secteur manufacturier, les sorties d'IDE sont supérieures aux entrées. Le nombre d'investisseurs italiens à l'étranger a augmenté grâce aux investissements réalisés à l'étranger par les petites et moyennes entreprises (PME).

Jamaïque

Le gouvernement déclare que certaines industries sont davantage représentées par les EMN que d'autres, en particulier les suivantes: bauxite, mines, services publics (électricité et télécommunications), technologies de l'information, tourisme, services financiers (y compris l'assurance et la banque) et les industries manufacturières. Le gouvernement note que cette situation n'a pas conduit à une concentration du pouvoir économique dans les secteurs susmentionnés.

Kenya

Le gouvernement déclare que, grâce à leur position dominante, les EMN ont pu fixer les prix dans l'industrie pétrolière. Cette situation l'a conduit à menacer de réintroduire des mécanismes de contrôle des prix pour stabiliser les prix dans le pays. Les EMN sont également des intervenants de premier plan dans le secteur de la banque. Ceci leur permet de maintenir le coût du crédit à un niveau relativement élevé. En 2004, le gouvernement a adopté la règle «in duplum», qui empêche les opérateurs de facturer des intérêts sur les prêts au-delà du montant du capital initial.

Lettonie

Le gouvernement déclare ne pas avoir de données indiquant dans quels secteurs les activités des EMN ont conduit à une concentration du pouvoir économique.

Liban

Le gouvernement indique que les EMN opèrent principalement dans l'industrie, l'agriculture, le tourisme, l'information et l'assurance.

Lituanie

Le gouvernement indique que les activités des EMN dans l'énergie, la construction, les télécommunications, le commerce de détail et la banque ont conduit à une concentration du pouvoir économique.

Madagascar

Le gouvernement déclare que les «entreprises franches» prédominent dans la confection, la pêche et la fabrication de produits alimentaires et de boissons.

Le *Groupement des entreprises franches et partenaires (GEFP)* constate une concentration du pouvoir économique dans le secteur du textile et de l'habillement.

Malaisie

Le gouvernement signale que le secteur manufacturier et les industries électrique et électronique montrent les signes d'une concentration maximale du pouvoir économique.

Mali

Le gouvernement signale que les activités des EMN ont conduit à une concentration du pouvoir économique dans le pétrole, les mines, la banque et l'énergie.

Maroc

Le gouvernement signale que les EMN sont actives dans tous les secteurs d'activité, y compris ceux à fort potentiel technologique comme l'électronique, l'électricité, les instruments de précision ou encore les technologies de l'information. Quelque 920 EMN opèrent dans le pays et représentent 12,5 pour cent des entreprises du secteur manufacturier. Elles génèrent 41 pour cent des profits totaux, 40,7 pour cent de la production, 39,6 pour cent de la valeur ajoutée, 44,4 pour cent des investissements et 45 pour cent des exportations dans les industries manufacturières.

Maurice

Le gouvernement signale que les EMN sont actives dans pratiquement tous les secteurs mais qu'il n'y a pas de signe de concentration du pouvoir économique.

Mexique

Le gouvernement signale que la législation comporte des mécanismes visant à éviter la concentration du pouvoir économique par les EMN. L'un de ces mécanismes est la loi sur l'investissement étranger.

Nicaragua

Le gouvernement signale que les informations peuvent être consultées sur le site Web de la Banque centrale du Nicaragua à l'adresse suivante: www.bcn.gob.ni.

Nouvelle-Zélande

Le gouvernement déclare qu'il n'y pas de concentration du pouvoir en faveur des EMN dans aucun secteur.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* signale que les EMN concentrent le pouvoir économique dans plusieurs secteurs (transports ferroviaires, télécommunications, télévision, radio, journaux, banque, commerce de détail), en ajoutant qu'un traitement spécial est accordé aux EMN dans deux secteurs. L'un de ceux-ci est le secteur cinématographique qui repose sur des contractants indépendants plutôt que du personnel embauché. Le NZCTU estime que les pratiques d'emplois des EMN dans l'industrie du film ont un effet néfaste sur les normes de l'emploi dans d'autres secteurs de la création et que les investissements des EMN sont guidés par la recherche des faibles coûts, et en particulier des faibles coûts de main-d'œuvre. La pêche et le secteur maritime connaissent aussi une concentration du pouvoir économique. Certains navires étrangers ne respectent pas les normes internationales du travail, ce qui fait que des employeurs néo-zélandais essaient d'employer des travailleurs migrants à des conditions similaires. Des armateurs font pression sur le gouvernement pour avoir le droit de faire charger et décharger leurs navires par des équipages étrangers. Il y a des cas où les dispositions légales ne protègent pas suffisamment les travailleurs et les syndicats dans la négociation. Le NZCTU signale également le pouvoir grandissant des EMN dans le secteur des centres d'appel, en précisant que les pratiques de travail dans ces centres doivent être améliorées en vue de relever les normes minimales (notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité, et les personnes travaillant par roulement de manière irrégulière).

Panama

Le gouvernement indique que les EMN occupent une position dominante dans les télécommunications, l'électricité, la technologie, le commerce et les transports.

Pérou

Le gouvernement n'a pas entrepris d'étude lui-même mais indique que l'étude d'une ONG semble montrer une concentration sensible du pouvoir économique dans les secteurs suivants: communications, mines, transports aériens, électricité, agroalimentaire et finances.

Philippines

Le gouvernement déclare que les activités des EMN dans le pays n'ont pas conduit à une concentration du pouvoir économique.

Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* signale que les EMN sont présentes dans tous les secteurs de l'économie.

Sénégal

L'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS)* constate qu'il y a une concentration du pouvoir économique dans le secteur manufacturier, la pêche et le tourisme.

Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* déclare qu'il n'y a pas eu de concentration du pouvoir économique dans aucun secteur.

L'*Union syndicale suisse (USS)* signale une concentration du pouvoir économique dans la banque, l'assurance, l'industrie chimique, l'industrie pharmaceutique et l'horlogerie.

Tchad

La *Confédération syndicale du Tchad (CST)* constate une concentration du pouvoir économique dans le secteur du pétrole.

Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs (ECA)* déclare que les EMN sont présentes dans la plupart des secteurs mais qu'elles ont concentré leurs pouvoirs dans les secteurs de l'énergie et des industries manufacturières.

Zambie

Le gouvernement déclare qu'il y a une concentration du pouvoir économique dans l'industrie et le commerce.

Zimbabwe

Le gouvernement déclare qu'il y a une concentration du pouvoir économique dans les mines, la construction et le secteur manufacturier.

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? Veuillez 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.*

Autriche

Le gouvernement indique que des consultations ont eu lieu dès 2003, particulièrement dans le cadre du débat sur la responsabilité sociale des entreprises. Plusieurs manifestations ont attiré l'attention sur l'importance des sous-traitants des EMN dans le domaine de la

coopération pour le développement. Les EMN ne participent pas officiellement aux activités de l'Autriche dans le domaine de la coopération pour le développement, encore que des initiatives ont été lancées pour améliorer la coordination et la coopération entre les ministères compétents (Affaires étrangères, Finances, Economie et Travail, Environnement), la Chambre de commerce de l'Autriche et l'organisme de crédit à l'exportation. Les organisations d'employeurs et de travailleurs n'ont pas encore été associées à ces questions et de telles consultations n'ont pas non plus été encouragées par les EMN des pays du siège. A ce jour, aucun appui n'a été apporté en Autriche dans le cadre de la coopération pour le développement, mais des consultations ont commencé avec l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUUDI) et l'UE.

La *Chambre fédérale du travail (BAK)* signale que le gouvernement autrichien a toujours consulté les entreprises – individuellement ou par l'intermédiaire des organisations d'employeurs – sur les questions relatives à la politique économique. Les EMN participent activement à ce processus. Le niveau de consultation avec les organisations de travailleurs, toutefois, a considérablement diminué pendant la période considérée par suite du changement politique entamé par le gouvernement qui est arrivé au pouvoir en 2000.

Brésil

Le gouvernement signale que le Conseil du développement économique et social (CDES) a été créé en 2003 pour promouvoir le débat sur le développement national avec la participation des principaux partenaires sociaux. Le CDES, dont la structure est tripartite, fait fonction d'organe consultatif pour la présidence. Parmi ses membres figurent des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs de différents secteurs, de l'agriculture au commerce et à l'industrie, qui représentent également des patrons et des salariés d'EMN.

La *Confédération nationale des institutions financières (CNF)* note que les EMN participent de manière effective aux activités de développement et, en général, également à celles des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Bulgarie

Le gouvernement indique que c'est principalement lors des réunions mensuelles du Conseil pour la croissance économique que se tiennent des consultations. Si l'accès en est limité aux associations commerciales, les EMN sont représentées par l'Association des entreprises internationales de Bulgarie (BIBA).

Burkina Faso

Selon le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)*, le gouvernement consulte les entreprises soit par secteur d'activité, soit à travers leurs organisations faitières. Les EMN, par l'intermédiaire de leur groupement professionnel, participent effectivement aux activités de développement.

Burundi

Le gouvernement ne consulte pas directement les EMN.

Cameroun

L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* et la *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* indiquent que le gouvernement consulte les entreprises par l'intermédiaire des organisations d'employeurs. Ces consultations ont

permis d'associer les EMN aux activités de développement, mais la plupart d'entre elles définissent individuellement leurs activités. Ces consultations ont été encouragées par les institutions internationales de développement.

Canada

Le gouvernement de l'Alberta signale que des consultations actives avec des entreprises ont amené les EMN et d'autres entreprises à prendre effectivement part aux activités de développement et ont été menées avec des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador informe par l'intermédiaire de son Bureau des politiques sur la condition féminine que le gouvernement consulte les entreprises opérant dans les secteurs liés au pétrole, dans la foresterie et dans d'autres domaines touchant les ressources naturelles, pour veiller à ce que les femmes aient accès à des emplois dans ces domaines et que les besoins communautaires soient pris en considération.

Le gouvernement de l'Ontario indique que les ministères consultent les entreprises sur les questions liées au développement. Suivant la nature du problème, les groupes d'étude comprennent parfois des représentants syndicaux. Des entreprises peuvent également y prendre part, mais aucune distinction ni discrimination n'est opérée entre les EMN et les entreprises nationales. En outre, des entreprises soumettent souvent des observations oralement ou par écrit aux ministères sur des sujets qui présentent pour elles un intérêt particulier ou spécifique. Une fois encore, rien n'est fait pour faciliter l'accès aux EMN par rapport aux entreprises nationales. Le ministère du Développement économique et du Commerce consulte l'organisme Manufacturiers et exportateurs du Canada et le Conseil canadien des normes sur la question de la RSE. Les consultations mettent l'accent sur l'information pour inciter les entreprises canadiennes à adopter des codes volontaires sur la RSE et des systèmes de notification, sur la préparation des entreprises canadiennes à la norme SR (responsabilité sociale) proposée de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) et sur la nécessité d'éveiller l'attention des consommateurs dans le monde sur la responsabilité sociale des entreprises.

Chili

La *Confédération de l'industrie et du commerce (CPC)* indique que des consultations sont parfois engagées. Les entreprises nationales comme les EMN participent activement aux activités de développement: par exemple, des centres de formation professionnelle sont gérés par des organisations d'employeurs.

Chine

Le gouvernement déclare qu'il consulte les entreprises sur les questions et les priorités relatives au développement et que les EMN participent activement à ces consultations. Les consultations sont menées avec des organisations d'employeurs et de travailleurs et sont encouragées par les EMN des pays du siège et par les institutions internationales de développement.

Colombie

Le gouvernement signale que les commissions de consultation tripartite sur les politiques salariale et sociale ont été réinstituées dans 13 régions pour examiner les questions qui concernent tous les partenaires sociaux, y compris les EMN.

Costa Rica

Le gouvernement tient des consultations régulières avec les EMN soit directement, soit par l'intermédiaire des organisations d'employeurs.

Croatie

Le gouvernement consulte les entreprises par le biais du Conseil national de la concurrence, qui est composé de représentants du gouvernement, des employeurs et des syndicats. Il note que les EMN prennent part aux activités de cet organisme par le biais de l'Association croate des employeurs (HUP) qui leur donne accès à tous les plans de développement et projets prioritaires.

Erythrée

Le gouvernement consulte les acteurs du secteur privé (y compris les EMN) sur les questions et les priorités relatives au développement. Les deux EMN interrogées prennent part à des activités de développement. L'une d'entre elles participe activement à des projets de reboisement et de protection sociale et observe les instructions précises données par le siège social, lequel récompense par ailleurs une telle participation.

Fidji

Le *Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)* indique que le gouvernement ne consulte pas les entreprises concernant les questions et priorités relatives au développement.

Finlande

Selon l'*Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK)*, un dialogue est souvent engagé entre le gouvernement et les milieux d'affaires. Elle fait observer que l'attention a porté bien plus sur la façon dont l'économie finlandaise peut rester compétitive à l'échelle mondiale que sur les questions de développement et l'incidence sociale de la mondialisation.

Hongrie

Le gouvernement signale qu'il consulte régulièrement les EMN, en particulier au sujet des incitations à l'investissement, de la promotion des centres régionaux de service, de l'augmentation du niveau d'innovation technologique et de l'utilisation d'une main-d'œuvre qualifiée.

Le gouvernement indique que, d'après les organisations d'employeurs consultées, les EMN ne participent pas aux consultations avec le gouvernement, et les associations représentant les EMN devraient être associées aux pratiques de conciliation tripartite appliquées en Hongrie.

Indonésie

Le gouvernement indique qu'il consulte les EMN sur les questions et priorités relatives au développement dans le cadre de leurs associations respectives et que ces consultations ont amené les EMN à prendre effectivement part aux activités de développement. Dans certaines circonstances, comme la crise monétaire et l'introduction de nouvelles réglementations, les EMN participent activement au processus de consultation.

Italie

Le gouvernement informe qu'il consulte les entreprises, y compris les EMN, à l'occasion de réunions techniques sur des thèmes tels que le développement, la compétitivité et la croissance économique. Ces réunions sont organisées soit à leur propre initiative, soit à la demande des partenaires sociaux.

Jamaïque

Selon le gouvernement, les EMN doivent se conformer à la même législation que les entreprises nationales, et leur action cadre donc avec les objectifs politiques et les priorités de développement de la Jamaïque. Pour conclure des affaires dans le pays, les EMN doivent consulter la Jamaica Promotions Corporation (JAMPRO) ainsi que des services gouvernementaux qui veilleront à ce que les plans d'investissement et d'infrastructure soient conformes aux objectifs de développement du pays et à ses règlements en matière d'environnement.

Kenya

Le gouvernement consulte les entreprises par l'intermédiaire de la Fédération des employeurs du Kenya (FKE), mais les entreprises sont libres de prendre contact directement avec le gouvernement.

Lettonie

Le gouvernement de Lettonie signale qu'il consulte la Confédération des employeurs de Lettonie et la Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS) mais ne consulte pas directement les entreprises.

Liban

Le gouvernement indique que, si aucune consultation n'est engagée directement avec les EMN, ces dernières participent aux activités des organisations d'employeurs avec lesquelles le gouvernement maintient un dialogue constructif.

Madagascar

Le gouvernement déclare qu'il consulte régulièrement les entreprises à trois niveaux: les associations sectorielles et professionnelles, les fédérations, et à travers le Comité de réflexion pour la compétitivité, qui regroupe divers conseils nationaux de concertation, l'Etat et les bailleurs de fonds. Les entreprises franches participent, par l'intermédiaire du Groupement des entreprises franches et partenaires (GEFP).

Malaisie

Le gouvernement indique que des consultations se sont tenues avec des chambres de commerce étrangères pour rassembler et diffuser des informations. Le ministère du Commerce international et de l'Industrie a engagé un dialogue annuel dès le début des années quatre-vingt. Il s'agit d'une tribune efficace pour traiter les questions relatives au commerce international et à l'industrie, y compris les EMN et les questions liées aux ressources humaines. Le Conseil national consultatif du travail, composé de représentants du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs, se réunit au moins deux fois par an. En outre, grâce à la politique intégrée de la Malaisie, le gouvernement tient des consultations régulières avec toutes les parties prenantes, y compris diverses organisations syndicales, les chambres de commerce et d'industrie et des ONG.

Mali

Le gouvernement consulte les entreprises par l'intermédiaire des organisations d'employeurs, dont les EMN sont membres à part entière.

Maurice

Le gouvernement consulte régulièrement les entreprises par l'intermédiaire du Conseil économique conjoint (JEC), de la Fédération des employeurs de Maurice (MEF) et de la Chambre de commerce et d'industrie de Maurice (MCCI). Parmi les grands forums de consultation figurent le Partenariat public privé (PPP), le Comité de coordination économique (ECC), les réunions sectorielles gouvernement/secteur privé et le Conseil économique et social national (NESC).

Mexique

Le gouvernement indique que ses politiques en matière de croissance économique et d'emploi sont coordonnées avec les stratégies des EMN. Il s'attache à assurer la participation de tous les secteurs d'activité à l'établissement des priorités et stratégies économiques et sociales, et a créé des mécanismes permettant aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux représentants des milieux universitaires de procéder à des échanges de vues et de formuler des propositions concernant le programme économique. Ces démarches se sont révélées très utiles pour parvenir à un consensus et pour prendre des décisions sur la façon de résoudre des problèmes concrets.

Moldova, République de

Le gouvernement signale que l'Agence nationale de l'emploi coopère avec les EMN pour promouvoir la création d'emplois.

Nicaragua

Le gouvernement déclare qu'il consulte les entreprises, y compris les EMN, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs sur les questions et priorités relatives au développement et que ces consultations ont amené les EMN à prendre effectivement part aux activités de développement. Ces consultations ont été encouragées par les EMN des pays du siège et par les institutions internationales de développement.

Nouvelle-Zélande

Le gouvernement signale que, bien qu'il ne soit pas tenu de le faire, il consulte en général l'Organisation des employeurs néo-zélandais et le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) au sujet des propositions liées à l'emploi et de la législation en vigueur dans ce domaine. Les entreprises peuvent ainsi soulever et examiner certaines questions avec le gouvernement et présenter aux commissions compétentes leur avis sur la législation proposée.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* ajoute qu'il a participé à des consultations tripartites coordonnées par le gouvernement, en même temps que l'Organisation des employeurs néo-zélandais, encore que les EMN n'aient pas été spécifiquement associées à ces consultations. D'une manière générale, les consultations ont porté sur des politiques générales et non sur des propositions concrètes en matière d'investissement.

Panama

Le gouvernement déclare que les EMN participent à différents types de consultations par l'intermédiaire des organisations d'employeurs.

Pays-Bas

Le gouvernement signale que, pour ce qui est des questions de développement, les EMN sont de plus en plus appelées à agir en tant que partenaires pour réduire la pauvreté dans les pays en développement. Les ministères des Affaires économiques et de la Coopération pour le développement œuvrent avec les EMN dans le cadre de partenariats entre secteur public et secteur privé. Il donne comme exemple un séminaire sur la réduction de la pauvreté qui a invité les EMN et autres parties prenantes à mettre sur pied d'éventuels partenariats.

Philippines

Le gouvernement indique que, si des consultations tripartites ont toujours eu lieu, il ne sait pas très bien si ces consultations ont amené les EMN à participer plus activement aux activités de développement et si ces consultations sont encouragées par les EMN des pays du siège.

Pologne

Le gouvernement signale que des consultations sont engagées avec diverses organisations commerciales, y compris les organisations d'employeurs et les chambres de commerce étrangères, sur des initiatives visant à promouvoir l'entreprise. En ce qui concerne les initiatives relatives à l'esprit d'entreprise, des consultations ont lieu avec les chefs d'entreprise par le canal des associations qui les représentent. En outre, des réunions ont lieu régulièrement avec des hommes d'affaires pour les informer des initiatives gouvernementales. Dans l'une de ses résolutions, le Conseil des ministres envisage de procéder à une étude d'impact des règlements proposés. L'étude devrait faire mention des entités qui seraient visées par les règlements et contenir les résultats des consultations engagées, les sources de financement et une évaluation des effets escomptés, en particulier sur les finances publiques, le marché du travail, la compétitivité interne et externe de l'économie, ainsi que sur la situation et le développement au niveau régional.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* indique que des informations concernant les initiatives gouvernementales en matière de consultation sont données dans le Programme pour la promotion économique de la Pologne en 2005. Ce syndicat note que les consultations amènent les EMN à prendre véritablement part aux activités de développement, qu'elles donnent lieu à une participation des organisations d'employeurs et de travailleurs au processus de consultation et qu'elles sont encouragées par les EMN des pays du siège ainsi que par les institutions internationales de développement.

Portugal

Le gouvernement déclare qu'il consulte d'ordinaire les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sur les questions relatives au développement économique et social, par l'intermédiaire du Conseil économique et social qui est tripartite.

Sénégal

L'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSA)* indique que les EMN participent activement aux consultations à tous les niveaux.

Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* déclare que le gouvernement consulte les entreprises au niveau sectoriel ou par l'intermédiaire de leurs fédérations. Les EMN participent effectivement aux activités de développement par le biais de leur association professionnelle.

Tchad

Selon la *Confédération syndicale du Tchad (CST)*, le gouvernement ne consulte pas les entreprises sur les questions et les priorités relatives au développement, et les entreprises nationales pâtissent parfois de cette absence de dialogue.

Thaïlande

Le gouvernement déclare qu'il a consulté les entreprises sur des questions relatives aux relations professionnelles, à la protection des travailleurs, au bien-être social et à la sécurité et à la santé au travail, et que les EMN ont participé activement à ces consultations.

La *Confédération des employeurs de Thaïlande (ECOT)* indique que certaines EMN ont travaillé avec le gouvernement à la mise sur pied d'un projet sur le VIH/SIDA.

Trinité-et-Tobago

Selon l'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)*, le gouvernement consulte les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les ONG sur les questions et priorités relatives au développement. Les EMN prennent part aux consultations par l'intermédiaire de leurs associations d'employeurs respectives. Les consultations gouvernementales résultent des initiatives lancées par voie de législation nationale, de directives ou par les institutions internationales de développement.

Turquie

Le gouvernement indique que des consultations avec les EMN et avec les organisations d'employeurs et de travailleurs n'ont pas encore eu lieu.

Zambie

Le gouvernement informe qu'il consulte les entreprises en groupe et que ces consultations sont menées d'ordinaire avec des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le cadre des réunions du Conseil consultatif tripartite du travail.

Zimbabwe

Le gouvernement signale que les EMN sont membres de la Confédération des employeurs du Zimbabwe (EMCOZ), association qui assure la participation des travailleurs et du gouvernement à des discussions socio-économiques sous les auspices du Forum tripartite de négociation.

Emploi (paragraphe 13 à 28)

Promotion de l'emploi

13. Pour stimuler la croissance et le développement économiques, relever le niveau de vie, faire face aux besoins de main-d'œuvre et remédier au chômage et au sous-emploi, les gouvernements devraient formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi³.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Egalité de chances et de traitement

21. Tous les gouvernements devraient poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale⁵.

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

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

Sécurité de l'emploi

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

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

26. Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter à leurs activités des modifications (y compris celles qu'occasionnent les fusions, rachats ou transferts de production) pouvant avoir des effets importants sur l'emploi devraient signaler suffisamment à l'avance ces modifications aux autorités gouvernementales appropriées et aux représentants des travailleurs qu'elles emploient ainsi qu'à leurs organisations, afin que les répercussions puissent en être examinées en commun et qu'en soient atténuées le plus possible les conséquences défavorables. Cela est particulièrement important dans le cas de la fermeture d'une entité entraînant des congédiements ou des licenciements collectifs.

27. Les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées⁶.

28. Les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs à l'emploi desquels ils ont mis fin⁷.

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

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

⁷ *Ibid.*

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:

- *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.*

Allemagne

Selon la *Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA)*, les EMN allemandes, particulièrement celles qui opèrent dans les pays en développement, contribuent de diverses manières à accroître les possibilités d'emploi, notamment par la création d'usines, qui attirent dans la région les filiales de fournisseurs allemands et européens. Les EMN coopèrent aussi avec les fournisseurs locaux, ce qui renforce leurs liens avec l'économie nationale. La promotion de l'égalité des chances est un élément fondamental de la politique des EMN allemandes en matière de ressources humaines.

Selon la BDA, une EMN a indiqué qu'elle a créé 2 200 emplois directs et indirects sur un seul lieu d'implantation en 2003-04.

Autriche

Le gouvernement fait état des incidences positives de l'IDE sur la création d'emplois et les niveaux d'investissement en Autriche en 2003.

La *Chambre fédérale du travail (BAK)* indique qu'en l'absence de données désagrégées sur les EMN elle n'est pas en mesure de se prononcer sur cette question. Elle note que, vu la libéralisation continue des échanges mondiaux, les EMN peuvent plus facilement s'adapter à l'évolution de la situation et que, de ce fait, la tendance à déplacer les activités vers des lieux moins onéreux s'est accentuée. Elle cite l'exemple d'une EMN qui a fermé sa fabrique de pneumatiques en Autriche. Par ailleurs, les activités des EMN ont eu, dans d'autres cas, des incidences positives sur la création d'emplois. Toutefois, les effets positifs sur l'emploi ne se sont pas traduits automatiquement par une stabilité de l'emploi dans l'un des Etats fédéraux (Styria), où les fournisseurs des EMN de l'industrie automobile ont été fortement tributaires des tendances économiques industrielles à l'échelle mondiale pendant la période visée par l'enquête.

Bélarus

Le gouvernement signale que l'emploi total dans les entreprises au capital mixte ou uniquement étranger est passé de 81 400 en 2000 à 138 400 en 2003.

Belgique

Les partenaires tripartites indiquent que des statistiques spécifiques sur l'incidence des EMN sur l'emploi ne sont pas recueillies.

Bolivie

Le gouvernement considère que, même si les EMN ont des incidences directes faibles sur l'emploi, elles apportent une contribution importante à la croissance économique en général et favorisent donc indirectement l'emploi. Pour ce qui est de l'égalité de chances et de traitement ainsi que de la stabilité et de la sécurité de l'emploi, les EMN sont soumises à la même législation et à la même réglementation que les entreprises nationales.

Brésil

La *Confédération nationale des institutions financières (CNF)* signale que les EMN ont contribué à accroître les possibilités d'emploi dans le secteur productif, ainsi qu'à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en général. Les EMN n'ont pas permis d'assurer la stabilité de l'emploi en raison des conditions de concurrence et de l'offre excédentaire sur le marché du travail. Pour ce qui est de la sécurité de l'emploi, les EMN suivent les mêmes politiques que les entreprises nationales.

Bulgarie

Le gouvernement informe que, de l'avis de la *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB)*, une privatisation entraîne presque toujours une compression des effectifs, et les dispositions sur l'emploi contenues dans les contrats de privatisation ne sont d'ordinaire pas accessibles au personnel et aux syndicats. En ce qui concerne la promotion de l'égalité des chances, certaines conditions discriminatoires ont été décelées au niveau du recrutement, en particulier une discrimination fondée sur le sexe et sur l'âge. Pour ce qui est de la sécurité de l'emploi, la CITUB estime que les emplois récemment créés dans les entreprises restructurées présentent une certaine sécurité.

L'Association bulgare de l'industrie (ABI) aurait déclaré que les activités des EMN ont entraîné une augmentation ainsi qu'une stabilité et une sécurité de l'emploi, et qu'aucune pratique discriminatoire n'a été constatée.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* indique que, pendant la période considérée, certaines EMN ont fermé leurs portes tandis que d'autres ont démarré. Il est donc difficile d'évaluer leur impact général sur l'emploi.

Burundi

Les partenaires tripartites signalent que les EMN ont réduit leur personnel en raison de difficultés économiques.

Cameroun

La *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* indique que, selon les statistiques communiquées par les organisations d'employeurs, les activités des EMN ont eu pour effet d'accroître l'emploi et ont contribué à en renforcer la stabilité et à promouvoir l'égalité de chances et de traitement. L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* déclare que la concurrence entre les banques a conduit certaines d'entre elles à réduire leurs effectifs. Elle fait observer qu'au Cameroun les problèmes liés à l'égalité des chances sont rares.

Le *Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM)* indique que, pendant la période visée, le nombre des EMN a augmenté, étant donné les bons résultats économiques enregistrés dans le pays, ce qui a eu également un effet positif sur l'emploi. Toutefois, le

GICAM indique que les EMN sont aussi les premières à suspendre leurs activités dès que des difficultés économiques apparaissent à l'horizon. Le processus de privatisation s'est aussi soldé par des pertes d'emplois.

Canada

Le gouvernement de l'Alberta signale que les EMN ont contribué à accroître les possibilités d'emploi, à promouvoir l'égalité de chances et de traitement et à assurer la stabilité et la sécurité de l'emploi. Si les statistiques de l'Alberta n'établissent pas de distinction entre les EMN et les autres entreprises, l'emploi global dans tous les secteurs d'activité a augmenté pendant la période 2000-2003, ce qui peut être dans une large mesure attribué aux activités des EMN.

La province de Terre-Neuve-et-Labrador indique que l'IDE, en particulier dans les industries extractives, le pétrole et le gaz, a eu pour effet d'accroître les possibilités d'emploi. Le gouvernement s'est efforcé de fournir une formation et un emploi aux résidents de la province dans le secteur du gaz et du forage pétrolier en mer. Les entreprises utilisant des ressources naturelles sont tenues de favoriser l'emploi des femmes en mettant en place des mécanismes spécifiques visant à promouvoir le recrutement des femmes et leur maintien dans l'emploi. Les EMN ont accepté d'engager des discussions concernant l'égalité des chances et en particulier l'emploi des femmes dans les secteurs non traditionnels. Pour ce qui est de la stabilité et la sécurité de l'emploi, les activités des EMN ont été positives, offrant des possibilités accrues dans différentes régions de la province.

Le gouvernement du Québec indique que les EMN créent normalement des emplois plus stables et mieux rémunérés. Si le gouvernement ne peut estimer l'impact direct et indirect des EMN sur l'emploi, il utilise un modèle économique intersectoriel pour évaluer cet impact dans le cas d'un projet spécifique d'investissement.

Chili

Le gouvernement indique qu'il ne dispose d'aucune donnée spécifique sur les EMN. Cependant, les données disponibles concernant les grandes entreprises font apparaître que des perspectives de création d'emplois existent. Les entreprises d'élevage du saumon qui ont créé 24 000 emplois (12 000 emplois indirects) en sont un bon exemple. En même temps, des fusions telles que celles qui ont eu lieu dans les secteurs de la banque privée ont entraîné des pertes d'emplois. Après les crises survenues entre 1998 et 2000, la proportion des emplois de courte durée a augmenté, et la durée des contrats est plus courte dans les grandes entreprises que dans les petites. Les statistiques sur l'assurance chômage montrent que la plupart des emplois offerts dans les grandes entreprises sont de nature temporaire.

La *Confédération de l'industrie et du commerce (CPC)* estime que les EMN ont contribué pour beaucoup à la relance de l'économie en 2002-03 en augmentant leurs investissements et en maintenant ou en relevant les niveaux d'emploi.

Chine

Le gouvernement indique que les activités des EMN ont eu une incidence positive car elles ont eu pour effet d'accroître les possibilités d'emploi, de promouvoir l'égalité de chances et de traitement et d'assurer la sécurité de l'emploi.

Colombie

Le gouvernement estime que les dispositions de la loi n° 789 de 2002 concernant la réduction des coûts de main-d'œuvre par une baisse des primes de fin de semaine et de

congé, l'allongement de la journée de travail et la diminution des indemnités et le renforcement de la formation ont entraîné un accroissement des niveaux d'emploi. Cent quatorze mille emplois ont été créés entre 2001 et 2002 et 846 000 entre 2002 et 2003. En outre, la durée moyenne du chômage a baissé de 52 à 50 semaines. L'un des objectifs de cette loi était d'accroître la stabilité de l'emploi. En fait, avant l'adoption de la loi, le risque d'être licencié avant la dixième année d'emploi continu dans l'entreprise était élevé car, à partir de dix années de service, les indemnités de licenciement doublaient: l'employeur devait verser 40 jours de rémunération par année additionnelle, au lieu de 20 jours.

Corée, République de

La *Fédération des employeurs de Corée (KEF)* indique que l'accroissement de l'IDE pendant la période 2000-2003 semble avoir eu pour effet de multiplier les possibilités d'emploi. La mise en œuvre par les EMN de systèmes de gestion du personnel tels que les systèmes de rémunération fondés sur les résultats et sur l'emploi a contribué à renforcer l'égalité de chances et de traitement des travailleurs en fonction de leurs capacités et a eu une incidence positive sur les entreprises locales. La sécurité de l'emploi dans les EMN se caractérise par le concept d'emploi à vie, par rapport au lieu de travail à vie. Dans les EMN, les systèmes d'emploi évaluent les travailleurs d'après leurs capacités, au lieu de protéger de manière excessive les travailleurs réguliers. Bien que la proportion de travailleurs contractuels soit bien plus élevée dans les EMN que dans les entreprises nationales, les salariés des EMN sont traités en général en fonction de leurs capacités. Les EMN offrent un cadre d'emploi stable en utilisant activement un système de services de réorientation professionnelle fondé sur le développement par les travailleurs de leurs capacités. Le déplacement de main-d'œuvre des entreprises nationales vers les entreprises étrangères et vice versa n'est pas très élevé. Les méthodes de gestion occidentales entraînent manifestement une augmentation de la productivité. Elles ont une incidence directe et indirecte sur les entreprises locales.

Costa Rica

Le gouvernement considère que les EMN ont contribué de façon déterminante à la création d'emplois, tant directement qu'indirectement.

Croatie

Le gouvernement indique que les incidences sur l'emploi des activités des EMN entre 2000 et 2003 ont été à la fois positives et négatives. Dans les cas où les EMN achètent ou acquièrent des intérêts dans les entreprises nationales par suite d'une privatisation, l'incidence sur l'emploi est d'ordinaire négative du fait des compressions d'effectifs. Toutefois, dans les mêmes cas, l'action des EMN peut avoir pour effet de promouvoir une plus grande productivité et de stimuler les salaires. La contribution générale des EMN à l'accroissement des possibilités d'emploi peut certainement être qualifiée de positive dans le cas des investissements dans les installations nouvelles. Les activités des EMN semblent également promouvoir l'égalité de chances et de traitement et maintenir les mêmes niveaux de stabilité et de sécurité de l'emploi que dans les entreprises nationales.

L'*Association croate des employeurs (HUP)* indique qu'une EMN a recruté 431 jeunes titulaires d'un diplôme universitaire. Pour ce qui est de l'égalité des chances, un prix interne a été décerné à la filiale d'une EMN concernant l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes, malgré une vive concurrence de la part des autres filiales européennes de la même entreprise. En outre, l'entreprise a publié un code d'éthique commerciale qui interdit toute forme de discrimination.

Finlande

Le gouvernement note qu'il n'existe aucune information détaillée sur l'impact des activités des EMN sur l'égalité entre hommes et femmes. Toutefois, les entreprises employant plus de 30 salariés sont tenues d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'égalité. En 2003, un rapport de l'ombudsman chargé de l'égalité a conclu que les grandes entreprises comptant plus de 500 salariés ont mieux respecté les exigences en matière de planification de l'égalité que les petites entreprises.

Selon l'*Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK)*, il ne semble guère établi que des emplois aient quitté la Finlande en raison des investissements des EMN finlandaises à l'étranger. Elle note également que les activités des EMN conduisent tant à des augmentations qu'à des pertes d'emplois.

Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* indique que, pendant la période considérée, les EMN ont considérablement contribué à la création d'emplois. Les emplois générés par les EMN fournissent aussi un apport non négligeable au système national de sécurité sociale.

Guinée

Le *Conseil national du patronat (CNP)* indique que, pendant la période considérée, les EMN ont beaucoup contribué à la création d'emplois en Guinée. Bien que les salaires dans les EMN ne soient pas ajustés sur la base du salaire minimum garanti, la grille des salaires dans les services, l'industrie et les mines obéit à un régime particulier. Les travaux sont à haute intensité de main-d'œuvre dans la période d'installation de leurs infrastructures. Tant les EMN que les entreprises nationales accordent une attention particulière aux conditions de travail par le biais des services médicaux et par l'ergonomie (comme dans le cas de la production d'aluminium).

Hongrie

Le gouvernement considère que l'impact des EMN est dans une large mesure positif et qu'elles ont contribué directement et indirectement à améliorer les niveaux et la sécurité de l'emploi.

Le gouvernement indique que les organisations d'employeurs consultées jugent inégal l'impact des EMN. Ces organisations signalent que l'IDE s'est toujours traduit par une augmentation de l'emploi mais que, ces derniers temps, il a eu un effet négatif en raison de la fuite des capitaux vers des marchés du travail moins onéreux à l'étranger.

Le *Syndicat indépendant des travailleurs de Tungsram* considère que l'incidence des EMN sur l'emploi a été variable. Les EMN ont à la fois supprimé et créé des emplois en raison du développement accru des centres de service.

Indonésie

Le gouvernement indique que les EMN ont contribué à accroître les possibilités d'emploi et à promouvoir l'égalité de chances et de traitement. Il note également que, quelle que soit leur catégorie, les entreprises doivent appliquer des systèmes assurant la sécurité de l'emploi.

Italie

Le gouvernement déclare que l'impact de l'IDE sur l'emploi a été assez notable. En 2000, l'emploi dans les EMN italiennes financées par l'IDE représentait 15,3 pour cent de l'emploi total, alors que l'emploi dans les EMN étrangères financées par des capitaux italiens représentait 17,5 pour cent.

Jamaïque

Le gouvernement indique que, dans la plupart des cas, les EMN ont eu des incidences positives sur l'emploi direct et indirect, ce qui a accru les possibilités d'emploi vu que, selon le gouvernement, une grande partie des salariés de toutes les EMN sont des citoyens jamaïcains. En conséquence, chaque nouvelle implantation d'une EMN dans le pays donne lieu au recrutement de nationaux. Le gouvernement indique que l'IDE (net) s'élève à 850 millions de dollars E.-U.

Japon

La *Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)* signale que les EMN ont contribué à accroître les possibilités d'emploi vu que le nombre total de salariés dans les EMN a considérablement augmenté depuis 2000 – d'une fois et demie au cours des trois dernières années. Cependant, dans les industries manufacturières et du métal, les effectifs des EMN sont en baisse. JTUC-RENGO note que la sécurité précaire de l'emploi dans les EMN est surtout imputable aux responsabilités limitées et au faible pouvoir de décision de la direction locale.

Kenya

Le gouvernement indique que les EMN ont contribué à la création d'emplois grâce à leurs activités dans les zones franches d'exportation (ZFE), où le nombre d'emplois est passé de 15 000 en moyenne en janvier 2003 à 49 000 environ à la fin de la même année. Le gouvernement attend des EMN qu'elles observent les dispositions de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratifiée en 2001). Aucun cas de violation n'a été signalé. Le gouvernement précise que des efforts ont été déployés pour sensibiliser les EMN à la nécessité de fournir des possibilités d'emploi stable. Toutefois, un nombre non négligeable d'investisseurs, particulièrement dans le secteur du textile et de l'habillement, ont encore recours à des travailleurs occasionnels qu'ils engagent pour de courtes durées. La dépendance à l'égard des commandes confirmées dans l'industrie de l'habillement et du textile s'est accentuée. La législation du travail a aussi contribué à la création d'emplois occasionnels car elle n'a pas fixé de période maximum pendant laquelle un salarié peut travailler de façon occasionnelle. La législation a été révisée et sera prochainement adoptée. Les politiques de flexibilité du travail résultant de la concurrence accrue sur les marchés mondiaux ont aussi entraîné une suppression progressive des contrats permanents et leur remplacement par des contrats de durée déterminée et renouvelables.

Les EMN sont liées par les «dispositions en matière de licenciement» contenues dans la législation du travail et dans les conventions collectives (quand elles existent) pour assurer des garanties et des procédures en cas de fusions, de reprises ou de délocalisation des activités.

Lettonie

Le gouvernement communique qu'il n'est pas en mesure de donner des informations sur les incidences directes ou indirectes des activités des EMN sur l'emploi.

Madagascar

Le gouvernement indique que, pendant la période considérée, 128 entreprises se sont établies dans la zone franche d'exportation, prévoyant de fournir des emplois à plus de 75 000 personnes. Cet objectif a été atteint en 2000 et, en 2001, 125 000 emplois supplémentaires ont été créés. Toutefois, une période de crise en 2002 a contraint de nombreuses entreprises à fermer leurs portes ou à comprimer leurs effectifs.

Malaisie

Le gouvernement indique que, pendant la période 2000-2003, les EMN ont créé 174 770 emplois au total dans le secteur manufacturier, dont 55,2 pour cent dans l'industrie électrique et électronique, suivi de l'agroalimentaire, des produits fabriqués de métal et des produits en caoutchouc.

Mali

Selon le gouvernement, les activités des EMN ont eu des incidences positives sur la création d'emplois, la priorité ayant été accordée au recrutement de citoyens maliens. Les contrats précaires constituent l'exception.

Maroc

Le gouvernement signale que les EMN contribuent pour beaucoup à la croissance économique, à la création d'emplois et au développement régional et local. Elles emploient 33 pour cent de la main-d'œuvre industrielle.

Maurice

Le gouvernement signale que les EMN ont contribué à la création d'emplois dans le tourisme et dans le secteur manufacturier.

Mexique

Le gouvernement fournit les chiffres suivants concernant l'emploi dans les *maquiladoras* en 2003: 2,64 pour cent de la main-d'œuvre totale, 2,7 pour cent de l'emploi total et 15,7 pour cent de l'emploi dans l'industrie manufacturière. Dans les *maquiladoras*, 51,1 pour cent des travailleurs sont des hommes et 48,9 pour cent des femmes, soit 3,84 pour cent de l'emploi féminin total dans le pays.

Moldova, République de

Le gouvernement indique que les activités des EMN ont eu en général pour effet d'accroître les possibilités d'emploi.

Nicaragua

Si le gouvernement ne dispose pas de chiffres fiables, il considère que les EMN jouent un rôle important dans la création d'emplois, directement et indirectement, particulièrement dans les zones franches d'exportation (ZFE).

Nouvelle-Zélande

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* signale que la forte croissance de l'emploi enregistrée récemment inclut l'emploi dans les EMN.

Panama

Le gouvernement indique que l'IDE a contribué à créer des emplois dans les domaines suivants: centres d'appel, construction, transport et brasseries. Il considère que les mesures de privatisation et de rationalisation ont eu une incidence négative sur la stabilité de l'emploi dans le secteur des télécommunications.

Pays-Bas

Le gouvernement déclare qu'en tant que pays siège et pays d'accueil pour les EMN les Pays-Bas contribuent à la croissance économique, à l'augmentation de la productivité et à l'emploi. Il note que, dans le secteur de l'information et des communications, les EMN fournissent 55 000 emplois.

Pérou

La *Confédération nationale des institutions d'employeurs du secteur privé (CONFIEP)* évoque une étude de cas concernant l'IDE dans le secteur de l'énergie électrique qui a créé un nombre considérable d'emplois indirects.

Philippines

Le gouvernement ne dispose pas de statistiques désagrégées sur différentes catégories d'entreprises et par conséquent pas de données statistiques.

Pologne

Le gouvernement indique qu'en l'absence de travaux de recherche sur le sujet il n'est pas en mesure de déterminer les incidences directes et indirectes des EMN sur l'emploi. Il note que, conformément aux informations fournies par l'Agence polonaise pour l'investissement étranger, les EMN employaient à la fin de 2002 un million de personnes environ.

Selon l'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)*, un programme social régissant la stabilité de l'emploi et la sécurité et la santé au travail existait dans la plupart des EMN pendant la période de 2000 à 2003. Les EMN qui se sont établies plus récemment offrent des garanties de stabilité de l'emploi et des conditions de travail moins avantageuses mais respectent en général la législation polonaise du travail.

Portugal

Le gouvernement indique qu'il ne possède aucune information sur des mesures prises par les EMN pour promouvoir la stabilité et la sécurité de l'emploi. La sécurité de l'emploi est un principe fondamental de la législation nationale que toutes les entreprises doivent respecter. Dans le domaine de l'égalité de chances et de traitement, il existe certains exemples de bonnes pratiques suivies par des EMN en partenariat avec des agents locaux.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* considère que les fermetures d'entreprises et les transferts d'activités ont des incidences négatives sur la sécurité de l'emploi et sur les conditions de travail.

Royaume-Uni

Le gouvernement renvoie au rapport que le Royaume-Uni a présenté en 2004 en vertu de l'article 22 de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, qui donne des informations détaillées sur les politiques du Royaume-Uni dans ce domaine. Les

informations contenues dans le rapport s'appliquent à toutes les entreprises opérant au Royaume-Uni, y compris les EMN.

Suède

Le gouvernement indique que l'emploi dans les EMN a augmenté de 1,54 pour cent entre 2001 et 2002. Les statistiques font aussi ressortir que le nombre de postes dans les EMN a diminué de 667 000 à 520 600 entre 1996 et 2002, alors que l'emploi a augmenté pour cette catégorie d'entreprises implantées à l'étranger.

Suisse

D'après l'*Union patronale suisse (UPS)*, il n'y a pas de différences entre les sociétés suisses et les firmes étrangères du point de vue de leurs incidences sur l'emploi. Pendant la période considérée, l'emploi a progressé, particulièrement dans le secteur des services. En ce qui concerne l'égalité de traitement, les EMN bénéficient d'une excellente réputation. En janvier 2001, l'UPS a présenté un rapport contenant des recommandations sur le thème vie de famille et activités professionnelles.

Tchad

La *Confédération des syndicats du Tchad (CST)* signale que, pendant la période visée par l'enquête, les activités des EMN ont eu une incidence négative sur l'emploi, particulièrement dans le secteur pétrolier, où des personnes ont été licenciées à la fin des travaux de construction.

Thaïlande

Le gouvernement déclare qu'il n'a jamais recueilli de statistiques sur les incidences directes ou indirectes sur l'emploi des activités des EMN.

La *Confédération des employeurs de Thaïlande (ECOT)* affirme que, malgré l'absence d'informations statistiques, l'impact sur l'égalité des chances est positif, tandis que, pour ce qui est de la stabilité et de la sécurité de l'emploi, on ne peut se prononcer avec certitude.

Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* indique qu'il n'y a pas de statistiques sur les incidences directes et indirectes des EMN sur l'emploi.

Turquie

Le gouvernement signale que les EMN opérant dans les industries extractives, le tourisme, la construction, le commerce extérieur, l'agriculture, l'alimentation, l'aéronautique, la fabrication du marbre, les textiles, les produits chimiques, le tabac et les boissons dans la province d'Eskisehr ont contribué à renforcer les possibilités d'emploi direct et indirect. Dans la province de Manisa, les EMN travaillent en général dans l'industrie manufacturière, et l'emploi dans les EMN s'est accru de 20 pour cent. Grâce à l'achat de pièces détachées, de matériels de traitement et de services, les EMN ont aussi contribué à accroître les possibilités d'emploi indirect. Le gouvernement relève que les grandes EMN opèrent en général dans le secteur manufacturier et que leur incidence sur l'emploi est surtout directe. Les petites et moyennes EMN, par ailleurs, se trouvent en général dans le secteur des services et leur impact sur l'emploi est principalement indirect.

Zambie

Le gouvernement déclare qu'entre 2000 et 2003 des possibilités d'emploi ont disparu en raison de liquidations d'entreprises ou de réorganisations des activités opérationnelles.

Zimbabwe

Le gouvernement indique que, à cause de l'idée que se font certains pays en développement des événements politiques au Zimbabwe, certaines EMN de pays industrialisés ont cessé leurs activités ou les ont réduites dans le pays.

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 terme d'assurance risque).

Autriche

Le gouvernement indique que des garanties sont accordées aux entreprises autrichiennes en matière d'exportations et d'IDE, à condition que les activités qui en découlent aient pour effet d'améliorer la balance courante nationale. L'IDE des entreprises autrichiennes est généralement considéré de manière positive, parce que l'on s'attend à ce qu'il entraîne une augmentation des exportations et des transferts de connaissances et qu'il contribue ainsi à la création d'emplois à l'étranger, tout en conservant les emplois qualifiés en Autriche. Les EMN jouent un rôle secondaire, du fait que l'économie autrichienne est caractérisée par la prédominance des PME. Les demandes de prêts à conditions favorables en vue de l'exportation doivent répondre à certains critères, notamment en ce qui concerne les effets de ces prêts sur l'emploi dans le pays intéressé.

La *Chambre fédérale du travail (BAK)* indique qu'il n'existe pas de différence de traitement entre les EMN et les entreprises nationales.

Bélarus

Le Code des investissements (loi n° 37-3 du 22 juin 2001) a annulé et remplacé le Code des investissements étrangers au Bélarus (loi n° 1241-XII du 14 novembre 1991) et le code relatif aux activités liées aux investissements au Bélarus (loi n° 824-XII du 29 mai 1991). Le Code des investissements vise à favoriser l'investissement et à garantir les droits des investisseurs au Bélarus.

Bulgarie

Le gouvernement indique qu'il dispose d'un cadre législatif relatif à la réglementation des migrations pour le travail et de la protection du marché du travail, cadre qui comprend notamment la loi sur les étrangers, la loi sur la promotion de l'emploi et le règlement relatif aux conditions d'émission, de rejet et de suspension des permis de travail accordés aux étrangers en République de Bulgarie. Ce dernier texte prévoit des dispositions libérales en matière de transferts internes pour les salariés d'entités étrangères.

La *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB)* indique que le gouvernement n'applique pas de mesures spéciales en matière d'emploi dans le contexte de l'IDE, mais qu'une certaine préférence a été manifestée jusqu'ici envers les investissements consentis dans les domaines sensibles à l'emploi, préférence qui devrait

être supprimée en raison de ce qu'elle n'est pas conforme à la politique de la concurrence de l'UE.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* indique que le Code des investissements est actuellement en relecture. Le CNPB estime que les nouvelles dispositions sont très attrayantes et qu'elles vont stimuler l'investissement étranger et favoriser l'emploi.

Burundi

Les partenaires tripartites indiquent que la création d'emplois est l'un des critères à respecter pour bénéficier des avantages du Code des investissements.

Cameroun

L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* déclare qu'elle ne connaît pas les dispositions des mesures et règlements pris par le gouvernement en matière d'IDE et qu'elle ne sait pas si ces mesures et règlements accordent une attention particulière aux questions d'emploi. La *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* indique que le Code des investissements met en exergue les questions relatives à l'emploi.

Chili

Le gouvernement indique que le Chili a adhéré à la Déclaration ministérielle de 2000 de l'OCDE sur l'emploi, l'égalité de traitement, la sécurité de l'emploi, le travail des enfants, la sécurité et la santé, les relations de travail, le travail forcé et la liberté syndicale. Le Code du travail n'établit pas de distinction entre les entreprises nationales et les EMN. En revanche, il existe des dispositions spéciales concernant le travail dans le cadre des accords commerciaux conclus avec les Etats-Unis, l'UE et le MERCOSUR.

Colombie

Le gouvernement indique que les mesures et règlements relatifs à l'IDE figurent dans le décret n° 2080 de 2000, partiellement modifié par le décret n° 1844 de 2003. Ces décrets sont complétés par les décisions n^{os} 291 et 292 de la Communauté andine (1991), qui visent respectivement à accorder à toutes les entreprises de la communauté un traitement égal à celui des investisseurs colombiens et à régler la situation des entreprises multinationales andines. Ces règlements ne concernent ni l'emploi ni le travail, mais traitent essentiellement de l'enregistrement des investissements, des transferts de devises et du rapatriement des bénéficiaires.

Costa Rica

Le gouvernement indique que, sur les quatorze traités bilatéraux conclus en matière d'investissement, celui signé avec les Pays-Bas comporte des dispositions précises en matière de travail, tandis que les accords conclus respectivement avec le Canada et le Costa Rica dans ce domaine sont axés sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail.

Croatie

Le gouvernement indique qu'il est en train de prendre des mesures visant à promouvoir les investissements industriels dans le cadre de l'Agence de promotion de l'investissement. Il indique également que des zones économiques sont en train d'être

ouvertes dans les régions sous-développées possédant l'infrastructure voulue, ce qui permet de créer de nouveaux emplois et de lutter ainsi contre le fort chômage causé par la transition économique et la guerre.

Erythrée

Les partenaires tripartites indiquent que la Proclamation sur l'investissement n° 59/1994 régit à la fois l'investissement local et l'IDE. L'article 7(5) de ce texte dispose que les techniciens et cadres expatriés ne peuvent être employés qu'en l'absence de candidats nationaux qualifiés. Le même article fait obligation aux investisseurs de former des nationaux afin de remplacer les expatriés.

Hongrie

Le gouvernement indique qu'il favorise l'investissement dans le pays et précise que l'impact de l'emploi indirect est supérieur à celui de l'emploi direct et qu'il atteint 15 pour cent dans le secteur de la transformation et 40 pour cent dans les centres économiques régionaux.

Indonésie

Le gouvernement énumère les dispositions de sa politique et de sa réglementation relatives à l'IDE qui portent sur les questions d'emploi: loi n° 1/1967 concernant l'investissement étranger (art. 10, 11 et 12); loi n° 6/1968 concernant l'investissement national; loi de 1998 concernant la lutte contre les monopoles; accord entre le gouvernement de l'Indonésie et le Fonds monétaire international au sujet des mesures visant à améliorer la situation économique (Livre blanc); accord entre le gouvernement et le chef du gouvernement japonais au sujet de l'amélioration du climat des investissements; Groupe de travail sur le climat des investissements; accord conclu entre le gouvernement et le *Groupe consultatif sur l'Indonésie (CGI)* au sujet de la détermination de celui-ci à œuvrer en faveur de l'amélioration économique et de la progression de l'investissement en Indonésie; création d'une équipe chargée de l'amélioration des exportations et de l'investissement, coordonnée par le ministère des Affaires économiques.

Kenya

Le gouvernement indique que la politique relative à l'IDE prévoit les incitations suivantes: exemption fiscale de dix ans et imposition au taux fixe de 25 pour cent pour les dix années suivantes au profit des ZFE; rapatriement libre des capitaux étrangers; octroi de permis de travail pour les techniciens et cadres; rapatriement des capitaux et bénéfiques; garanties contre l'expropriation.

Lettonie

Le gouvernement indique que sa politique et sa réglementation relatives à l'IDE n'accordent pas une place particulière aux questions d'emploi.

Liban

Le gouvernement indique que les articles 11, 12 et 13 de la loi n° 360 de 2001, ainsi que le décret d'application qui accompagne cette loi, concernent l'emploi, notamment pour ce qui est des dispositions relatives au nombre d'emplois à créer dans certaines régions et zones.

Lituanie

Le gouvernement indique que la loi sur l'investissement (*Journal officiel*, n° 66-2127, 1999) précise les conditions dans lesquelles s'effectue l'investissement dans le pays, les droits des investisseurs et les mesures de protection de l'investissement pour tous types d'investissement (à l'exception des investissements dans les banques commerciales, les compagnies d'assurance, les institutions de crédit et les autres services financiers, qui sont réglementés par d'autres lois). Le gouvernement indique qu'il peut affecter des fonds et accorder des prêts et des garanties de prêt aux investissements relatifs à la restructuration des secteurs de l'économie et à la réduction des différences économiques et sociales entre les diverses régions du pays. Par ailleurs, le gouvernement peut conclure des accords relatifs à l'investissement à des conditions spéciales dans les régions où le taux de chômage est inférieur à la moyenne du pays.

Madagascar

Le gouvernement indique que l'importance du volume de création d'emplois constitue un atout dans l'octroi d'agréments pour bénéficier du régime de zones franches.

Malaisie

Le gouvernement indique qu'il existe des lignes directrices dans le secteur manufacturier au sujet de l'emploi de personnel expatrié. Le niveau d'emploi de personnel expatrié dépend du montant du capital étranger libéré.

Mali

Le gouvernement indique que, en ce qui concerne l'investissement étranger direct et les questions relatives à l'emploi, les facilités accordées à telle ou telle multinationale sont fonction de la convention d'établissement que l'EMN a signée avec le Mali. Les conventions d'établissement indiquent, entre autres, le nombre des emplois à créer par l'entreprise.

Maurice

Le gouvernement indique que Maurice, dans le cadre de sa politique libérale de l'investissement, accorde aux investisseurs étrangers un traitement égal à celui des nationaux. La politique de l'investissement est tournée vers les exportations. La politique de l'emploi est exempte de discrimination à l'égard des expatriés, en ce sens que tous les accords bilatéraux et multilatéraux contiennent une clause relative à la promotion et à la protection de l'investissement, qui traite des autorisations dont ont besoin les ressortissants étrangers qui travaillent dans le pays, notamment en matière d'entrée sur le territoire.

Mexique

Le gouvernement indique qu'en acceptant les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales il s'est engagé à améliorer en permanence sa politique nationale et internationale en la matière.

Nicaragua

Bien que le gouvernement accorde certains avantages fiscaux aux EMN pour attirer l'IDE, toutes les entreprises doivent respecter les dispositions en vigueur du droit du travail et de la sécurité sociale.

Nouvelle-Zélande

Selon le gouvernement, les EMN et les entreprises nationales doivent respecter la réglementation relative à l'emploi.

Panama

Le gouvernement mentionne la loi n° 28 de 1995 qui réglemente les incitations.

Pays-Bas

Le gouvernement indique que l'emploi a probablement diminué dans les EMN néerlandaises entre 2000 et 2003 en raison de la situation économique défavorable. Le gouvernement s'appuie sur les Principes directeurs de l'OCDE et les critères relatifs à la responsabilité sociale des entreprises pour contrôler les programmes et crédits d'exportation.

Pérou

Le gouvernement indique que les textes relatifs à cette question sont les suivants: articles 62 et 63 de la Constitution de 1993, qui énoncent le principe de l'égalité de traitement devant la loi; décrets législatifs n°s 662 (août 1991) et 757 (novembre 1991), qui concernent les différents types de contrat; décision n° 291 de l'Accord de Cartagène, qui dispose que les nationaux des pays membres doivent bénéficier du même traitement que les nationaux du pays où ils travaillent.

Pologne

Le gouvernement indique qu'il tient compte de la forme et de la composition sectorielle de l'IDE. Il accorde la préférence aux investissements nouveaux et tournés vers l'exportation, ainsi qu'aux investissements consentis dans les secteurs de technologies de pointe, comme le secteur automobile et les secteurs voisins, l'industrie chimique et l'industrie pharmaceutique, qui suscitent des activités de recherche et de développement. Par ailleurs, l'IDE est orienté vers les régions les moins développées pour atténuer les écarts de développement régionaux. Pour intégrer ces stratégies, on a créé en 2003 une Agence polonaise de l'information et de l'investissement étranger. La loi relative à l'appui financier à accorder aux nouveaux investissements d'importance stratégique pour l'économie est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004. Un programme visant à accélérer le développement économique du pays en supprimant les obstacles à l'investissement a été adopté en 2003. Dans le cadre des dispositions du plan d'action de 2003 du ministère de l'Economie, du Travail et de la Politique sociale, un porte-parole des investisseurs a été nommé, avec pour mission de servir d'agent de liaison et de déterminer les améliorations qui pourraient être apportées au système pour attirer les investisseurs.

Suède

Le gouvernement indique que le droit du travail suédois s'applique à toutes les entreprises enregistrées en tant qu'employeurs, à l'exception des citoyens provenant des autres pays de l'UE qui résident en Suède au bénéfice d'un contrat de courte durée et sont employés par des entreprises situées dans un autre pays de l'UE. Par ailleurs, il indique que l'Office suédois de garantie des crédits à l'exportation (EKN), qui est placé sous l'autorité du gouvernement, peut fournir des garanties en matière de crédit à l'exportation et d'investissement. L'EKN doit informer ses clients des Principes directeurs de l'OCDE et du Pacte mondial des Nations Unies.

Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* indique qu'il n'est pas possible d'imposer des clauses relatives à l'emploi dans les accords sur l'investissement. Ces mesures doivent être combinées avec une politique de la formation professionnelle orientée vers les besoins concrets des entreprises.

L'*Union syndicale suisse (USS)* indique qu'elle a demandé que, lors de la révision de la loi sur la garantie des risques à l'exportation, soit incluse une disposition d'obligation, pour ses bénéficiaires, de respecter les normes internationales du travail ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des sociétés multinationales.

Turquie

Le gouvernement indique que la loi n° 4875 relative à l'IDE a été promulguée le 5 juin 2003. Une disposition de cette loi traite de l'emploi du personnel expatrié.

Zambie

Le gouvernement indique qu'il a mis en œuvre une politique de libéralisation du régime de l'IDE, avec pour résultat d'accroître le volume des capitaux provenant de la sous-région et d'outre-mer. Il note que, si à court terme des emplois ont été perdus et le taux de chômage s'est accru après la restructuration des activités des entreprises privatisées, la recapitalisation de ces entreprises a entraîné une hausse progressive de l'emploi.

Zimbabwe

Le gouvernement indique que, en vertu de sa politique et du cadre juridique en vigueur, les EMN doivent donner la priorité aux nationaux en matière d'emploi. Les EMN installées au Zimbabwe sont autorisées à recruter à l'extérieur lorsque les compétences locales font défaut.

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'emploi⁸.

Autriche

La *Chambre fédérale du travail (BAK)* cite trois exemples de consultations qui ont eu des effets négatifs sur l'emploi.

Brésil

La *Confédération nationale des institutions financières (CNF)* indique que, en cas de changement dans les activités d'une EMN ou dans toute autre situation similaire susceptible d'avoir des effets importants sur l'emploi, des consultations ont généralement lieu entre les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau sectoriel. La CNF ne dispose pas d'information sur des cas précis.

⁸ A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.

Cameroun

Le *Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM)* indique que les multinationales ont participé à la négociation des conventions collectives, lesquelles permettent de revaloriser les rémunérations des travailleurs et d'améliorer les conditions de travail.

L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* et la *Confédération des syndicats de travailleurs du Cameroun (CSTC)* déclarent qu'elles ne disposent d'aucune information concernant des consultations qui ont pu avoir lieu entre les EMN, le gouvernement et/ou les organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet des effets sur l'emploi des changements intervenus dans les activités des EMN.

Canada

Le gouvernement de l'Alberta indique que l'essor de l'industrie du pétrole et du gaz a entraîné une forte augmentation de l'emploi. Le gouvernement de l'Alberta participe aux discussions et consultations en cours avec les entreprises (y compris les EMN) concernant les grands projets économiques qui créent de l'emploi.

Le gouvernement de l'Ontario indique que tous les employeurs relevant de la juridiction provinciale sont tenus d'informer le ministère du Travail de certains changements intervenus dans leurs activités lorsque ces changements ont des effets importants sur l'emploi. En vertu de la loi de 2000 sur les normes d'emploi, tous les employeurs qui donnent un préavis de licenciement à 50 de leurs salariés ou plus au cours d'une période de quatre semaines sont tenus de fournir des informations à ce sujet au directeur des normes d'emploi selon une forme approuvée par celui-ci. Le formulaire sur lequel figurent ces informations doit être affiché dans l'établissement concerné et peut être consulté par le public. En revanche, on ne publie pas de résumé des informations en question.

Le gouvernement de l'Ontario accorde une priorité élevée au maintien et au développement de la part de la province dans l'industrie automobile nord-américaine. Un fonds automobile de 500 millions de dollars a été constitué pour permettre à la province de s'aligner sur les mesures d'incitation offertes par différents Etats et administrations locales des Etats-Unis pour attirer les investissements dans ce secteur.

Le gouvernement du Québec ne collecte pas d'informations spécifiques sur les EMN. Cependant, la Commission des partenaires du marché du travail est depuis 1997 le Forum national de concertation pour l'emploi où les principaux décideurs du monde du travail mettent en commun leurs expertises et leurs idées. Les membres de cette commission sont nommés par le gouvernement et sont choisis parmi les divers groupes d'acteurs du marché du travail: organisations d'employeurs, syndicats, communautés, monde de l'éducation et ministères ayant un mandat économique.

Corée, République de

La *Fédération des employeurs de Corée (KEF)* indique que les EMN ne défendent pas leurs intérêts collectivement. Elles consultent leurs syndicats et leurs comités d'entreprise sur les questions qui ont des effets importants sur l'emploi, mais ne mènent pas de discussions séparées avec le gouvernement et avec les organisations de travailleurs en dehors du cadre de l'entreprise.

Croatie

Le gouvernement indique que les consultations avec les EMN se font par le biais des conseils socio-économiques tripartites, aux niveaux local, régional et national, ainsi que

par celui du Conseil national de la concurrence. Une attention spéciale est accordée aux cas dans lesquels les EMN, après avoir acquis la majorité du capital d'une entreprise nationale, réduisent l'effectif dans le cadre de la modernisation de leurs activités. Les centres mobiles d'appui à la réforme économique, qui dépendent du Bureau croate de l'emploi, offrent alors une assistance visant à aider les travailleurs licenciés à se réinsérer. Le gouvernement note que des consultations entre les organisations de travailleurs et les EMN ont lieu lorsque des syndicats sont présents dans l'entreprise mais que, dans les EMN nouvellement créées, il est difficile d'organiser des activités syndicales à la base.

L'*Association croate des employeurs (HUP)* indique que, lorsque les EMN lui sont affiliées, les communications avec les syndicats sont actives et débouchent sur des conventions collectives qui réglementent les questions relatives aux droits et obligations liés à la relation d'emploi.

Erythrée

La réponse conjointe indique qu'aucun changement intervenu dans les activités des EMN n'a eu d'effet important sur l'emploi.

Fidji

Le *Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)* indique qu'aucune consultation n'a lieu entre les EMN et/ou les organisations de travailleurs et le gouvernement.

Hongrie

Le gouvernement indique qu'il mène des consultations régulières avec les EMN, lesquelles participent aux activités du Conseil économique ainsi que, depuis 2004, du Conseil économique et social de la Hongrie.

Indonésie

Le gouvernement donne un exemple de consultations entre EMN et syndicats concernant les modifications des activités des EMN susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'emploi, à savoir les consultations placées sous les auspices de la Fondation Friedrich Ebert, dans le cadre desquelles les EMN et les syndicats ont affirmé qu'il ne pouvait y avoir d'amélioration de la situation sociale sans amélioration de l'emploi.

Italie

Le gouvernement indique que le ministère du Travail et des Affaires sociales mène des consultations avec les partenaires sociaux afin de prévenir et de résoudre les différends concernant les questions d'emploi, en particulier dans le cas des licenciements collectifs. Au cours de la période considérée, des EMN ont participé à 25 pour cent de ces consultations.

Japon

La *Confédération des syndicats du Japon (JTUC-RENGO)* indique qu'il n'y a pas à sa connaissance de consultations concernant les modifications des activités des EMN susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'emploi.

Kenya

Le gouvernement indique que les EMN négocient habituellement avec les syndicats concernés, mais qu'on ne dispose pas d'information précise à ce sujet.

Lettonie

Le gouvernement indique qu'il ne dispose pas d'information sur les consultations qui pourraient avoir lieu entre les EMN et les organisations de travailleurs au sujet des modifications des activités des EMN susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'emploi.

Mali

Le gouvernement indique qu'au Mali toutes les consultations ont lieu entre l'Etat et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Une place spécifique n'est pas faite aux multinationales en dehors du contenu des conventions d'établissement.

Mexique

Le gouvernement indique que, dans l'industrie automobile, certaines situations ont été résolues par des accords conclus avec les entreprises intéressées, en vue de minimiser les effets négatifs sur le lieu de travail et l'emploi.

Nouvelle-Zélande

Le gouvernement indique qu'aucune consultation n'a lieu entre lui et les EMN ou les organisations de travailleurs.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* ajoute que, si aucune consultation n'a lieu au niveau central avec les syndicats au sujet des effets sur l'emploi, certains syndicats ont été consultés sur les modifications importantes pouvant avoir des effets sur l'investissement.

Pays-Bas

Le gouvernement indique qu'il ne dispose pas d'information sur les consultations menées entre les EMN et les organisations de travailleurs au sujet des modifications dans les activités des EMN susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'emploi. Il indique également que, dans certains cas, les syndicats se sont demandé si les modifications apportées étaient conformes aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des EMN. Si certaines de ces questions ont été retirées au cours des négociations portant sur un plan social relatif à certaines fermetures, d'autres doivent toujours être examinées par le Point de contact national de l'OCDE.

Pérou

Le gouvernement indique que ce type de consultation a eu lieu en deux occasions.

Pologne

Le gouvernement indique que des consultations ont eu lieu à l'initiative de l'OIT, mais qu'elles se sont terminées en 2001. Il note également qu'il se produit parfois des consultations individuelles.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* partage l'avis du gouvernement.

République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* indique qu'aucune consultation n'est organisée.

Royaume-Uni

Le gouvernement indique qu'une centaine d'EMN du Royaume-Uni sont dotées d'un comité d'établissement européen, lequel est tenu de mener des consultations avec les organisations représentant les salariés au sujet des changements marquants ayant une incidence sur les activités et l'emploi. Les consultations doivent porter sur nombre de questions importantes concernant les relations professionnelles, particulièrement en cas de licenciement d'au moins 20 salariés au cours d'une période de quatre-vingt-dix jours. Par ailleurs, les EMN doivent informer l'administration et le Service de l'emploi de ces décisions. Le Service de l'emploi coordonne les activités menées avec les employeurs et les partenaires locaux en vue de gérer au mieux les licenciements. Son action, qui est adaptée aux besoins des personnes, de l'employeur, de l'économie locale et du marché du travail, prend les formes suivantes: consultations relatives aux pratiques optimales; informations et avis; formation professionnelle, analyse et accès rapide à toute une gamme de mesures d'aide; requalification.

Trinité-et-Tobago

Selon l'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)*, on ne dispose pas d'information sur les consultations menées entre les EMN et les organisations de travailleurs.

Turquie

Le gouvernement indique qu'aucune consultation n'a lieu entre les EMN et le gouvernement ou les organisations de travailleurs concernant les modifications des activités des EMN susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'emploi.

Zimbabwe

Le gouvernement indique qu'un Forum de négociation tripartite (TNF) organise des consultations entre l'administration et les EMN au sujet des questions d'emploi dans le secteur minier. Dans ces négociations, la Confédération des employeurs du Zimbabwe (EMCOZ) représente les EMN.

Formation

(paragraphe 29 à 32)

29. Les gouvernements devraient, en coopération avec toutes les parties intéressées, développer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi⁹. Tel est le cadre dans lequel les entreprises multinationales devraient poursuivre leurs politiques de formation.

30. Les entreprises multinationales devraient veiller, en déployant leurs activités, à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays. Cette formation devrait, dans la mesure du possible, développer des

⁹ Convention (n° 142) et recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

aptitudes utiles en général et promouvoir les possibilités de carrière. Cette responsabilité devrait s'exercer, le cas échéant, en coopération avec les autorités du pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions locales, nationales ou internationales compétentes.

31. Les entreprises multinationales exerçant leur activité dans des pays en développement devraient participer, de même que les entreprises nationales, à des programmes, y compris des fonds spéciaux, encouragés par les gouvernements des pays d'accueil et soutenus par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces programmes devraient viser à encourager l'acquisition et le développement de compétences ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle. Ils devraient être administrés en commun par les parties qui les soutiennent. Autant que praticable, les entreprises multinationales devraient, à titre de participation au développement national, fournir les services de personnel de formation qualifié pour aider à mettre en œuvre les programmes de formation organisés par les gouvernements.

32. Les entreprises multinationales devraient, en coopération avec les gouvernements et dans la mesure admissible pour ne pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise, offrir dans l'entreprise tout entière des possibilités pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux dans des domaines appropriés tels que les relations professionnelles.

Question 11

*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*¹⁰.

Question 12

*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*¹¹.

Allemagne

La *Confédération des associations d'employeurs d'Allemagne (BDA)* a relevé un certain nombre d'exemples de bonnes pratiques sur son site Web (www.csrgermany.de); il s'agit notamment d'activités menées par les entreprises dans les domaines de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation professionnelle. La confédération fait suivre la réponse d'une EMN qui a lancé plusieurs projets visant à promouvoir l'enseignement universitaire et la recherche.

La BDA fait savoir que les entreprises allemandes consacrent chaque année plus de 17 milliards d'euros à la mise en valeur des ressources humaines. L'accent est mis sur les activités permettant d'adapter le savoir-faire des travailleurs aux changements techniques et organisationnels, ainsi que sur la formation axée sur le développement de la carrière qui prévoit notamment une série de cours structurés aboutissant à des qualifications formelles.

¹⁰ A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.

¹¹ Idem.

Belgique

Les partenaires tripartites font savoir que certaines multinationales participent à des foires de l'emploi, à des salons de la formation professionnelle ou sponsorisent des sessions de formation ou des rencontres de recyclage, des colloques d'échange d'expériences ou d'informations en matière de recherche, tout particulièrement dans les domaines de l'ingénierie médicale ou des produits pharmaceutiques.

Bolivie

Le gouvernement signale que les EMN font appel aux institutions publiques de formation professionnelle pour former leur personnel.

Brésil

La *Confédération nationale des institutions financières (CNF)* fait savoir que les initiatives concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation professionnelle sont généralement négociées entre les organisations d'employeurs et de travailleurs à l'échelon sectoriel, mais que les informations à ce sujet ne sont pas toujours disponibles. Les EMN apportent une contribution efficace et positive par la mise au point de programmes et d'accords visant à mettre en œuvre les politiques gouvernementales. Des mesures spécifiques sont également mises au point au niveau de l'entreprise ou du secteur.

Bulgarie

Le gouvernement cite pour exemple les initiatives prises par une EMN dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation professionnelle. L'entreprise en question a organisé de nombreux programmes de formation en 2003, en particulier un programme d'encadrement à l'intention de hauts responsables, d'opérateurs de grues, motorisées ou non et de pompiers. Elle a également préparé des personnels au processus de certification ISO-9001. Le gouvernement signale aussi que les chaînes hôtelières internationales forment leur personnel aux normes de qualité du service.

Le gouvernement indique que la *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB)* estime que les départements des ressources humaines mettent rarement en en valeur les ressources humaines et qu'ils accordent davantage d'attention à la promotion du personnel et à l'engagement des travailleurs vis-à-vis de leur entreprise. Ils notent que chaque entreprise élabore des plans annuels de formation et que différents cours sont offerts selon les établissements. Ils relèvent que certains employeurs proposent également des cours de langue, ainsi que des cours d'informatique. Les organisations de travailleurs organisent également des activités de formation financées par leurs propres fonds.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* ne dispose pas de données statistiques à cet égard, mais déclare que les EMN qui œuvrent dans le domaine des banques, de l'industrie, de l'informatique et des assurances organisent régulièrement des sessions de formation et de perfectionnement de leurs employés.

Burundi

Les partenaires tripartites signalent que les EMN ont apporté une contribution dans les domaines de la formation aux nouvelles technologies.

Cameroun

L'Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC) déclare que, si les EMN prennent des initiatives dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines et assurent fréquemment des activités de formation, elles ne sont pas tenues de communiquer des statistiques, et peu d'informations sont données dans leurs rapports.

La Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC) signale qu'elle ne dispose d'aucune information sur 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. Néanmoins, comme les autres entreprises du secteur privé, les EMN versent 1 pour cent de la masse salariale au Fonds national de l'emploi, organisme d'Etat spécialisé dans le domaine de la formation professionnelle et du placement des demandeurs d'emploi.

Le Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM) reconnaît les contributions positives des EMN à la mise en valeur des ressources humaines. Dans certains cas des postes internationaux ont été accordés à des nationaux après une formation à la maison mère.

Canada

Le gouvernement est résolu à faire face aux demandes de l'économie en matière de qualifications et de main-d'œuvre au moyen de sa stratégie d'innovation (www.innovationstrategy.gc.ca). Dans le cadre de cette stratégie, les recherches se concentrent notamment sur les points suivants: incidence du vieillissement de la population sur le marché du travail et la main-d'œuvre spécialisée; formation parrainée par l'employeur; adaptation du marché du travail aux travailleurs spécialisés; mobilité des travailleurs spécialisés dans le monde.

Le gouvernement fédéral du Canada signale que certaines instances ont fourni des exemples de la manière dont l'industrie pharmaceutique favorise la mise en valeur des ressources humaines et l'éducation, à la fois directement et indirectement. A titre d'exemple, l'éducation médicale directe est une importante composante commerciale de l'entreprise, même si le montant des investissements n'est pas connu. Les sessions périodiques d'éducation médicale organisées par les milieux médicaux sont presque toujours financées par les laboratoires pharmaceutiques. Indirectement, la formation professionnelle profite du financement des essais cliniques dans les hôpitaux par les laboratoires ainsi que de la recherche dans les universités. Les étudiants et les cliniciens peuvent acquérir des compétences dans certains domaines en participant à ces projets, même si les entreprises n'assurent pas à proprement parler la formation.

Le gouvernement de l'Alberta fait savoir que les EMN jouent un rôle de premier plan dans la mise en valeur des ressources humaines, l'éducation et la formation professionnelle. Les EMN rencontrent fréquemment les pouvoirs publics pour déterminer les besoins dans le domaine des qualifications ainsi que le contenu des programmes de formation.

Le gouvernement du Québec signale que la mise en œuvre et la gestion de la loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre s'appuient sur la collaboration avec plusieurs intervenants: la Commission des partenaires du marché du travail, qui regroupe des représentants du patronat, des syndicats, des milieux communautaires, des réseaux de l'éducation et des ministères à vocation économique; l'Agence gouvernementale Emploi-Québec; enfin, le ministère du Revenu du Québec. Les employeurs qui n'investissent pas les sommes prévues par la loi doivent verser au ministère du Revenu l'équivalent de leurs obligations de formation; les sommes perçues

constituent le Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Les entreprises dont la masse salariale excède un million de dollars canadiens sont tenues d'en investir 1 pour cent dans la formation de leur personnel. Plus de 85 pour cent des employeurs entrant dans cette catégorie investissent plus que le 1 pour cent requis dans la mise en valeur des ressources humaines.

Le gouvernement de l'Ontario déclare que les EMN apportent des contributions précieuses au système de formation de l'Ontario en fournissant des conseils concernant différents aspects de l'apprentissage, en particulier les programmes et les normes de formation, ainsi que les qualifications nécessaires dans les industries émergentes.

Chili

La *Confédération de l'industrie et du commerce (CPC)* signale que les organisations d'employeurs certifient les compétences des travailleurs, ce qui constitue une contribution à leur employabilité future. Les informations sur cette pratique sont partagées avec le gouvernement en vue de l'élaboration d'une loi. Les entreprises collaborent avec le gouvernement à la conception et à la mise en œuvre d'un programme d'activités en faveur de la croissance qui s'efforce de développer l'éducation et la formation et de faire appel aux technologies de l'information pour améliorer la qualité de la vie de la population.

Chine

Le gouvernement déclare qu'il considère les initiatives adoptées par les EMN dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation professionnelle comme relevant du domaine privé des entreprises concernées et s'abstient donc de toute ingérence.

Colombie

L'*Association nationale des industriels (ANDI)* déclare que les EMN forment leurs travailleurs directement ainsi que par l'intermédiaire des institutions publiques de formation.

Corée, République de

La *Fédération des employeurs de Corée (KEF)* fait savoir que les EMN investissent massivement dans la mise en valeur des ressources humaines pour garantir la productivité et la compétitivité des entreprises. Toutefois, la plus grosse partie de ces investissements est centrée sur des technologies marginales, et non pas sur les technologies de base. La plupart des EMN n'investissent que dans les cours de formation susceptibles d'améliorer l'efficacité de leurs activités et la qualité de leurs produits. Par ailleurs, la plupart des EMN préfèrent faire appel à des chasseurs de têtes pour trouver du personnel qualifié plutôt que de former le personnel en place. Cette pratique porte atteinte aux entreprises locales et nuit aux efforts mis en œuvre pour trouver des solutions au chômage des jeunes. Les EMN ne déploient pas suffisamment d'efforts pour soutenir le système national de formation et de développement des ressources humaines, par l'intermédiaire de mécanismes de consensus social tels que la Commission tripartite coréenne. Les EMN semblent oublier qu'elles appartiennent aussi à la communauté des affaires; ce travers est inhérent aux entreprises qui reçoivent leurs consignes de leur maison mère. Bien souvent elles agissent sans tenir compte des autres entreprises, ce qui a conduit à critiquer leur comportement lorsqu'elles font «cavalier seul».

Costa Rica

Le gouvernement signale que certaines EMN participent activement à la mise en œuvre de la formation et de l'éducation au Costa Rica par l'intermédiaire du Système national d'enseignement technique (SINTEC). L'université du Costa Rica et l'Institut technologique du Costa Rica ont étoffé leurs programmes de formation en ingénierie système ainsi que dans d'autres domaines.

Croatie

Le gouvernement déclare que les EMN mettent en œuvre des systèmes de formation internes. Il cite une entreprise, qui investit régulièrement dans les cours de langue, de télécommunications ainsi que dans des programmes spécialisés pour les nouveaux managers. Le gouvernement n'a pas d'informations sur la contribution des EMN au renforcement des politiques de formation et des systèmes d'offre de formation aux niveaux national et sectoriel ou local ou par une participation à des organes tripartites.

L'*Association croate des employeurs (HUP)* met en relief les pratiques de formation mises en œuvre dans une EMN. L'un des grands principes stratégiques de cette entreprise est d'accorder une attention permanente à la mise en valeur des ressources humaines. En outre, au début de chaque année, dans le cadre de l'élaboration d'un plan stratégique, un programme de formation est défini pour chaque employé. Durant la période 2000-03, l'entreprise a consacré en moyenne 8,3 millions de kunas à la formation, soit, 7 117 kunas par salarié. Parmi les cours organisés, on peut citer un programme de développement des compétences professionnelles élaboré en coopération avec l'université de Zagreb. Des bourses sont également accordées pour parfaire la formation des personnes déjà diplômées. L'entreprise organise aussi environ 20 000 cours dans différentes disciplines par l'intermédiaire de son portail Web.

Cuba

Toute entité fournissant des travailleurs à une entreprise mixte est tenue de recruter et de sélectionner les personnes répondant au mieux aux critères exigés par l'emploi en question. Par ailleurs, une fois qu'un travailleur est employé, directement ou indirectement, par une entreprise mixte, les deux parties (l'entreprise mixte et l'entité fournissant les travailleurs) doivent conjointement le former à toute nouvelle qualification requise.

Erythrée

Les partenaires tripartites font savoir qu'une entreprise du secteur du tourisme a mis sur pied un département de la formation pour coordonner la formation professionnelle, le développement des carrières et d'autres programmes de formation. Dès le début de l'opération, quelque 160 travailleurs sans qualifications nouvellement recrutés ont bénéficié d'une formation; 49 autres techniciens et cadres ont suivi un stage de mise à niveau. Des personnels ont été envoyés à l'étranger dans le cadre de divers programmes d'échanges. Durant la période à l'étude, une EMN du secteur du tabac a organisé des stages de formation à l'intention de 36 personnes qui ont pu suivre des cours d'une durée de un à quatorze jours.

Fidji

Selon le *Congrès des syndicats de Fidji (FTUCC)*, les informations précises concernant les activités de formation soutenues par les EMN ne sont pas disponibles. Ces activités ont lieu essentiellement à l'interne.

Finlande

Le gouvernement fait savoir que les travailleurs des EMN disposent des mêmes possibilités de formation que les autres travailleurs du pays. Il constate une expansion régulière des cours de langue, et note que le nombre exact des travailleurs des EMN ayant suivi des cours de formation n'est pas connu, du fait que ces cours sont financés par les entreprises elles-mêmes. Les EMN finlandaises qui entretiennent des liens avec des institutions de formation professionnelle au profit de leur personnel peuvent également bénéficier d'un soutien de l'Etat, mais ce soutien excède rarement le tiers des coûts totaux de formation.

Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* signale que, en application du Code du travail, les EMN ont l'obligation de former les nationaux et d'en faire rapport aux autorités compétentes.

Hongrie

Le gouvernement fait savoir que les EMN organisent des cours de formation notamment dans les domaines suivants: communication; motivation; gestion des conflits; gestion des projets; résolution des problèmes; promotion du travail d'équipe; conflits et crises; technologies de l'information et des communications. Ces cours concernent 50 à 80 pour cent des salariés des EMN. Les taux de formation les plus élevés se rencontrent dans le secteur financier, l'assurance, les services postaux, les télécommunications, la fourniture d'énergie et d'eau, avec des chiffres variant entre 68 et 79 pour cent. Le gouvernement a connaissance d'un certain nombre d'EMN qui coopèrent avec des entreprises hongroises dans les domaines de la formation et du développement. Les EMN sont tenues de verser 1,5 pour cent de leur masse salariale brute au budget public de la formation professionnelle, mais ce taux peut être abaissé si elles assument elles-mêmes les activités de formation. Le gouvernement fait également savoir qu'il a la possibilité d'exiger l'organisation d'activités de formation et de développement des compétences des travailleurs par ordonnance ministérielle. Les cours organisés par les EMN ont tendance à porter sur l'utilisation de leurs propres technologies.

Le gouvernement indique que les organisations d'employeurs consultées estiment qu'une grande partie des activités de formation et de développement assurées par les EMN vise à gérer le remplacement de leur propre main-d'œuvre spécialisée. En général, les EMN assurent une formation supérieure à la moyenne nationale.

Indonésie

Le gouvernement fait savoir que la loi n° 13/2003 sur la main-d'œuvre oblige toute entreprise à organiser des activités de mise en valeur des ressources humaines et de formation professionnelle appropriées à l'intention de ses salariés. Il relève que les EMN, et en particulier celles opérant dans les mines, le pétrole et l'automobile, se sont appuyées sur des initiatives nationales de formation telles que le Système national de formation professionnelle (*Sistem Pelatihan Kerja Nasional*) et le Conseil national de la normalisation professionnelle (*Badan Nasional Standarisasi Profesi*). Les EMN qui emploient du personnel expatrié contribuent également au Fonds indonésien pour le développement des qualifications et des compétences (*Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Tenaga Kerja Indonesia*) qui vise à favoriser les transferts de technologies et de compétences en matière de gestion au profit des travailleurs indonésiens.

Italie

Le gouvernement fait savoir que l'institut pour la mise en valeur des ressources humaines et la formation professionnelle a lancé en 2002 une enquête sur la formation dans les entreprises; cette enquête a porté sur 109 grandes entreprises, au nombre desquelles 102 étaient des EMN. Ses conclusions ont révélé que, dans l'ensemble, les grandes entreprises italiennes étaient légèrement plus actives dans le domaine de la formation que les EMN étrangères.

Kenya

Le gouvernement fait savoir que les EMN, tout comme les entreprises kenyanes, forment leurs salariés en s'appuyant sur un système mis au point par la Direction de la formation professionnelle et d'autres institutions nationales. En participant à ce système, la *Fédération des employeurs du Kenya (FKE)* veille à garantir une participation des EMN à la formulation des politiques en matière de mise en valeur des ressources humaines. A l'échelon sectoriel et de l'entreprise, les EMN assurent une formation sur le tas, et un assez grand nombre de cadres moyens et supérieurs sont envoyés à l'étranger pour y suivre une formation spécialisée de courte durée.

Lettonie

Le gouvernement fait savoir il ne possède pas de données ou d'informations statistiques sur les contributions des EMN à la mise en valeur des ressources humaines, l'éducation et la formation professionnelle.

Lituanie

Le gouvernement signale que les syndicats coopèrent avec les EMN à l'organisation de la formation à l'intention des représentants des travailleurs.

Malaisie

Le gouvernement déclare qu'il a entrepris une étude de faisabilité dans le cadre de l'introduction d'approches «duales» visant à améliorer le système actuel de formation technique et professionnelle. Ces approches reposent sur une collaboration entre l'Etat et le secteur privé dans le cadre de laquelle les institutions de formation fournissent leurs moyens propres, tandis que le secteur privé se charge des aspects pratiques. Plusieurs volets sont notamment abordés: amélioration de la mise en œuvre des systèmes d'apprentissage; analyse de l'élaboration des programmes; analyse des systèmes de formation et de recyclage; enfin, renforcement du rôle du Conseil national de la formation professionnelle dans l'administration et la coordination des politiques et de la formation professionnelle.

Le gouvernement s'occupe de diverses initiatives de formation: Fonds pour la mise en valeur des ressources humaines; Fonds pour le perfectionnement des compétences; subventions des activités de perfectionnement des qualifications par l'intermédiaire du Centre pour le développement des petites et moyennes industries (SMIDEC), programme de formation professionnelle; enfin, instituts de formation d'Etat. Le programme des relations industrielles encourage les PME à fournir de la main-d'œuvre aux EMN, avec le soutien de ces dernières. Ce programme est centré sur des secteurs bien précis: électricité, électronique, automobile et exploitation des ressources naturelles. Le programme d'approvisionnement global, mis en œuvre par le SMIDEC en collaboration avec les EMN et les centres de développement des compétences, apporte également un soutien aux PME en organisant une formation dans les qualifications particulièrement recherchées et en

établissant des liens avec les grandes entreprises. Ce programme vise essentiellement les cadres de la haute direction.

Dans le cadre de la promotion de la mise en valeur des ressources humaines dans les EMN, l'institut de formation de la main-d'œuvre (ILJTM) organise des cours modulaires et spécialisés de courte durée pour les travailleurs de l'industrie et des EMN. L'ILJTM possède également un conseil consultatif (auquel 80 EMN ont participé entre 2001 et 2003) qui recense les besoins en formation et met en œuvre les stratégies conçues pour répondre aux besoins de l'industrie; le conseil donne également des informations en retour sur diverses questions relatives à la formation. Certaines EMN collaborent également activement à l'élaboration de la norme nationale en matière de qualifications professionnelles. Des EMN agréées par le Conseil national de la formation professionnelle organisent également la formation professionnelle de leurs propres travailleurs.

Mali

Le gouvernement fait savoir que les sociétés minières ont adopté des politiques de formation sur les sites en faisant appel à des formateurs en ressources humaines; il indique aussi que les EMN contribuent surtout à l'éducation de base dans les zones où elles opèrent, et qu'elles contribuent à l'amélioration du taux de scolarisation.

Maroc

Le gouvernement fait savoir qu'il ne dispose pas de données statistiques sur les programmes de formation assurés uniquement par les EMN. Toutes les entreprises, y compris les EMN, collaborent avec le ministère chargé de la Formation professionnelle à la mise en œuvre de trois programmes de formation distincts. Le premier vise à développer les compétences dans les secteurs du tourisme/hôtellerie et du textile/habillement. Le deuxième programme combine formation sur le tas et formation en apprentissage; tous deux sont destinés aux jeunes gens qualifiés à la recherche d'un premier emploi. Le troisième programme, qui aborde la formation en cours d'emploi, vise les salariés des entreprises.

Maurice

Le gouvernement fournit une liste des cours de formation dispensés par les EMN. Sept d'entre elles ont organisé un total de 195 cours durant la période à l'examen, à la fois pour leurs salariés et pour des personnes de l'extérieur. Les EMN, comme toutes les entreprises du secteur privé, sont légalement soumises à un prélèvement de 1 pour cent de la masse salariale au titre de la formation. Ce montant est géré par le comité chargé de la formation professionnelle (IVTB) régi par un conseil composé d'un nombre égal de représentants des secteurs, public et privé. En contrepartie, les employeurs ont droit à des déductions fiscales à hauteur de 75 pour cent des dépenses consacrées à la formation. Les EMN sont également membres de l'IVTB ainsi que des comités consultatifs sectoriels de la formation. Les EMN siègent aussi au conseil d'administration de certaines écoles de l'IVTB (dans certains secteurs: TI; électronique; conception de produits; hôtellerie; etc.). Les EMN participent au système de formation par l'intermédiaire du système national d'apprentissage et apportent leur assistance pratique en matière d'évaluation dans les secteurs tels que l'hôtellerie et le tourisme. Les EMN engagent leurs salariés à participer à l'élaboration des programmes et des projets de formation.

Mexique

Le gouvernement fait savoir que, conformément à la législation du travail, toutes les entreprises y compris les EMN sont tenues d'assurer une formation à leurs salariés, à tous

les niveaux. Les données statistiques n'établissent pas de distinction entre les EMN et les entreprises mexicaines.

Moldova, République de

Le gouvernement indique que les EMN forment leurs salariés aux qualifications nécessaires au développement de leurs activités.

Nicaragua

Le gouvernement déclare que l'Institut national de technologie (INATEC) élabore les politiques, directives et règlements de la formation professionnelle. Le programme national de formation professionnelle est financé par un prélèvement de 2 pour cent sur la masse salariale. Les salariés des EMN bénéficient de ce programme, tandis que le personnel technique des EMN participe à l'élaboration des programmes. Les cadres des EMN sont actifs au sein du Conseil tripartite de la formation professionnelle.

Panama

Le gouvernement fait savoir qu'un certain nombre d'EMN collaborent étroitement avec l'Institut national de la formation professionnelle (INAFORP).

Pays-Bas

Le gouvernement signale que la formation est essentiellement organisée par l'intermédiaire des conventions collectives conclues à l'échelon sectoriel. Ces dernières précisent le type de formation ouverte aux salariés: formation générale; formation en rapport avec le travail; cours de langue; apprentissage; développement des carrières (orientation professionnelle par exemple); plans et budgets de développement personnel; enfin, congé de formation. Les employeurs et les syndicats déterminent ensemble les politiques en la matière et réglementent les activités à l'échelon sectoriel. Ils participent aussi aux centres de développement des connaissances pour la formation professionnelle (commerce et industrie) qui constituent le lien entre le système éducatif et l'industrie. Concrètement, les centres contribuent au perfectionnement des qualifications dans les établissements de formation de niveau intermédiaire, font venir les entreprises qui offrent des possibilités de formation professionnelle et contrôlent la qualité de la formation dans ces établissements.

Pérou

La réponse du gouvernement comporte des informations détaillées sur les différents programmes et initiatives publics et privés de mise en valeur des ressources humaines, y compris leur mode de financement. Les statistiques n'établissent pas de distinction entre les entreprises péruviennes et les EMN, mais des chiffres fournis montrent que les grandes entreprises, en particulier les EMN, investissent davantage dans ce type d'activité d'une manière générale.

La *Confédération générale des institutions d'employeurs du secteur privé (CONFIEP)* renvoie à une étude de cas portant sur une EMN qui montre que celle-ci a investi dans la formation au profit de ses propres salariés mais aussi de ceux de ses propres sous-traitants. La même EMN est active dans un certain nombre d'initiatives dans le domaine de l'éducation et de la formation: bourses d'études pour les étudiants des universités et des instituts techniques; formation à l'écologie d'élèves de l'enseignement primaire et secondaire; enfin, formation à la sécurité et à la santé au travail d'agents de l'Etat.

Philippines

Le gouvernement fait savoir qu'une EMN a organisé des séminaires de formation aux technologies de l'information (TI) à l'intention de ses salariés. Des représentants de 19 EMN siègent comme membres de groupes d'experts et de groupes consultatifs techniques pour aider à élaborer les normes de compétences, les instruments d'évaluation et les règles de la formation. Selon le rapport, sept EMN apportent un soutien (financement, organisation ou assistance technique) dans les épreuves locales, nationales et internationales de contrôle des qualifications. Quarante-neuf EMN œuvrent dans des partenariats dans le cadre de systèmes de formation en alternance, 38 participent à la mise en œuvre de programmes d'apprentissage et d'encadrement, quatre entreprises ont reçu des distinctions, six d'entre elles ont offert des bourses, sous différentes formes. Dix EMN ont financé «l'immersion» de formateurs et d'administrateurs.

Pologne

Le gouvernement déclare qu'il y a peu d'informations sur la contribution des MNE à la mise en valeur des ressources humaines. Environ 41 pour cent des entreprises ont organisé des cours de formation à l'intention de leur personnel en 2002, et 36 pour cent des salariés ont suivi une formation; 59 pour cent des entreprises employant entre 50 et 249 personnes, et 78 pour cent des entreprises de plus de 250 salariés ont organisé des cours de perfectionnement professionnel. Par secteur, 75 pour cent des entreprises du secteur de l'intermédiation financière ont assuré une formation, suivi des services de distribution d'électricité, de gaz et d'eau (67 pour cent), des mines et des travaux d'excavation (51 pour cent) et de la gestion des biens (57 pour cent). La plupart des cours portaient sur des aspects techniques de la production et de la fourniture de services. Ils ont principalement été dispensés à des personnes âgées de 25 à 44 ans, travaillant à plein temps, et non menacées par un licenciement. La durée moyenne de formation pour un salarié était de 28 heures. Le gouvernement ajoute que les informations compilées d'une manière non systématique indiquent que les EMN semblent investir davantage dans les programmes de mise en valeur des ressources humaines, comme en atteste leur participation aux concours de gestion des ressources humaines. L'Institut du travail et des études sociales et l'Institut de gestion ont conjointement organisé un programme visant à investir dans le capital humain et un concours de Leader de la gestion des ressources humaines. De nombreuses EMN ont participé à ce concours et remporté des distinctions.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* signale que ses informations, qui sont confirmées par des enquêtes, indiquent que la plupart des EMN ont accompli de nombreuses réalisations dans le domaine de la formation. Un rapport commandé par l'Agence polonaise de promotion de l'esprit d'entreprise a relevé que 80 pour cent des entreprises détenues majoritairement ou en totalité par des capitaux étrangers organisent effectivement des activités de formation, contre 60 à 73 pour cent pour les entreprises polonaises.

Portugal

Le gouvernement fait savoir que, durant la période à l'examen, toutes les entreprises (nationales et multinationales) ont organisé des activités visant à mettre en valeur les ressources humaines, grâce aux possibilités de formation assurées par l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle (IEFP). Un certain nombre d'EMN ont également contribué au perfectionnement des compétences des chômeurs en collaborant avec l'IEFP à la mise en œuvre de certains programmes.

République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* fait savoir que, en en dehors de la formation de leur propres travailleurs et cadres, les EMN n'ont pas contribué à la mise en valeur des ressources humaines.

Royaume-Uni

Le gouvernement mentionne l'action des conseils sectoriels de qualifications (SSC) qui sont des organisations d'employeurs à l'échelon national composées d'employeurs influents dans des industries où des secteurs économiques d'importance stratégique. Leur objet est d'étudier les besoins en matière de qualifications et de productivité dans leur secteur respectif dans l'ensemble du Royaume-Uni. Ces conseils perçoivent d'importantes subventions publiques et sont assurés de pouvoir dialoguer avec les organismes publics dans tout le pays. Grâce à ce dispositif, les employeurs de différents secteurs ont un impact nettement plus sensible sur les politiques en matière de qualifications et de productivité, et une influence plus grande sur le système éducatif et de formation. Chaque conseil permet aux employeurs et à leurs partenaires de convenir des priorités sectorielles dans quatre domaines essentiels: réduction des déficits et des pénuries de qualifications; amélioration de la productivité et des prestations des entreprises et du service public; accroissement des possibilités de perfectionner les compétences et d'accroître la productivité de chacun dans le secteur, (en particulier, adoption de mesures visant à favoriser l'égalité des chances); enfin, amélioration du système éducatif, en particulier de l'apprentissage, de l'enseignement supérieur et des normes nationales du travail.

En 2003, on recensait 21 SSC agréées et quatre nouveaux SSC dans le domaine du développement; ils couvrent 90 pour cent de la population active du Royaume-Uni. Ces organisations sont dirigées par des employeurs, mais fonctionnent avec la participation active de syndicats, d'organismes professionnels et d'autres intervenants dans le secteur. Ils sont agréés par le Secrétariat d'Etat à l'éducation et aux qualifications, en consultation avec les ministres de l'Ecosse, du pays de Galles et de l'Irlande du Nord. La plupart des SSC ont réalisé des analyses sectorielles des besoins actuels et futurs du marché du travail qui constituent la base des plans d'action pour déterminer les priorités et élaborer des solutions.

S'agissant du développement des SSC, les EMN ont la possibilité d'y participer au même titre que les entreprises nationales. De plus, le Conseil pour la recherche économique et sociale est en train de réaliser une enquête sur la mondialisation et les stratégies en matière de qualifications des EMN; il s'agit d'une étude comparative portant sur sept pays et qui examine les pratiques des EMN en matière de perfectionnement des compétences. Cette étude sera publiée en 2007.

Sénégal

L'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS)* indique que le «bilan social», qui est une disposition prévue par la législation du travail, n'est pas opérationnel, faute de publication du décret d'application. C'est la raison pour laquelle il n'existe pas de statistiques fiables sur les initiatives de mise en valeur des ressources humaines et la formation professionnelle dispensées par les EMN. Il est institué une contribution forfaitaire à la charge de l'employeur destinée à la formation professionnelle.

Suisse

L'*Union patronale Suisse (UPS)* fait savoir que, selon une étude publiée en mars 2003 par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, les entreprises consacrent en Suisse près de 5 milliards de francs par an à la formation des

apprentis. Le système d'apprentissage dual (alternant l'entreprise et l'école) connaît un très large soutien en Suisse. Les EMN étrangères contribuent largement à cet effort de formation, notamment par l'intermédiaire de leurs centres de formation pour apprentis et en offrant des stages à l'étranger. Les EMN comme les entreprises locales portent un vif intérêt à la formation continue.

Tchad

La *Confédération syndicale du Tchad (CST)* déclare qu'il est difficile d'obtenir des données auprès des EMN elles-mêmes et que, même si celles-ci organisent des activités de mise en valeur des ressources humaines, l'impact n'est pas perceptible.

Thaïlande

Le gouvernement déclare que la loi sur la promotion du développement des compétences vise à promouvoir la formation professionnelle et le développement des compétences, dans les entreprises thaïlandaises comme dans les EMN. Des exonérations fiscales sont prévues pour les entreprises qui assurent des cours de formation ou de perfectionnement professionnel.

Trinité-et-Tobago

Selon l'*Association consultative des employeurs de la Trinité-et-Tobago (ECA)*, les données nationales concernant les activités de mise en valeur des ressources humaines et de formation professionnelle assurées par les EMN ne sont pas disponibles. Cependant, une étude sur échantillon montre que les EMN consacrent moins de ressources que les entreprises nationales à la formation professionnelle.

Turquie

Le gouvernement fait savoir que la plupart des EMN assurent une formation périodique à leurs salariés et qu'elles encouragent ces derniers à prendre part à des séminaires axés sur la mise en valeur des ressources humaines. A titre d'exemple, une EMN de l'industrie aéronautique, en coopération avec l'Agence turque pour l'emploi (ISKUR), organise des cours de formation à l'intention du personnel qualifié. Le gouvernement note que les EMN utilisent les systèmes de récompenses et de rémunération fondés sur les résultats pour mettre en pratique les mécanismes d'interaction et familiariser les salariés aux politiques, stratégiques et objectifs de l'entreprise. Dans la province de Manisa, le gouvernement fait savoir que des EMN ont conjointement mis en œuvre des programmes avec des écoles et des universités pour donner aux étudiants la possibilité de mettre en pratique les connaissances acquises. Les EMN organisent également des cours de présentation de l'industrie et des cours d'orientation à l'intention des universités et d'autres institutions. Des salariés d'EMN ont pu suivre des formations reconnues dans des centres d'apprentissage et de formation.

Zambie

Le gouvernement indique que les EMN entreprennent des initiatives dans les domaines de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation, et cite six EMN à titre d'exemples. Il constate qu'aucune donnée statistique ne permet d'évaluer l'étendue de la contribution des EMN à la mise en valeur des ressources humaines et à la formation.

Zimbabwe

Comme cela a été signalé par le gouvernement, de grandes EMN du secteur minier ont envoyé du personnel local à l'étranger et dans le pays d'origine. Les EMN participent

également à la formation des apprentis dans tous les secteurs en apportant une contribution au fonds national pour le développement de la main-d'œuvre.

Conditions de travail et de vie (paragraphe 33 à 40)

Salaires, prestations et conditions de travail

33. Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause.

34. Lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement où il peut ne pas exister des employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre de la politique du gouvernement¹². Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. Lorsque des entreprises multinationales font bénéficier leurs travailleurs d'avantages essentiels tels que le logement, les soins médicaux ou l'approvisionnement en denrées alimentaires, ces avantages devraient être d'un niveau correct¹³.

35. Les gouvernements, en particulier ceux des pays en développement, devraient s'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin d'assurer que les groupes à bas revenu et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales.

Age minimum

36. Les entreprises tant multinationales que nationales devraient respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi afin de veiller à l'abolition effective du travail des enfants¹⁴.

Sécurité et hygiène

37. Les gouvernements devraient faire en sorte que les entreprises tant multinationales que nationales fassent bénéficier leurs travailleurs de normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT sur la protection des machines (n° 119), la protection contre les radiations (n° 115), le benzène (n° 136) et le cancer professionnel (n° 139) sont instamment priés, néanmoins, d'appliquer dans toute la mesure possible les principes énoncés dans ces conventions ainsi que dans les recommandations correspondantes (nos 118, 114, 144 et 147). Les recueils de directives pratiques et les guides figurant sur la liste des publications du BIT consacrées à la sécurité et à l'hygiène du travail devraient également être pris en considération¹⁵.

¹² Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962.

¹³ Convention (n° 110) et recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958; recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961; recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944; convention (n° 130) et recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

¹⁴ Convention n° 138, art. 1; convention n° 182, art. 1.

¹⁵ Les conventions et recommandations de l'OIT dont il est fait mention sont indiquées dans *Publications de sécurité, d'hygiène et de médecine du travail*, BIT, Genève, 1999. Voir également le site <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

38. Les entreprises multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées, conformément aux exigences nationales, compte tenu de leur expérience correspondante acquise dans l'entreprise tout entière, y compris la connaissance de risques particuliers. Elles devraient aussi mettre à la disposition des représentants des travailleurs dans l'entreprise et, sur leur demande, des autorités compétentes et des organisations de travailleurs et d'employeurs de tous les pays où elles exercent leur activité des informations sur les normes de sécurité et d'hygiène applicables à leurs activités locales qu'elles observent dans d'autres pays. En particulier, elles devraient faire connaître aux intéressés tous les risques particuliers et les mesures de protection correspondantes qui sont associés à de nouveaux produits et procédés. De même que les entreprises nationales comparables, elles devraient être appelées à jouer un rôle prépondérant dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et d'hygiène du travail et dans l'application, dans l'entreprise tout entière, des améliorations qui en découlent.

39. Les entreprises multinationales devraient coopérer à l'activité déployée par les organisations internationales qui s'occupent de préparer et d'adopter des normes internationales de sécurité et d'hygiène.

40. Les entreprises multinationales devraient, conformément à la pratique nationale, coopérer pleinement avec les autorités compétentes en matière de sécurité et d'hygiène, les représentants des travailleurs et leurs organisations et les organismes établis de sécurité et d'hygiène. Le cas échéant, les questions concernant la sécurité et l'hygiène devraient figurer dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

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.*

Allemagne

Le gouvernement n'est au courant d'aucune violation importante des dispositions législatives concernant le travail des enfants par les EMN. Dans près de 90 pour cent des cas, les salaires et conditions de travail des travailleurs et salariés sont régis directement ou indirectement par des conventions collectives. Par conséquent, on peut supposer que les dispositions des conventions collectives s'appliquent également aux EMN.

La *Confédération des associations d'employeurs allemands (BDA)* renvoie aux réponses fournies par le gouvernement, et ajoute que les conditions de travail et les questions de sécurité et de santé sont réglementées par des conventions collectives, et que le problème du travail des enfants ne se pose pas en Allemagne.

Autriche

Le gouvernement répond que, d'après les services d'inspection du travail autrichiens, il n'y a pas de réponse valable pour toutes les EMN, certaines respectant à peine la législation nationale, alors que d'autres vont bien au-delà de la protection requise par la loi. Mis à part quelques cas isolés, la protection du travail dans les EMN est généralement d'un très haut niveau, et même parfois supérieure à celle qu'offrent les entreprises nationales.

C'est le cas dans les entreprises manufacturières, mais aussi dans le secteur de la restauration et l'industrie hôtelière. Dans les exemples positifs, on retrouve la même insistance sur la nécessité de respecter la loi, même au stade de la planification, et les entreprises sont prêtes à investir davantage. Les salariés bénéficient de programmes importants de formation et tout est fait pour améliorer la santé des travailleurs. Les inspecteurs du travail ont signalé quelques cas négatifs dans le secteur commercial, où la question de la durée du travail suscite souvent des interrogations.

Selon la *Chambre fédérale du travail (BAK)*, il n'y a pas vraiment de différences entre le comportement des EMN et celui des entreprises nationales dans ces domaines. Les grandes entreprises se conduisent généralement mieux que les petites. Les filiales des EMN établies en Autriche étant généralement assez grandes, leurs normes sont probablement supérieures à la moyenne, mais on n'en a aucune preuve statistique. La Chambre fédérale du travail ajoute que les chambres du travail et les syndicats n'ont pas beaucoup de voies de recours contre les entreprises dont le siège est à l'étranger en cas de violation de la législation du travail et de la législation sociale, ou de la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers.

Bélarus

Pour le gouvernement, les conditions de travail dans les EMN sont comparables à celles des entreprises nationales. En outre, les EMN appliquent pleinement les normes nationales de sécurité et de santé au travail et offrent des salaires plus élevés que la moyenne nationale.

Belgique

Les partenaires tripartites font remarquer que les prestations des EMN en matière de bien-être au travail sont souvent liées à la taille de l'entreprise. Les EMN sont généralement de grande taille et appliquent la législation du travail et de la protection sociale car elles bénéficient du soutien et des compétences de la maison mère. Ce facteur est extrêmement important pour elles lorsqu'il s'agit d'élaborer des politiques, d'appliquer des mesures de prévention et de protection et d'évaluer les risques. Toutefois, le *service fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale* a pu constater dans certains cas une tendance à importer des pratiques qui n'offrent pas toujours une protection meilleure que la législation belge. Les services chargés du contrôle du bien-être au travail ont pu constater dans certains cas une tendance chez les EMN à exiger des examens médicaux qui ne sont pas autorisés par la réglementation belge et qui constituent une atteinte à la vie privée des travailleurs.

Brésil

La *Confédération nationale des institutions financières (CNF)* déclare qu'en général le comportement des EMN est plutôt satisfaisant.

Bulgarie

Le gouvernement déclare que, d'après la *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CSIB)*, les EMN offrent des salaires supérieurs à ceux des entreprises locales de 50 à 100 pour cent et appliquent strictement l'âge minimum d'admission à l'emploi et les normes de sécurité et de santé les plus élevées. Toutefois, le gouvernement note que les petits et moyens investisseurs des pays voisins ne sont pas tous dans ce cas. Certaines EMN offrent une allocation forfaitaire pour présence régulière.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* indique que les EMN respectent en général la réglementation en vigueur en matière de travail et de protection sociale car elles sont financièrement plus stables que les entreprises nationales.

Burundi

Les partenaires tripartites font savoir que la majorité des EMN offrent de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail que les entreprises nationales.

Cameroun

L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* déclare que les EMN respectent la législation nationale en ce qui concerne les salaires, les prestations et conditions de travail, l'âge minimum et les questions de sécurité et de santé. La *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* déclare que, tout comme les entreprises nationales, les EMN doivent appliquer la législation nationale et les conventions collectives sectorielles négociées par les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Le *Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM)* affirme que les EMN offrent en général de meilleures conditions de travail que les employeurs nationaux en ce qui concerne les salaires, le respect de l'âge minimum et la sécurité et la santé.

Canada

Le gouvernement fédéral fait savoir que les EMN sont soumises aux mêmes lois du travail que les entreprises nationales. Certaines juridictions indiquent que les EMN respectent leur législation et offrent des salaires, des prestations et des avantages qui sont au moins comparables à ceux des employeurs nationaux. D'autres disent que les EMN sont en général les entreprises qui donnent le ton en fixant des normes élevées pour les employeurs nationaux comparables.

Chine

Le gouvernement indique que les EMN offrent en général des salaires et des prestations comparables à ceux des employeurs nationaux. Les EMN respectent l'âge minimum d'emploi et la plupart d'entre elles ont des dispositifs de sécurité et de santé appropriés qui garantissent la sécurité, comme prévu par la loi. Toutefois, certaines EMN, comme les petites entreprises étrangères mixtes des secteurs métallurgique, électronique et de fabrication des matériaux d'emballage, n'accordent pas toute l'attention requise aux questions de sécurité et de santé au travail. On a enregistré de ce fait des accidents dus à la manipulation des machines et des intoxications d'origine chimique.

Colombie

Le gouvernement indique que toutes les entreprises sont tenues d'appliquer le Code du travail colombien. Il n'y a pas de différence entre les EMN et les entreprises nationales. Les employeurs ne peuvent employer des personnes de 14 à 18 ans que s'ils ont obtenu une autorisation du ministère de la Protection sociale.

L'*Association nationale des entrepreneurs (ANDI)* estime que les EMN offrent des salaires, des prestations et des conditions de travail comparables à ceux des employeurs nationaux, et qu'elles ont apporté une importante contribution non seulement à l'emploi mais aussi à l'environnement socio-économique et culturel général. Selon cette

association, la plupart des EMN maintiennent les normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé au travail.

Corée, République de

La *Fédération des employeurs de Corée (KEF)* affirme qu'en général les salaires offerts par les EMN sont supérieurs à ceux des entreprises nationales. Cependant, les avantages sociaux et prestations des EMN ne sont pas aussi intéressants que ceux des entreprises nationales. Les programmes sociaux et prestations tels que les aides à l'éducation des enfants des salariés et les programmes de prêts au logement sont fournis par les entreprises nationales mais pas par les EMN. Cependant, ces dernières années, le nombre des EMN qui renforcent leurs programmes sociaux et prestations a augmenté grâce aux stratégies de localisation. Selon l'enquête menée par la plus grosse entreprise nationale d'orientation professionnelle, les demandeurs d'emploi préfèrent les EMN pour l'ensemble de leurs prestations, mais aussi pour leurs programmes de promotion en fonction de la performance des salariés, pour le niveau des prestations sociales et des salaires, pour les opportunités d'épanouissement et pour le cadre de travail et la culture d'entreprise. L'augmentation du nombre des EMN a entraîné le développement du système des salaires en fonction des performances avec salaire annualisé et partage des bénéfices, ainsi que des systèmes rationnels d'évaluation du personnel. Les EMN respectent l'âge minimum d'emploi prévu par la loi. Cependant, le ministère du Travail a pu identifier des entreprises qui violent la réglementation. Les EMN font généralement de gros investissements pour maintenir un niveau de gestion de la sécurité et de la santé relativement élevé. Certaines d'entre elles appliquent le mode de gestion de la sécurité et de la santé utilisé dans leur pays d'origine, qui est relativement plus strict que celui prévu par la législation nationale. Etant donné que le niveau de sécurité et de santé d'une entreprise est important pour son image, bon nombre de ces entreprises s'efforcent de promouvoir de leur propre initiative des normes de sécurité et de santé élevées.

Costa Rica

Le gouvernement indique que toutes les entreprises sont tenues d'appliquer la législation et la réglementation nationales, y compris celles concernant le salaire minimum et la sécurité et la santé. De plus, étant donné le niveau technique très élevé des EMN qui investissent au Costa Rica, les salariés de ces entreprises travaillent généralement dans de meilleures conditions que le personnel des entreprises nationales.

Croatie

Le gouvernement déclare que les EMN offrent des conditions de travail similaires à celles des employeurs nationaux, et de meilleurs salaires, surtout pour le personnel hautement qualifié. L'âge minimum d'admission à l'emploi est respecté, et les EMN maintiennent des normes de sécurité et de santé au travail conformes à la législation nationale et aux conventions collectives. Les syndicats considèrent l'introduction du travail le dimanche et l'interdiction de toute activité syndicale sur le lieu de travail comme une évolution peu défavorable.

L'*Association des employeurs croates (HUP)* décrit les pratiques d'une EMN qui offre des salaires nettement supérieurs aux moyennes nationales et urbaines. Elle souligne que cette entreprise accorde une attention particulière aux conditions de travail et aux questions d'ergonomie, et offre certains avantages au personnel, comme les horaires de travail flexibles, des repas subventionnés dans le restaurant de l'entreprise, une meilleure protection de la santé (y compris par des contrôles médicaux obligatoires et un programme d'éducation sanitaire), un abonnement pour téléphone mobile, des prêts à des conditions favorables et des avantages spéciaux pour l'obtention d'une carte de crédit. Dans cette entreprise, il y a une unité qui est chargée de veiller à la santé et la sécurité des travailleurs,

et des équipes de représentants des salariés et de la direction qui s'occupent de la sécurité au travail. Parmi ces activités figurent le contrôle de la politique et des procédures de sécurité au travail, un contrôle et une évaluation des risques à intervalles réguliers, des plans d'évacuation et de sauvetage et une formation, un soin tout particulier apporté à l'ergonomie, une sensibilisation au problème du tabagisme, des activités sportives pour les employés et des conférences sur la protection de la santé.

Cuba

La loi qui régleme les investissements étrangers directs (loi n° 77 de septembre 1995) dispose que les entreprises mixtes doivent respecter la législation nationale en vigueur en matière de travail et de sécurité sociale. De plus, la résolution n° 23/2003 spécifie que les travailleurs employés par une entité nationale, mais travaillant dans une entreprise mixte à un autre niveau que celui qu'ils occupaient dans l'entité nationale, ont droit aux salaires et prestations supérieures correspondants pour toute la durée de leur affectation auprès de cette entreprise mixte.

Erythrée

La réponse collective venant de ce pays indique que les EMN offrent dans l'ensemble des conditions équivalentes à celles qu'offrent les employeurs nationaux. En ce qui concerne le respect de l'âge minimum d'emploi, la contribution à l'élimination du travail des enfants et le maintien des normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé au travail, le bilan des EMN implantées en Erythrée est tout à fait satisfaisant.

Espagne

Le gouvernement déclare n'avoir constaté aucune différence entre EMN et entreprises nationales pour ce qui est des salaires, des conditions de travail ou de l'âge minimum d'emploi.

Fidji

Selon le *Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)*, les EMN offrent des salaires, prestations et conditions de travail au moins comparables à ceux qu'offrent les employeurs nationaux, respectent l'âge minimum prévu par la loi et maintiennent les normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation nationale et aux conventions collectives.

Finlande

D'après le gouvernement, il y a peu de différences entre les salaires et prestations offerts par les EMN et ceux offerts par les entreprises nationales, ce qui est dû en partie au fait que les conventions collectives sont applicables à tous. Ces entreprises ont posé peu de problèmes jusqu'ici, et les conditions d'emploi sont bien respectées. Il n'y a pas de travail des enfants en Finlande.

Gabon

La *Confédération patronale gabonaise (CPG)* fait savoir que, dans l'ensemble, les EMN respectent la liberté syndicale et cherchent à maintenir de bonnes relations professionnelles, comme le montrent la participation de la confédération au dialogue social et les efforts qui sont faits en permanence pour améliorer les conditions de travail, en particulier dans le domaine de la santé. La CPG collabore activement avec le ministère du Travail, le ministère de la Santé et le ministère de la Femme, de l'Enfance et de la Famille, pour les campagnes de lutte contre le VIH/SIDA. Elle envisage d'améliorer l'accès à

l'information sur le VIH/SIDA grâce à des documents et à un site Web qui fournira aux employeurs les dernières informations sur les pratiques internationales et des liens avec d'autres sources pertinentes d'information.

Hongrie

Selon le gouvernement, les directives en matière de sécurité et de santé au travail et l'Inspection nationale du travail ne font aucune distinction entre EMN et entreprises nationales. Le gouvernement affirme que, dans l'ensemble, les EMN offrent des salaires, prestations et conditions de travail comparables à ceux des entreprises nationales, respectent l'âge minimum d'emploi et maintiennent les normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé au travail. Le gouvernement ajoute toutefois que dans le secteur commercial il y a eu des désaccords au sujet des conventions collectives, de la durée du travail et des heures supplémentaires, et que ces désaccords n'ont pas été réglés avec les syndicats sectoriels. Des commissions sectorielles établies en Hongrie pourraient régler ce problème.

Indonésie

Le gouvernement affirme que les EMN offrent en général de meilleurs salaires et une meilleure protection sociale que les entreprises nationales, et qu'elles appliquent en général les dispositions législatives concernant la durée du travail et les périodes de repos. Il fait remarquer que les travailleurs de ces entreprises ont normalement plus de 18 ans et qu'elles appliquent les normes de sécurité et de santé au travail mieux et de manière plus appropriée, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Etant donné que certaines dispositions ne prévoient que des normes minima et sont dépassées par les progrès technologiques, les EMN devaient appliquer des normes plus conformes à la situation actuelle.

Jamaïque

Le gouvernement affirme que, dans la plupart des cas, les salaires, prestations et conditions de travail des EMN sont semblables à ceux des entreprises nationales. En général, elles respectent l'âge minimum d'admission à l'emploi et elles contribuent sensiblement à la lutte contre le travail des enfants. La plupart d'entre elles maintiennent d'excellentes normes de sécurité et de santé au travail, conformément à la réglementation nationale. D'autres appliquent les normes de leur pays d'origine.

Japon

La *Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)* indique que le niveau des salaires et des prestations dépend de la taille de l'entreprise multinationale. Elle fait remarquer que, dans 10 pour cent des EMN, soit près de 50 pour cent de tous les salariés, les salaires et autres prestations sont supérieurs d'environ 10 à 15 pour cent à ceux pratiqués par les entreprises locales. Dans les autres EMN, les salaires et conditions de travail offerts sont très peu satisfaisants. JTUC-RENGO affirme qu'elles ne respectent pas toujours la législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail, et qu'elles ne la reconnaissent pas toutes.

Kenya

Le gouvernement fait savoir qu'en général les EMN respectent l'âge minimum d'admission à l'emploi. La loi sur les entreprises et d'autres lieux de travail donne des orientations aux EMN pour ce qui est des normes minima de sécurité et de santé.

Lettonie

Le gouvernement fait savoir qu'il n'a aucune information sur les activités des EMN en ce qui concerne les conditions de travail et de vie.

Lituanie

Le gouvernement fait savoir que, d'après les syndicats, il est un peu plus facile de négocier et de signer des conventions collectives avec les EMN qu'avec les entreprises nationales.

Malaisie

Le gouvernement souligne que toutes les entreprises doivent se conformer à la loi de 1994 sur la sécurité et la santé au travail, la loi de 1967 sur les entreprises et les machines et toute la réglementation d'application de ces lois. Le gouvernement affirme que les EMN prennent beaucoup de mesures positives pour maintenir les normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation et la réglementation nationales. Les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail utilisés par les EMN sont plutôt bons comparés au système utilisé par la majorité des employeurs locaux, comme le montrent l'élaboration de politiques globales de sécurité et de santé et la création de commissions de sécurité et de santé. Ces commissions jouent un rôle important en étudiant et en examinant les mesures prises par les employeurs. La majorité des EMN ont fait preuve d'une volonté réelle d'appliquer les lois et règlements pertinents concernant la sécurité et la santé. Cependant, une étude sur la gestion de la sécurité et de la santé montre que les activités des EMN ne respectent la législation et la réglementation nationales que dans 75 pour cent des cas. Il est vrai que ce pourcentage démontre l'efficacité des EMN en matière de gestion de la sécurité et de la santé, mais elles devraient maintenir une culture de la sécurité et de la santé au travail en permanence.

Mali

Le gouvernement indique que les EMN offrent en général de meilleures conditions de travail et des salaires plus élevés. Les inspecteurs du travail n'ont relevé aucune violation de la disposition relative à l'âge minimum.

Maurice

Le gouvernement fait savoir que les EMN sont assujetties aux mêmes lois et règlements que les entreprises nationales. Les salaires et conditions d'emploi sont régis par le règlement sur la rémunération et par la loi sur le travail, qui prescrit des taux minima. La loi complémentaire sur la rémunération tient compte de l'augmentation du coût de la vie, et la loi sur l'indemnisation des travailleurs et la loi nationale sur les pensions traitent de la question des accidents. La loi sur le travail stipule que l'âge minimum d'emploi est de 15 ans. La législation en vigueur sur la sécurité et la santé au travail s'applique également aux EMN.

Mexique

Le gouvernement déclare que, tout comme les entreprises nationales, les EMN sont censées appliquer la législation nationale relative aux conditions de travail et d'emploi.

Moldova, République de

Le gouvernement affirme que les conditions de travail dans les EMN sont, dans l'ensemble, meilleures que celles qu'offrent des employeurs comparables du même secteur

et que les EMN ont tendance à apporter des améliorations aux conditions de travail de manière régulière. Le gouvernement ajoute qu'elles appliquent la législation nationale sur les salaires, et que le salaire moyen d'un salarié de ce genre d'entreprise est généralement plus élevé que la moyenne nationale.

Nicaragua

Le gouvernement déclare que les EMN sont tenues d'appliquer toute la législation pertinente.

Norvège

Les partenaires tripartites déclarent que la loi sur le milieu de travail s'applique à toutes les entreprises, avec des dérogations pour le travail à bord des navires et des bateaux de pêche et l'aviation militaire, qui sont soumis à une législation spéciale. Le chapitre IX de cette loi prévoit l'interdiction du travail des enfants. Cette interdiction concerne les enfants de moins de 15 ans ou qui sont soumis à la scolarité obligatoire, à l'exception des menus travaux, que les enfants d'au moins 13 ans peuvent faire s'ils sont considérés comme inoffensifs et s'ils ne gênent pas leur scolarité. Les personnes de moins de 18 ans ne peuvent pas faire de travaux pouvant nuire à leur santé. Des dérogations sont prévues à des fins de formation professionnelle pour les adolescents de 15 à 18 ans qui ne suivent pas l'école obligatoire. La Norvège a ratifié les conventions mentionnées au paragraphe 37 de la Déclaration sur les EMN, à l'exception de la convention n° 13, sur laquelle elle présentera un rapport aux organes de contrôle de l'OIT.

Nouvelle-Zélande

Le gouvernement estime que, comme les entreprises nationales, les EMN appliquent dans l'ensemble la loi de 2000 sur la sécurité et la santé au travail. Les EMN et les entreprises nationales sont assujetties aux mêmes dispositions législatives, les salaires, prestations et conditions de travail faisant l'objet de négociations en vertu de la loi de 2000 sur les relations professionnelles (compte tenu, cependant, des normes minima fixées par la législation).

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* ajoute que les secteurs des services, de la culture et de la pêche et l'impact des activités des EMN sur les salaires, les prestations et les conditions de travail ont soulevé quelques questions.

Pays-Bas

Le gouvernement déclare qu'il n'y a pas de différence entre les normes appliquées par les EMN et celles des employeurs nationaux.

Pérou

La *Confédération nationale des institutions d'employeurs du secteur privé (CONFIEP)* précise, à propos d'une étude de cas sur une EMN, que cette entreprise offre des salaires plus élevés et des conditions plus favorables que les employeurs nationaux comparables, que l'âge minimum d'emploi dans cette entreprise est de 18 ans et qu'elle a un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail qui jouit d'une reconnaissance internationale.

Philippines

Le gouvernement a fourni des statistiques qui montrent que les EMN offrent des prestations supérieures à celles qu'offrent les entreprises locales en ce qui concerne la

sécurité sociale, le congé maladie, les congés annuels et le congé de paternité, et que 99,9 pour cent de ces entreprises respectent les régimes de sécurité sociale obligatoires. Le gouvernement a également fourni des statistiques qui montrent qu'en général les EMN permettent à la direction de fixer les salaires des cadres, des différents responsables et du reste du personnel dans 75,9, 76,5 et 61,3 pour cent des cas respectivement, contre 13,1 pour cent des salariés dont les salaires sont fixés par des conventions collectives.

Pologne

Le gouvernement déclare que les EMN sont assujetties aux mêmes dispositions que les employeurs polonais en matière de droit du travail. L'Inspection nationale du travail est chargée d'informer les EMN des dispositions minima à respecter en matière d'emploi. Il fait remarquer qu'aucune plainte n'a été déposée en ce qui concerne les questions soulevées avec le point de contact national de l'OCDE.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* affirme que, d'après une enquête réalisée en 1999, la législation du travail est respectée dans la plupart des EMN et que les conditions de travail y sont aussi bonnes, sinon meilleures, que dans les entreprises nationales. Une exception à cette règle: les nouvelles EMN du commerce de détail.

Portugal

Le gouvernement fait savoir que, bien qu'elles appliquent la même législation que les entreprises nationales, ainsi que les mêmes conventions collectives sectorielles, les EMN offrent en général de meilleures conditions de travail que la moyenne. En ce qui concerne la sécurité et la santé au travail, le gouvernement a adopté une nouvelle stratégie en la matière et applique l'accord sur les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail et la prévention des accidents, qui a été adopté en 2001 par tous les partenaires sociaux. Le but est d'assurer les normes les plus élevées possibles.

République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* se dit satisfaite dans l'ensemble des activités des EMN en ce qui concerne les salaires, l'âge minimum et le respect des normes.

Royaume-Uni

Le gouvernement déclare que les EMN ont tendance à offrir des salaires plus élevés que les entreprises nationales, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'elles ont une productivité plus élevée et qu'elles sont prêtes à offrir des salaires plus élevés pour attirer certaines personnes ou garder certains travailleurs. Un rapport récent du University College London sur ce sujet donne davantage de précisions sur cette question.

La législation du Royaume-Uni en matière de sécurité et de santé ne fait aucune distinction; tous les employeurs sont censés appliquer la loi en matière de travail des enfants et de sécurité et de santé.

Dans l'ensemble, les EMN appliquent des normes très élevées de sécurité et de santé et protègent leur personnel et leur réputation, tout en assurant l'efficacité de leurs activités. Elles disposent en général de toute une équipe de spécialistes maison des questions de sécurité et de santé qui sont capables de formuler des politiques globales en la matière et de gérer des systèmes rigoureux de gestion de la sécurité. Elles participent activement au travail des associations professionnelles en allant un peu plus loin en matière de sécurité.

Le gouvernement ajoute que l'influence des EMN peut gagner toute la chaîne de l'approvisionnement, dans la mesure où elles obligent leurs partenaires et fournisseurs à

respecter certaines normes. Les représentants des EMN participent aux commissions et groupes de travail du Comité européen de normalisation et de l'Organisation internationale de normalisation. La participation des EMN à ces groupes se fait par le biais de certains organismes professionnels.

Sénégal

L'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSA)* affirme que, dans l'ensemble, les EMN appliquent la législation nationale concernant l'élimination du travail des enfants et les mesures de sécurité et de santé. Elles sont également plus actives en matière sociale que les entreprises nationales.

Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* affirme que les EMN offrent, en général, des salaires comparables à ceux des employeurs nationaux semblables, et qu'elles se conforment à la législation nationale relative au travail, à la sécurité, à la santé et à la protection sociale, qui s'applique à toutes les entreprises opérant en Suisse.

L'*Union syndicale suisse (USS)* affirme que, dans l'ensemble, les EMN se conforment à la législation relative au travail et à la protection sociale, tout comme les employeurs nationaux.

Tchad

La *Confédération syndicale du Tchad (CST)* estime que dans l'ensemble les EMN s'acquittent de toutes leurs responsabilités en ce qui concerne les négociations sur les salaires.

Thaïlande

Le gouvernement déclare que les EMN maintiennent le même niveau de normes minima en matière de travail, y compris pour les salaires, l'âge minimum d'admission à l'emploi et la sécurité et la santé au travail.

La *Confédération des employeurs de Thaïlande (ECOT)* déclare que les EMN offrent, pour la plupart, des salaires plus élevés que les entreprises nationales.

Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* estime que les EMN offrent des conditions de travail et de sécurité et de santé au travail plus favorables et des salaires et prestations plus élevés que les employeurs nationaux et la législation nationale.

Turquie

Le gouvernement déclare qu'il n'y a aucune différence entre les entreprises nationales et les EMN pour ce qui est des salaires, des prestations et conditions de travail; du respect de l'âge minimum d'emploi et de l'élimination du travail des enfants; ainsi que du maintien des normes les plus élevées de sécurité et la santé au travail, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives. La loi n° 4857 sur la sécurité et la santé au travail s'applique à toutes les entreprises et à tous les salariés couverts par la loi.

Zambie

Le gouvernement déclare que la plupart des EMN offrent des salaires, prestations et autres conditions de travail plus favorables que les employeurs nationaux et illustre cela par quatre exemples. Il ajoute que les EMN respectent l'âge minimum d'admission à l'emploi et maintiennent en général des normes élevées en matière de sécurité et de santé au travail.

Zimbabwe

Le gouvernement déclare que les EMN respectent le salaire minimum convenu dans leurs secteurs respectifs et ont tendance à offrir des salaires et prestations plus élevés et de meilleures conditions de travail que certains employeurs nationaux. Elles s'en tiennent également à la réglementation en matière de sécurité et de santé prévue dans la loi sur les entreprises et la loi sur la pneumoconiose.

Relations professionnelles

(paragraphe 41 à 59)

41. Les entreprises multinationales devraient appliquer, en matière de relations professionnelles, des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent des employeurs comparables dans le pays en cause.

Liberté syndicale et droit d'organisation

42. Les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient jouir, sans distinction d'aucune sorte, du droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que de celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières¹⁶. Ils devraient également bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi¹⁷.

43. Les organisations représentant les entreprises multinationales ou les travailleurs employés par elles devraient bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration¹⁸.

44. Lorsque les circonstances locales s'y prêtent, les entreprises multinationales devraient donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives.

45. Les gouvernements qui ne le font pas encore sont instamment priés d'appliquer les principes de la convention n° 87, article 5, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix.

46. Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective.

¹⁶ Convention n° 87, art. 2.

¹⁷ Convention n° 98, art. 1, paragr. 1.

¹⁸ Convention n° 98, art. 2, paragr. 1.

47. Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales ne devraient pas être empêchés de se réunir pour se consulter et échanger leurs points de vue, étant entendu que le fonctionnement des opérations de l'entreprise et les procédures normales régissant les relations avec les représentants des travailleurs et leurs organisations n'en pâtissent pas.

48. Les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'entrée de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui viennent d'autres pays et sont invités par des organisations locales ou nationales intéressées aux fins de consultations sur des questions d'intérêt commun, du seul fait qu'ils sollicitent l'entrée dans cette capacité.

Négociation collective

49. Les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient avoir le droit, conformément à la législation et à la pratique nationales, de faire reconnaître des organisations représentatives de leur propre choix aux fins de la négociation collective.

50. Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives¹⁹.

51. Les entreprises multinationales, de même que les entreprises nationales, devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces²⁰.

52. Les entreprises multinationales devraient faire en sorte que les représentants dûment autorisés des travailleurs employés par elles puissent, dans chacun des pays où elles exercent leur activité, mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion.

53. Lors des négociations menées de bonne foi avec les représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, les entreprises multinationales ne devraient pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation; elles ne devraient pas non plus déplacer des travailleurs de leurs filiales dans des pays étrangers pour nuire aux négociations de bonne foi engagées avec les représentants des travailleurs ou à l'exercice par les travailleurs de leur droit de s'organiser.

54. Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application, et des dispositions assurant le respect mutuel des droits et des responsabilités.

55. Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et, lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble²¹.

56. Les gouvernements devraient fournir aux représentants des organisations de travailleurs, à leur demande et pour autant que la législation et la pratique le permettent, des informations sur les branches dans lesquelles opère l'entreprise qui puissent leur être utiles pour définir des critères objectifs dans le cadre de la négociation collective. A cet égard, tant les entreprises multinationales que les entreprises nationales devraient répondre constructivement aux gouvernements qui leur demandent des informations pertinentes sur leurs activités.

¹⁹ Convention n° 98, art. 4.

²⁰ Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

²¹ Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

Consultation

57. Dans les entreprises tant multinationales que nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel. Ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives²².

Examen des réclamations

58. Les entreprises multinationales, comme les entreprises nationales, devraient respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de faire examiner toutes leurs réclamations de manière conforme aux dispositions suivantes: tout travailleur qui, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice et de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée²³. Cela est particulièrement important lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays qui n'observent pas les principes des conventions de l'OIT relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective et au travail forcé²⁴.

Règlement des conflits du travail

59. Les entreprises multinationales, tout comme les entreprises nationales, devraient, de concert avec les représentants et les organisations de travailleurs qu'elles emploient, s'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire et adapté aux circonstances nationales, pouvant comporter des dispositions relatives à l'arbitrage volontaire, afin de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs. Ce système de conciliation volontaire devrait comporter l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs²⁵.

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, information relative aux performances économiques globales non fournies par les filiales locales des entreprises multinationales)²⁶.

²² Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952; recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

²³ Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967.

²⁴ Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930.

²⁵ Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.

²⁶ A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toute donnée utile concernant les entreprises.

Allemagne

Le gouvernement déclare qu'il n'y a aucune limite, les EMN étant soumises à la même réglementation que les employeurs nationaux. La Constitution allemande n'autorise aucune limite à la liberté syndicale, au droit d'organisation et au droit de négociation collective. Si ces droits sont bafoués, le travailleur concerné est protégé par la législation du travail.

Autriche

Le gouvernement insiste sur l'autonomie des partenaires sociaux en ce qui concerne la fixation des salaires par la négociation collective et l'élaboration d'une réglementation du travail. L'affiliation à des organisations représentatives, les principales étant la Chambre fédérale du travail (BAK) et la Chambre de commerce autrichienne (WKB), est obligatoire pour les employeurs et pour les travailleurs. La négociation collective se fait par secteur, par le biais de la WKB et de la Confédération des syndicats autrichiens (BGB). Les conventions collectives s'appliquant, en vertu de la loi, à tous les salariés d'un même secteur, près de 95 pour cent de tous les travailleurs sont couverts par la négociation collective.

La *Chambre fédérale du travail (BAK)* déclare qu'apparemment les EMN ne posent aucun problème juridique aux syndicats. Elle signale cependant que la direction autrichienne d'une EMN n'a que des pouvoirs de négociation limités, les principales décisions étant prises par la maison mère.

Bolivie

Le gouvernement explique que, les EMN étant soumises à la même législation que les entreprises nationales, elles doivent respecter le droit d'organisation et de négociation collective.

Brésil

Le gouvernement précise qu'avec la législation en vigueur il ne peut y avoir qu'un seul syndicat par secteur économique ou profession dans une juridiction donnée, qui doit être au moins une municipalité. Ce syndicat a donc le monopole de la représentation des travailleurs d'un secteur ou d'une profession donnée. La réforme qui fait l'objet d'une discussion au Forum national du travail depuis 2003 a pour but de démocratiser ce système en y apportant les amendements suivants: accepter et reconnaître l'existence de plusieurs syndicats par secteur ou profession dans chaque municipalité; renforcer la négociation collective; autoriser les travailleurs à se faire représenter sur le lieu de travail; et encourager le dialogue entre travailleurs et employeurs. Le Forum national du travail est censé soumettre en 2005 une proposition d'amendement à la Constitution et un projet de loi.

Bulgarie

Le gouvernement reconnaît que le droit d'organisation et de négociation collective est limité, notamment par des désaccords sur les dispositions collectives des contrats de travail relatives aux conditions de travail et au recrutement de nouveaux travailleurs dans le syndicat. Ces désaccords ont provoqué une diminution des effectifs des syndicats dans les EMN. Les syndicats sont souvent exclus du processus de prise de décisions dans les entreprises, et le droit des travailleurs à une information exhaustive et utile est souvent bafoué.

La *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CSIB)* affirme que la réglementation des entreprises en matière de sécurité rend plus difficile l'accès aux locaux et complique ainsi le fonctionnement des structures syndicales et leurs activités.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* déclare qu'il n'y a aucune limite à la liberté syndicale et au droit de négociation collective et qu'en général les EMN tiennent tout particulièrement à appliquer la réglementation en matière de travail et de protection sociale.

Burundi

Les partenaires sociaux indiquent que la liberté syndicale ne souffre d'aucune limite.

Cameroun

La *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* déclare que les EMN respectent la législation nationale en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective. L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* affirme que les EMN ne respectent pas toujours les conventions n^{os} 87, 98 ou 135.

Canada

Le gouvernement fédéral déclare que le Code du travail canadien ne fixe aucune limite à l'exercice du droit d'organisation et de négociation collective par les travailleurs des EMN qui relèvent d'une réglementation fédérale.

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador déclare que la procédure normale des relations professionnelles ne peut être modifiée que lorsque l'employeur opère sur des installations pétrolières et gazières offshore, et qu'un chantier est considéré comme un projet spécial.

Il n'existe pas de traitement spécial pour les EMN au Québec et dans l'Ontario. En vertu de la loi sur les relations professionnelles de l'Ontario (1995), les salariés des EMN peuvent, comme ceux des employeurs nationaux, exercer leur droit d'organisation et de négociation collective. Toutefois, il semblerait que certaines EMN résistent davantage à la syndicalisation que les employeurs nationaux. Il semble aussi y avoir, dans certains cas, opposition à certains aspects du système des relations professionnelles.

Chili

Le gouvernement fait savoir que les lois sur le travail adoptées en 2001 ont renforcé la protection du droit d'organisation et de négociation collective. Toutefois, les conventions collectives ne peuvent être conclues qu'au niveau de l'entreprise, contrairement à la pratique internationale. Cela vaut aussi pour les travailleurs temporaires et les fonctionnaires.

Evoquant l'étude de 2002 sur la main-d'œuvre, la *Confédération de la production et du commerce (CPC)* souligne que les normes du travail sont pleinement appliquées.

Chine

Le gouvernement indique que ni la législation ni la réglementation ne limitent l'aptitude des travailleurs des EMN d'exercer librement le droit d'organisation et de négociation collective.

La *Fédération chinoise des syndicats (ACFTU)* ajoute que certaines EMN ne respectent pas la législation pertinente, refusant de créer des syndicats, ou s'y opposant carrément, au motif que les travailleurs ne souhaitent pas en créer. Ces violations ont été signalées dans un rapport du Congrès national du peuple sur le renforcement de la législation sur les syndicats.

Colombie

Le gouvernement et l'*Association nationale des entrepreneurs (ANDI)* indiquent que les travailleurs des EMN et ceux des entreprises nationales sont soumis à la même législation.

Costa Rica

Le gouvernement déclare que toutes les entreprises, y compris les EMN, sont tenues d'autoriser les travailleurs à exercer librement le droit d'organisation et de négociation collective.

Croatie

Le gouvernement affirme que, dans l'ensemble, les EMN qui font des investissements nouveaux n'ont pas de syndicat, mais que lorsqu'elles fusionnent avec une entreprise existante les organisations syndicales existantes peuvent exercer librement le droit d'organisation sans aucune restriction. Le gouvernement a constaté que les négociations collectives entre syndicats et EMN prenaient beaucoup de temps, la direction locale devant en référer à la maison mère.

L'*Association des employeurs de Croatie (HUP)* déclare qu'aucune limite à l'aptitude des travailleurs d'exercer le droit d'organisation et de négociation collective ne lui a été signalée. Elle signale que dans une des EMN la coopération entre la direction et le syndicat est très bonne et les salariés sont libres d'adhérer au syndicat. Dans cette EMN, les données sur les opérations normales de l'entreprise n'ont rien de secret, et ces opérations font l'objet de rapports trimestriels, les rapports annuels étant même publics et disponibles sur les pages Web de l'entreprise.

Cuba

Les travailleurs des entreprises mixtes qui sont employés par des entités nationales sont couverts par la législation nationale en vigueur en matière de relations professionnelles. Les contrats de services sont établis après consultation avec le syndicat de l'entité nationale concernée, conformément aux dispositions pertinentes de la résolution n° 23/2003.

Erythrée

Les partenaires tripartites ne signalent aucune limite au droit d'organisation et de négociation collective. La Proclamation du travail ne fait aucune distinction entre les EMN et les entreprises nationales en ce qui concerne le fait d'exercer librement le droit d'organisation et de négociation collective.

Fidji

Le *Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)* déclare que les syndicats et la négociation collective sont soumis à d'importantes limites.

Grèce

Le gouvernement déclare que la liberté syndicale et la négociation collective sont protégées par les conventions collectives.

Hongrie

Le gouvernement affirme que la législation nationale consacre le droit de représentation, de consultation et d'information dans les EMN et les entreprises nationales (à l'exception de la fonction publique).

Le *Syndicat indépendant des travailleurs de Tungsram* déclare que certaines EMN limitent l'aptitude des travailleurs d'exercer le droit d'organisation par des pratiques qui découragent toute syndicalisation.

Indonésie

Le gouvernement souligne que le droit d'organisation, qui vaut pour les EMN, est aussi très largement appliqué par les entreprises nationales. Les EMN permettent généralement aux travailleurs d'exercer plus librement le droit d'organisation et le droit de négociation collective. De nouveaux syndicats ont été créés et la plupart d'entre eux ont négocié des conventions collectives. Le gouvernement fait remarquer que les EMN qui ont négocié des conventions collectives offrent de meilleures conditions de travail que les autres EMN.

Italie

Le gouvernement fait savoir qu'il n'y a pas de limite à l'aptitude des travailleurs d'exercer librement le droit d'organisation et de négociation collective dans les EMN, et que la législation accorde une protection spéciale aux membres de la délégation de travailleurs qui négocie, aux salariés des entreprises européennes, aux membres des conseils de travailleurs européens et à tous les représentants des travailleurs qui agissent dans le cadre prévu par la loi en ce qui concerne les consultations.

Jamaïque

Le gouvernement déclare que dans l'ensemble les EMN sont au courant de la législation du travail et que ce sont en principe des experts locaux qui représentent les EMN pour les questions de travail. Beaucoup d'EMN ont donc un syndicat, même si ce n'est pas le cas de toutes.

Kenya

Le gouvernement indique que la liberté syndicale est protégée par la Constitution ainsi que par le cadre institutionnel de négociation collective. Les syndicats qui ont des problèmes avec les EMN peuvent utiliser le dispositif de règlement des différends qui existe au Kenya.

Lettonie

Le gouvernement déclare qu'il n'y a pas de limite à l'aptitude des travailleurs des EMN d'exercer le droit d'organisation et de négociation collective.

Lituanie

Le gouvernement déclare que le Code du travail ne prévoit aucune exception à l'application de cette législation en fonction du type d'entreprise.

Madagascar

L'*Association des entreprises et partenaires hors taxes (GEFP)* déclare que les droits fondamentaux des travailleurs sont respectés, mais que le taux de syndicalisation des employés est très faible.

Mali

Le gouvernement déclare que la liberté syndicale n'est soumise à aucune limite dans les EMN et que les travailleurs sont libres d'adhérer à un syndicat.

Maurice

Le gouvernement déclare qu'il n'y a pas de limite à la liberté syndicale. Celle-ci est protégée par la Constitution ainsi que par la loi sur les relations professionnelles.

Mexique

Le gouvernement déclare que les EMN ne limitent en aucune façon l'aptitude des travailleurs d'exercer leurs droits syndicaux et sociaux. L'inspection du travail et les syndicats s'assurent constamment que les EMN respectent les droits fondamentaux consacrés par la Constitution.

Nicaragua

Le gouvernement signale que les travailleurs sont libres d'exercer le droit d'organisation et de négociation collective dans toutes les entreprises.

Nouvelle-Zélande

Selon le gouvernement, tous les salariés des EMN et des entreprises nationales (à l'exception des membres non civils des forces armées) peuvent exercer le droit d'organisation. Le droit de négociation collective est réservé aux membres des syndicats enregistrés.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* déclare que dans certains cas les EMN limitent les droits d'organisation et de négociation collective, surtout dans le secteur du fast-food et des services. Certaines de ces entreprises dissuadent les salariés d'adhérer à un syndicat et mettent beaucoup de temps à conclure une convention collective, la direction locale n'étant pas habilitée à prendre des décisions en la matière.

Pays-Bas

Le gouvernement déclare qu'il n'y a aucune différence entre les entreprises nationales et les EMN en ce qui concerne l'aptitude des travailleurs ou de leurs représentants d'exercer pleinement le droit d'organisation et de négociation collective.

Pérou

Evoquant l'étude de cas qui a été faite sur une EMN, la *Confédération nationale des institutions d'employeurs du secteur privé (CONFIEP)* indique que cette entreprise a deux

syndicats, qui peuvent tous deux exercer librement le droit d'organisation et de négociation collective.

Pologne

Le gouvernement déclare que les EMN sont soumises aux mêmes obligations que les employeurs polonais en ce qui concerne le droit d'organisation et de négociation collective.

L'*Alliance polonaise des syndicats (OPZZ)* affirme que les violations de la législation du travail et du droit d'organisation sont peu fréquentes, sauf dans le secteur du commerce de détail. Lorsqu'il y a violation, c'est souvent parce que la direction n'est pas au courant des normes nationales, européennes et internationales. Les interventions des syndicats auprès des employeurs étrangers sont généralement couronnées de succès.

Portugal

Le gouvernement déclare que la législation nationale ne permet à aucune entreprise de limiter l'aptitude des travailleurs d'exercer le droit d'organisation et de négociation collective. Il n'y a aucune exception à cette règle dans les zones franches, où les seuls avantages dont bénéficient les entreprises sont des avantages fiscaux.

L'*Union générale des travailleurs (UGT)* affirme que les politiques de déréglementation ont rendu plus difficile, dans une certaine mesure, l'exercice des droits syndicaux dans les EMN.

Royaume-Uni

Le gouvernement déclare qu'il ne fait aucune distinction entre les travailleurs des EMN et ceux des autres entreprises pour ce qui est du droit d'organisation et de négociation collective des travailleurs.

Sénégal

L'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSA)* indique que la manière dont les EMN gèrent les relations professionnelles laisse peu de liberté aux travailleurs pour l'exercice du droit d'organisation et de négociation collective.

Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* affirme qu'il n'y a aucune limite au droit d'organisation et de négociation collective, qui fait partie intégrante de la Constitution fédérale.

L'*Union syndicale suisse (USS)* affirme que, contrairement aux employeurs nationaux, les EMN ne respectent pas souvent la tradition de la liberté syndicale et de la négociation collective de ce pays et ont tendance à suivre des pratiques qui peuvent limiter ces droits.

Tchad

La *Confédération des syndicats du Tchad (CST)* affirme qu'il n'y a aucune limite à la liberté syndicale et à la négociation collective dans les EMN, mais que l'exercice de ces droits est parfois difficile.

Trinité-et-Tobago

Selon l'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)*, les travailleurs ont, en vertu de la Constitution, le droit d'organisation et de négociation collective. Toutefois, le droit d'organisation ne peut être exercé que par les syndicats qui représentent 51 pour cent des travailleurs.

Turquie

Le gouvernement indique que les EMN sont soumises à la législation nationale, y compris la loi n° 2821 sur les syndicats et la loi n° 2822 sur les conventions collectives, les grèves et les lock-out.

Zambie

Le gouvernement déclare que tout employeur ayant plus de 25 salariés doit autoriser ses employés à exercer le droit d'organisation et de négociation collective. Il ajoute que les EMN respectent les dispositions de la loi, même si dans certains cas le champ de la négociation locale est limité, les EMN devant en référer à la maison mère. En Zambie, les syndicats peuvent facilement avoir les facilités nécessaires.

Zimbabwe

Le gouvernement déclare qu'il n'y a aucune limite à l'aptitude des salariés des EMN d'exercer leur droit d'organisation.

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*²⁷.

Autriche

Le gouvernement déclare que, selon l'*Agence des entreprises autrichiennes*, aucune des mesures d'incitation prises en Autriche n'est susceptible d'avoir une incidence sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

La *Chambre fédérale du travail (BAK)* affirme n'avoir connaissance d'aucune pratique de ce genre en Autriche.

Brésil

Le gouvernement déclare que la législation fiscale diffère d'un Etat à l'autre, de même que le régime fiscal des entreprises, et que celles-ci préfèrent s'installer sur le territoire des Etats qui leur offrent les meilleurs avantages à cet égard.

La *Confédération nationale des institutions financières (CNF)* affirme n'avoir connaissance d'aucune mesure de ce genre.

²⁷ Idem.

Bulgarie

Le gouvernement déclare que la loi sur la promotion des investissements ne prévoit aucune mesure d'incitation qui soit susceptible d'avoir une incidence sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

Cameroun

La *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* déclare que la législation concernant les zones franches d'exportation interdit la création de syndicats et la désignation de représentants syndicaux.

Canada

Le gouvernement fédéral déclare que la législation du travail s'applique à tous les investisseurs qui souhaitent avoir une présence officielle et leur personnel sur le territoire du Canada.

Chili

Le gouvernement déclare qu'aucune mesure de ce genre n'a été prise.

Chine

Le gouvernement affirme que les mesures d'incitation qui sont prises n'ont pas d'incidence sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Le gouvernement attire les EMN par des avantages comparatifs, en créant un environnement économique et social favorable et en offrant des mesures d'incitation fiscales (régime préférentiel, etc.).

Colombie

Le gouvernement affirme que ce genre de pratiques n'est pas autorisé par la loi.

Erythrée

La proclamation sur les investissements (n° 59/1994) traite tous les types d'investissement de la même manière. Il n'y a pas d'exemple de mesures d'incitation qui auraient eu une incidence sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

Grèce

Le gouvernement déclare qu'aucune mesure d'incitation ne peut avoir d'incidence sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

Hongrie

Selon le gouvernement, aucune mesure d'incitation qui soit susceptible d'avoir une incidence directe ou indirecte sur les principes et droits fondamentaux au travail n'a été prise.

Indonésie

Le gouvernement déclare que les mesures d'incitation qui sont prises pour attirer les investisseurs étrangers n'ont pas d'incidence sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Le gouvernement est très attaché à ces principes et ces droits,

comme le montre la ratification des huit conventions qui sont reprises dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Jamaïque

Le gouvernement déclare que, dans l'ensemble, les mesures d'incitation qui sont prises n'ont pas d'incidence sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

Mali

Le gouvernement indique que le nouveau Code des investissements accorde des facilités pour l'acquisition de certains matériels mais qu'aucune mesure d'incitation n'est censée avoir une incidence sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

Maurice

Le gouvernement affirme qu'aucune mesure d'incitation ne peut avoir d'incidence sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

Nouvelle-Zélande

Selon le gouvernement, il n'est pris aucune mesure d'incitation destinée aux EMN qui soit susceptible d'avoir une incidence sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

Panama

Le gouvernement fait savoir qu'en 2004 il a créé par la loi n° 41 une zone économique spéciale avec une réglementation du travail plus souple pour tout ce qui touche au type de contrat, à la durée du travail, aux congés, aux conditions de travail, au licenciement et à l'emploi des étrangers.

Pologne

Le gouvernement affirme que les mesures d'incitation n'ont aucune incidence sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail.

L'*Alliance des syndicats polonais (OPZZ)* affirme que les mesures d'incitation proposées dans le programme économique de la Pologne jusqu'à 2005 n'ont aucune incidence sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail.

Sénégal

L'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSA)* fait savoir que le Code des investissements et le Code du travail offrent des avantages financiers et davantage de flexibilité en matière de recrutement et de restructuration.

Suède

Le gouvernement déclare qu'aucune mesure de ce genre n'a été prise pour inciter les EMN à investir.

Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* souligne l'importance d'un cadre favorable aux investissements, avec notamment un marché du travail flexible.

L'*Union syndicale suisse (USS)* déclare que la concurrence entre cantons pour attirer les investisseurs étrangers est telle que les autorités publiques ont même demandé parfois aux syndicats de ne pas exercer de pressions sur les nouveaux investisseurs.

Tchad

La *Confédération syndicale du Tchad (CST)* déclare que la question des mesures d'incitation n'est plus à l'ordre du jour dans le calendrier du gouvernement.

Zambie

Le gouvernement fait savoir qu'il offre des concessions fiscales pour une période de dix ans, ce qui a attiré les EMN dans ce pays. Toutefois, à la fin de cette période de concessions, les entreprises sont fermées et les travailleurs licenciés, ce qui augmente le niveau du chômage et de la pauvreté. Il estime que cela a une incidence sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

Zimbabwe

Le gouvernement déclare que les travailleurs des zones franches d'exportation ne sont pas couverts par la loi sur le travail du Zimbabwe mais par d'autres réglementations du même genre. En général, en dehors de ces zones, les EMN ne portent pas atteinte à la liberté de réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

Question 16

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

Autriche

Le principal effort du gouvernement dans ce domaine consiste à fournir des informations sur la Déclaration sur les EMN. Le site Web du ministère fédéral de l'Economie et du Travail contient un résumé de cette Déclaration. Au niveau international, et pour les initiatives nationales portant sur la responsabilité sociale de l'entreprise, la Déclaration sur les EMN est traitée de la même façon que la politique de l'Union européenne concernant la responsabilité sociale de l'entreprise, les directives de l'OCDE et le Pacte mondial.

Bélarus

Le gouvernement ne fait état d'aucun effort pour encourager les EMN à développer et améliorer les politiques et pratiques en matière de relations professionnelles et d'aucune mesure pour assurer la conformité de ces pratiques aux principes de la Déclaration sur les EMN.

Brésil

Le gouvernement explique que la création du Forum national du travail a pour but la mise à jour de la législation du travail et des relations professionnelles afin de contribuer à l'effort national d'élaboration et d'amélioration des politiques et pratiques. La réforme proposée est conforme aux dispositions de la Déclaration sur les EMN.

Bulgarie

Le gouvernement renvoie aux articles 2 à 7 et 33 à 49 du Code du travail, qui définissent les principes de la coopération tripartite en s'appuyant sur les normes de l'OIT.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* déclare qu'en se lançant dans un projet de partenariat avec l'OIT le gouvernement montre qu'il est déterminé à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail et donc à améliorer les relations professionnelles.

Cameroun

La *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* affirme que le gouvernement organise des consultations tripartites et encourage le dialogue social entre organisations d'employeurs et organisations de travailleurs afin d'encourager l'élaboration et l'amélioration des politiques et pratiques en matière de relations professionnelles. L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* estime, quant à elle, qu'aucun effort n'a été fait par le gouvernement pour encourager l'élaboration et l'amélioration de politiques et pratiques de relations professionnelles et pour assurer leur conformité aux principes de la Déclaration sur les EMN.

Canada

Le gouvernement fédéral fait savoir que, pour la dernière série d'amendements au Code du travail canadien, les syndicats et les organisations d'employeurs ont activement participé à un processus de consultations approfondies qui a permis d'élaborer des amendements au code. Les juridictions encouragent l'élaboration et l'amélioration des politiques et pratiques de relations professionnelles en permanence. La loi modifiant le Code des relations du travail de la Colombie-Britannique, adoptée le 30 mai 2002, offre aux travailleurs et aux employeurs un cadre qui leur permet d'obtenir des locaux modernes, sains et compétitifs.

Chili

Le gouvernement fait savoir qu'il cherche constamment à améliorer les relations et pratiques du travail. Il l'a fait de 2000 à 2003 en renforçant la protection de l'exercice du droit d'organisation et de négociation collective, en améliorant la capacité de contrôle des organismes étatiques responsables de la vérification des pratiques et normes du travail dans le secteur de l'exportation, en renforçant le dialogue social, en introduisant les normes internationales du travail dans les accords de libre-échange, en éliminant le travail des enfants, en portant à 15 ans, au lieu de 14, l'âge minimum d'admission à l'emploi et en faisant adopter une loi qui vise à accélérer la procédure des tribunaux du travail.

Chine

Le gouvernement fait savoir qu'avec l'entrée en vigueur de la loi sur le travail il encourage activement les négociations collectives et l'élaboration de conventions

collectives, conformément aux principes de la Déclaration sur les EMN. Dix-huit provinces ont acquis de l'expérience en matière de législation en faveur des négociations collectives et ont adopté une réglementation concernant les conventions collectives. Ces efforts ont grandement facilité les négociations collectives et l'élaboration de conventions collectives dans différents types d'entreprises.

La *Fédération chinoise des syndicats (ACFTU)* ajoute que le système des consultations tripartites sur les relations professionnelles fonctionne aux niveaux provincial et municipal et qu'il a été utilisé pour la fixation des salaires minima, l'élaboration de normes et la mise en place d'un système d'arbitrage pour les conflits du travail à ces niveaux.

Colombie

Le gouvernement indique que le projet de promotion des droits fondamentaux au travail en Colombie est en voie de réalisation et qu'il ne fait aucune distinction entre les entreprises nationales et les EMN.

Costa Rica

Le gouvernement explique que le Département des relations professionnelles, le Centre pour le règlement alternatif des différends et l'Inspection nationale du travail encouragent eux aussi l'élaboration et l'amélioration des politiques et pratiques de relations professionnelles, y compris dans les EMN.

Croatie

Le gouvernement indique que la législation du travail devra être alignée sur la directive du Conseil n° 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, et prévoir la mise en place et l'utilisation de comités d'entreprise dans les EMN. Il s'agit de décentraliser les relations professionnelles et de donner au dialogue social une base tripartite, et non bipartite, comme elle l'est actuellement.

Erythrée

Les partenaires tripartites signalent que plusieurs des dispositions des paragraphes 41 à 59 de la Déclaration sur les EMN ont déjà été incorporées dans la Proclamation du travail.

Fidji

Le *Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)* affirme n'avoir aucune information sur les initiatives prises par le gouvernement pour soutenir les politiques et pratiques de relations professionnelles.

Grèce

Le gouvernement répond que la Grèce a ratifié les conventions n^{os} 87, 98, 111, 122, 138 et 182.

Guinée

Le *Conseil national du patronat guinéen (CNP)* explique que, depuis que la Commission nationale du travail et des lois sociales a cessé de fonctionner, il ignore si le

gouvernement et les syndicats utilisent la Déclaration sur les EMN comme référence dans le dialogue social. Le CNP est membre de la commission et a participé aux discussions sur les EMN.

Hongrie

Le *Syndicat indépendant des travailleurs de Tungsram* fait remarquer que les comités de dialogue sectoriels encouragent le développement et l'amélioration des pratiques de relations professionnelles.

Indonésie

Le gouvernement indique que la loi n° 13/2003 concernant les travailleurs encourage l'élaboration et l'amélioration des pratiques de relations professionnelles en prévoyant les mesures qui s'imposent.

Italie

Le gouvernement précise que son approche globale de la responsabilité sociale des entreprises vise à associer les travailleurs au fonctionnement de l'entreprise par une participation active et éclairée des syndicats au fonctionnement de l'entreprise. Les nouvelles directives européennes reconnaissent que, lorsque les relations professionnelles sont bonnes, il est plus facile de mettre en place des mécanismes de coopération et d'information entre la direction et les travailleurs. De ce fait, la réglementation concernant les comités d'entreprise européens et les entreprises européennes oblige la direction des entreprises à consulter et informer régulièrement les représentants des travailleurs.

Kenya

Le gouvernement fait savoir que la législation du travail est en révision.

Lettonie

Le gouvernement répond qu'aucune mesure n'a été prise pour encourager l'élaboration et l'amélioration des politiques et pratiques de relations professionnelles et pour assurer leur conformité aux principes de la Déclaration sur les EMN.

Liban

Le gouvernement précise qu'afin de promouvoir des relations professionnelles harmonieuses le ministère du Travail collabore avec les organisations d'employeurs qui regroupent aussi bien des EMN que des entreprises nationales.

Mali

Le gouvernement affirme que les EMN participent aux négociations collectives et aux activités des commissions consultatives par le biais des organisations d'employeurs.

Maurice

Le gouvernement explique que des consultations sont en cours avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, le but étant de modifier la loi sur les relations professionnelles.

Mexique

Le gouvernement déclare soutenir toute une série de valeurs et de principes qui visent à mettre au point un nouveau paradigme du travail qui donne à la dignité humaine une place centrale. Par un dialogue constant avec tous les secteurs économiques et tous les partenaires sociaux, un changement progressif, le respect de la loi et la justice, cette initiative s'efforce de faire accepter de nouvelles habitudes, pratiques et valeurs sur le lieu de travail afin d'améliorer la capacité productive et la compétitivité des entreprises et de rehausser le niveau de vie des travailleurs et de leurs familles.

Moldova, République de

Le gouvernement déclare que les EMN et leurs salariés, ainsi que d'autres, jouissent de tous les droits et facilités prévus par la législation nationale en matière de dialogue social, conformément aux dispositions des normes internationales du travail pertinentes. Ils ont également le droit de participer, directement ou par le biais de leurs représentants, aux négociations collectives, de conclure des conventions collectives et de participer à l'élaboration d'instruments de réglementation, y compris des programmes de développement économique. Par ailleurs, les syndicats et les employeurs ont le droit de formuler des observations sur tout projet de loi ou de réglementation.

Nouvelle-Zélande

Le gouvernement explique que le projet de réforme de la loi sur les relations professionnelles, de 2004, qui porte amendement de la loi de 2000 sur les relations professionnelles, permet à cette loi de mieux promouvoir des relations professionnelles équitables, productives et effectives. Ce projet de loi appuie le principe de la bonne foi dans les relations individuelles et collectives entre salariés, employeurs et syndicats; encourage la négociation collective et le règlement collectif des différends; offre des mécanismes de règlement des conflits; assure la protection des salariés en cas de restructuration de l'entreprise en protégeant leurs conditions de travail et d'emploi; et encourage les nouveaux employeurs à utiliser les ressources existantes.

Pays-Bas

Le gouvernement explique que les principes de la Déclaration sur les EMN sont inscrits dans la législation nationale. Les conventions collectives sont les principaux moyens d'autoréglementation et elles sont soutenues par le gouvernement, qui s'efforce d'en étendre le champ d'application à tout un secteur.

Pologne

Le gouvernement explique que le but de la Commission tripartite des affaires socio-économiques est d'instaurer et de préserver la paix sociale en encourageant le débat public de manière à concilier les intérêts des salariés, des employeurs et du public. Il est également possible de créer une commission du dialogue social au niveau local si au moins une organisation des employeurs et des travailleurs représentative le demande. Des efforts sont faits actuellement pour aligner la législation polonaise sur la législation et la réglementation de l'Union européenne.

L'Alliance polonaise des syndicats (OPZZ) déclare que la mise en œuvre de la législation européenne n'en est encore qu'à ses débuts.

Sénégal

L'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS)* explique qu'un cadre social a été adopté afin de mieux définir et de mieux utiliser les mécanismes du dialogue social.

Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* affirme que les relations professionnelles n'ont pas beaucoup changé depuis le dernier rapport et qu'elles sont toujours aussi bonnes.

L'*Union syndicale suisse (USS)* a eu quelques difficultés dans le secteur des télécommunications en ce qui concerne la négociation de conventions collectives.

Thaïlande

Le gouvernement explique qu'il est en train de réviser certaines des dispositions de la loi sur les relations professionnelles afin d'assurer sa conformité aux principes de la liberté syndicale et au droit de négociation collective.

Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* affirme n'être au courant d'aucune initiative gouvernementale visant à encourager le développement et l'amélioration des pratiques de relations professionnelles.

Turquie

Le gouvernement déclare qu'il a fait constamment des efforts pour harmoniser les relations du travail avec les normes de l'OIT. A cet effet, des modifications importantes ont été apportées à la législation pertinente.

Zambie

Le gouvernement explique que les efforts qu'il déploie pour encourager l'amélioration des politiques et pratiques de relations professionnelles sont facilités par les réunions du Conseil consultatif tripartite du travail, où les EMN sont représentées par le biais de la Fédération des employeurs de Zambie.

Zimbabwe

Le gouvernement affirme que, les travailleurs des zones franches d'exportation n'étant pas couverts pleinement par la loi sur le travail, il s'efforce de faire adopter un amendement à cette loi qui leur assure une protection pleine et entière.

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

Autriche

Le gouvernement n'a pas connaissance de transferts de ce type et renvoie aux commentaires de la Chambre fédérale du travail.

La *Chambre fédérale du travail (BAK)* note que les investissements dans des activités ou des transferts d'activités dans les pays d'Europe centrale et orientale ou en Chine ont lieu très souvent pour des raisons de coût. La législation sur l'environnement constitue certainement un autre facteur. Le rôle de la législation du travail n'est pas connu en matière de prise de décisions relative à des transferts d'activités.

Brésil

Le gouvernement fait savoir qu'il ne connaît aucun cas d'EMN souhaitant transférer leurs activités vers un autre pays, car la législation du travail brésilienne est l'une des moins rigoureuse, notamment en ce qui concerne les salaires.

Bulgarie

Le gouvernement indique qu'aucune EMN n'a fait part de son intention de quitter le pays. Il rapporte que la *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CSIB)* a établi que certaines EMN avaient exercé des pressions en menaçant de retirer leurs investissements, notamment dans les secteurs du textile et du vêtement. Les raisons ayant motivé ces menaces comprenaient notamment le coût de la main-d'œuvre, des régimes du travail plus libéraux et des systèmes de relations professionnelles plus faibles.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat Burkinabé (CNPB)* ne connaît aucun cas d'EMN ni d'entreprise nationale ayant l'intention de transférer leurs activités vers un autre pays pour des raisons liées au respect des principes et droits fondamentaux au travail. La délocalisation ou le transfert des entreprises est surtout lié aux coûts élevés des facteurs de production et à la pression fiscale auxquels sont confrontées les entreprises du Burkina Faso, et qui constituent une entrave à leur compétitivité.

Cameroun

La *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* ne dispose d'aucune information de source officielle concernant des entreprises qui auraient envisagé de transférer leurs activités dans un autre pays pour des raisons liées au respect des principes et droits fondamentaux au travail.

Chili

Le gouvernement n'a pas connaissance d'entreprises, nationales ou multinationales, ayant envisagé ou envisageant de transférer leurs activités dans un autre pays pour des raisons liées au respect des principes et droits fondamentaux au travail.

Croatie

Le gouvernement indique qu'en 2003 des amendements apportés à la loi du travail ont permis de mettre la législation en conformité avec l'acquis communautaire de l'Union européenne. Cela a permis d'assouplir les rigidités antérieures concernant les licenciements collectifs et les périodes de préavis obligatoire. La Croatie occupe encore un rang élevé dans l'indice composite de gravité de la sécurité de l'emploi à long terme et à court terme, et cela pourrait entraîner des transferts d'activités; cependant, le gouvernement n'est pas en mesure de fournir des détails corroborant cette crainte.

Hongrie

Le gouvernement indique qu'il ne connaît pas et ne peut pas connaître les projets de délocalisation des EMN, car la prise de décisions en la matière ne se fait pas en Hongrie. L'administration hongroise est informée par le siège des EMN, après que les décisions ont été prises.

Indonésie

Le gouvernement fait savoir qu'il ne dispose d'aucune information sûre concernant la volonté des entreprises de transférer leurs activités dans un autre pays à cause de la pratique en matière de relations professionnelles, et notamment de l'exercice du droit à la liberté syndicale. Cependant, le gouvernement note que l'*Association des employeurs d'Indonésie (APINDO)* a indiqué que certaines EMN ont envisagé de transférer leurs activités, notamment à cause de la prévalence de grèves. Cependant, le gouvernement déclare que le nombre des grèves a diminué, passant de 300 cas en 2002 à peine plus de 200 en 2003.

Japon

La *Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)* fait savoir qu'un petit nombre d'entreprises ont envisagé ou envisagent de transférer leurs activités vers un autre pays pour des raisons liées au respect des principes et droits fondamentaux au travail, mais le gouvernement ajoute qu'il manque d'informations détaillées à cet égard.

Malaisie

Le gouvernement fait savoir que, selon les statistiques, au cours de la période 2000-2003, 40 EMN ont transféré leurs activités vers un autre pays et que le nombre de ces entreprises s'est accru chaque année au cours de la période. Ces transferts étaient dus non seulement à des raisons liées au respect des principes et droits fondamentaux au travail, mais aussi à d'autres raisons, comme le niveau moins élevé des coûts de main-d'œuvre et des coûts opérationnels dans les autres pays.

Mali

Le gouvernement indique que les EMN estiment que le pays est propice aux investissements à cause de sa stabilité politique. Un programme d'action visant l'application de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a été mis en place pour appuyer les efforts du gouvernement dans la promotion des droits des travailleurs.

Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* indique qu'il est difficile de prouver que les entreprises ont envisagé de transférer leurs activités dans un autre pays pour des raisons liées au respect des principes et droits fondamentaux au travail. Cependant, elle ne doute pas que la décision de transférer les activités dans un autre pays est en général motivée par le coût de la main-d'œuvre, les garanties sociales des travailleurs et la facilité avec laquelle les bénéficiaires peuvent être renvoyés au pays d'origine, entre autres considérations.

Suisse

L'*Union syndicale suisse (USS)* fait état de certains cas dans le secteur de la laine.

Zambie

Le gouvernement rapporte le cas d'une EMN qui avait délocalisé ses activités et qui est revenue sous un autre nom, mais il ne paraît pas certain que cela était dû à des raisons liées au respect des principes et droits fondamentaux au travail.

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).

Autriche

Le ministère fédéral de l'Economie et du Travail n'est pas au courant de ce type de problèmes.

La *Chambre fédérale du travail (BAK)* cite le cas d'une EMN qui ne reconnaît pas le principe de la représentation des travailleurs, même si c'est une pratique commune en Autriche.

Belgique

Gouvernement, employeurs et travailleurs indiquent que l'évaluation des opérations de restructuration en Belgique est en principe publiée sur le site de l'Association de juristes praticiens du droit social (AJPDS): www.ajpds.be. D'importantes restructurations sont en cours dans de nombreux secteurs, des télécommunications à la production d'acier. En général, les entreprises semblent se conformer à la législation existante concernant les opérations de restructuration. Des situations semblables à celle qui a été enregistrée en 1997 dans le secteur de l'automobile ne se sont plus représentées. Ce secteur connaît encore d'importantes restructurations, et des pertes d'emplois ont été enregistrées. Dans le secteur bancaire, on s'attend à des réductions du niveau des emplois du fait de l'utilisation accrue de systèmes tels que l'«autobanking», le «télébanking» et d'autres encore. Du fait de la longue tradition de concertation sociale de la Belgique, on assiste à une généralisation de la pratique de l'adoption de plans sociaux en cas de restructurations, qu'il s'agisse d'entreprises nationales ou d'EMN, même s'il n'y a aucune obligation juridique à cet égard. Le gouvernement favorise en général l'adoption de ces plans sociaux en apportant un soutien légal, sans toutefois les imposer.

Brésil

Le gouvernement indique qu'il y a eu violations des droits des travailleurs telles que le non-respect des conventions collectives, ou des retards dans le paiement des salaires ou des heures supplémentaires, à la fois dans les entreprises nationales et dans les multinationales. Il n'est pas possible d'établir une corrélation entre les divers types de problèmes et la nature de l'entreprise. La réforme de la législation qui est en cours contribuera à prévenir ce type de problèmes en fournissant un cadre juridique qui encourage le respect mutuel et le dialogue entre les parties.

Bulgarie

Le gouvernement fait savoir que la *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB)* allègue plusieurs cas de suspension de l'appartenance à un syndicat du

fait de la promotion du membre à des postes de haute direction, assortis de menaces de non-versement de primes dues si l'intéressé ne démissionne pas du syndicat; elle allègue aussi le refus de certains employeurs de signer des contrats de travail collectifs et des tentatives d'élimination de syndicats dans certaines organisations. La CITUB cite quatre EMN qui ont recours à des manœuvres dilatoires lors du processus de négociation et de signature des contrats collectifs. Dans deux EMN où les contrats étaient déjà signés, la confédération a constaté le non-respect de l'accord en termes de paiements et d'indemnités sociales. Elle a également observé que l'accès à l'information concernant la situation économique et financière de l'entreprise est souvent difficile. En outre, lorsque la composition du syndicat n'est pas très nombreuse, il est souvent difficile d'obtenir des EMN qu'elles participent aux négociations sectorielles.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat Burkinabé (CNPB)* mentionne qu'en ce qui concerne les salaires et avantages divers les salariés du siège de l'EMN sont nettement mieux nantis que ceux de la filiale locale.

Burundi

Les partenaires sociaux font savoir que la crise politique du Burundi a eu des effets tant sur les entreprises multinationales que sur les entreprises nationales.

Cameroun

L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* et la *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* déclarent qu'il n'y a pas de différence entre les EMN et les entreprises nationales concernant les problèmes de relations professionnelles. Les problèmes les plus spécifiques en la matière ont trait à la reconnaissance des syndicats et à la négociation collective.

Le *Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM)* fait savoir que les relations professionnelles dans les EMN ne sont pas différentes de celles des entreprises nationales. Toutefois, on peut regretter quelques collusions avec les inspecteurs du travail qui couvrent certains comportements.

Canada

Le gouvernement fédéral indique qu'il n'a enregistré aucun problème particulier concernant les relations professionnelles spécifiques aux EMN dans la période 2000-2003. L'une des provinces a indiqué que la concurrence internationale avait touché à la fois les EMN et les employeurs nationaux, et elle a cité des délocalisations d'emplois par les EMN au cours de la période en question.

Corée, République de

La *Fédération des employeurs de Corée (KEF)* indique que des conflits professionnels ont éclaté dans les EMN car les travailleurs ont demandé d'avoir le même nombre de représentants que la direction au sein de divers comités, tels que le comité du personnel, le comité de discipline et le comité de la sécurité de l'emploi. Des différends se sont fait jour par ailleurs quant il a été demandé que les réunions du conseil de direction soient ouvertes à la participation des salariés. Les conflits du travail éclatent dans les EMN à cause des différences qui existent entre les habitudes nationales en matière de relations professionnelles et celles des EMN. Certaines d'entre elles ont tenté de réduire ou de supprimer le salaire des syndicalistes à plein temps et de fermer les locaux syndicaux. Lorsque la production a été arrêtée du fait de ces conflits du travail, certaines EMN ont

fabriqué les marchandises dans un autre pays et les ont importées, ce que les syndicats ont considéré comme une violation de la disposition juridique sur la restriction du remplacement au cours des conflits et comme une cause de prolongement des conflits du travail. Dans certaines autres EMN, des conflits ont éclaté du fait des protestations syndicales exigeant une protection de l'emploi et l'interdiction de détériorer les conditions de travail dans le cadre de la restructuration. Dans certaines autres, enfin, des conflits ont éclaté parce que les syndicats sont opposés à l'application d'une rémunération fondée sur le rendement.

Croatie

Le gouvernement indique que les pratiques des EMN et des entreprises nationales en matière de relations professionnelles sont largement similaires. Il attire l'attention sur les EMN du secteur de la vente au détail où les activités syndicales et la négociation sont impossibles. Le gouvernement cite des cas de délocalisation de travailleurs, de renvoi de femmes enceintes et de conditions de travail en dessous des normes, qui sont traités par l'inspection nationale du travail.

Fidji

Le *Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)* fait savoir qu'il y a eu des problèmes de relations professionnelles et des grèves dans l'industrie hôtelière.

Finlande

Le gouvernement indique qu'une entreprise finlandaise a fermé son unité de production en Finlande et transféré ses activités en Allemagne, provoquant ainsi la perte de 400 emplois. Les syndicats ont demandé que le point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE discute des projets de l'entreprise. Le point de contact national a consulté les parties ainsi que le point de contact national allemand, mais il n'a pu faire aucune déclaration parce que des procédures judiciaires ont été entamées sur la base de la loi finlandaise sur la coopération au sein des entreprises. Les points de contact nationaux aux Pays-Bas et en France ont demandé au point de contact national finlandais d'obtenir des informations supplémentaires des deux sociétés mères finlandaises concernant des cas spécifiques dans leurs pays.

L'*Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK)* déclare qu'il sera sans doute difficile de réconcilier l'approche des EMN en matière de gestion avec la culture finlandaise en matière de relations professionnelles. Elle s'inquiète également du fait que certaines EMN ont des comportements assez négatifs à l'égard des activités syndicales.

Guinée

Le *Conseil national du patronat de la Guinée (CNP)* fait savoir que les relations professionnelles sont parfois difficiles entre les travailleurs et la direction expatriée.

Indonésie

Le gouvernement indique qu'il ne dispose d'aucune information concernant des problèmes de relations professionnelles spécifiques aux EMN car les données n'établissent pas de différences entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales.

Japon

La *Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)* fait savoir qu'il existe de nombreux cas de démission forcée qui font fi de la législation et de la pratique nationales.

Kenya

Le gouvernement indique qu'en 2003 des grèves générales ont eu lieu dans les zones franches d'exportation, motivées par les termes et les conditions de l'emploi et le droit de liberté syndicale. Grâce au dialogue, la majorité des zones franches d'exportation a accepté le syndicalisme et respecte les normes du travail minimums.

Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* indique que des problèmes de relations professionnelles existent dans le secteur de la vente au détail, où l'appartenance à un syndicat ou encore des tentatives de constituer des syndicats ont entraîné des licenciements et où les normes légales ne sont pas respectées. On trouvera davantage d'informations dans les rapports de l'inspection du travail sur ses activités en 2002 et 2003.

Sénégal

L'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSA)* indique que des problèmes de relations professionnelles existent dans les secteurs de la pêche, du tourisme et des cosmétiques.

Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* fait savoir que des problèmes de relations professionnelles ont eu lieu avec les EMN dans le secteur de la construction. Un cas concerne notamment une entreprise nationale et une EMN, qui ont obtenu un contrat. Elles ont fait appel aux services de plus de 20 sous-traitants locaux, dont quatre étaient syndiqués. Collectivement, les sous-traitants employaient plus de 1 800 travailleurs. Les sous-traitants avaient signé un protocole d'accord avec l'EMN sur la base des consultations qui avaient eu lieu avec le gouvernement et des conventions collectives locales. S'il faut en croire l'ECA, ce protocole prévoyait des échelles de salaire supérieures au salaire minimum national, permettait aux sous-traitants de reconnaître divers niveaux de compétences au moment d'établir le montant du salaire et interdisait la concurrence des sous-traitants. Au cours des travaux, un conflit s'est fait jour concernant le salaire minimum du secteur de l'énergie et de la construction, qui avait fait l'objet d'une promesse électorale. Les salariés sous-traitants ont quitté leur emploi pour s'assurer un meilleur salaire et de meilleures conditions d'emploi. Six semaines plus tard, le gouvernement a annoncé que le réexamen du salaire minimum sectoriel proposé n'aurait pas lieu. Les travailleurs en grève ont exigé l'organisation de réunions de négociations avec les représentants de l'EMN. Trois réunions ont donc eu lieu avec les représentants de l'EMN, les représentants de l'entreprise nationale, les représentants des travailleurs et leurs conseillers, et les membres de la *Oilfield Worker's Trade Union (OWTU)* (Syndicat des travailleurs du pétrole) et de la *Centrale nationale des syndicats (NATUC)*. Quelque temps après, un accord a été conclu. Cet accord prévoyait la non-victimisation des travailleurs, leur droit de se faire accompagner par un représentant lors du règlement de différends ou de la présentation d'une plainte, l'amélioration du protocole d'accord grâce à une augmentation des salaires, un changement dans le calendrier du versement des salaires, le paiement de cotisations sociales, l'octroi de deux séries de congés payés et le versement d'une prime au rendement en cas d'achèvement des travaux avant le délai prévu. Les travailleurs ont accepté de subir des examens médicaux et un dépistage portant sur l'éventuelle consommation de drogues à leur retour, une revue d'inventaire et une révision de l'équipement non utilisé, des réunions d'information et une orientation en matière de sécurité, ainsi que le recours à la sous-traitance. Le conflit a duré onze semaines au total.

Ukraine

La *Confédération des syndicats indépendants d'Ukraine (CFTUU)* rapporte deux cas de violation des droits des travailleurs par les EMN lors de la constitution de syndicats. Dans l'une d'elles, la direction a lancé une campagne antisyndicale en violation des paragraphes 8, 42 à 44 et 46 de la Déclaration sur les EMN, de l'article 36 de la Constitution de l'Ukraine et des articles 5, 6 et 7 de la loi sur les syndicats, leurs droits et la garantie de leurs activités. La direction a fini par entamer des négociations avec le syndicat. Le deuxième cas de violation concerne une coentreprise germano-ukrainienne dans le secteur du tabac, qui a lancé une campagne antisyndicale en ciblant son dirigeant.

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*²⁸.

Brésil

Le gouvernement déclare que l'on s'attend à des changements dans les pratiques de négociation collective, compte tenu des discussions qui ont eu lieu au sein du Forum national du travail. Au cours de la période, objet de l'examen, il y a eu peu de changements, du fait de la promulgation de nouvelles lois qui affectent la négociation collective directement ou indirectement, telles que la loi n° 9,957/2000, visant l'accélération du règlement des conflits du travail, et la loi n° 9,958/2000, établissant les commissions de conciliation préliminaire au sein des entreprises pour résoudre les différends en matière de travail.

La *Confédération nationale des institutions financières (CNF)* déclare que les pratiques de négociation collective des EMN sont conformes aux normes nationales.

Bulgarie

Le gouvernement fait savoir que, selon la *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB)*, des conventions collectives ont été conclues dans presque toutes les filiales des EMN. Les résultats positifs sont dus aux préparations préliminaires et au partage des informations préliminaires sur les problèmes économiques et financiers de l'entreprise, où les relations sont en principe constructives et coopératives. Le gouvernement fournit quelques exemples des acquis en terme de services de santé, de temps de vacances, d'élévation des taux de congés payés et d'octroi de primes de sécurité sociale. Il fait état de certains problèmes concernant l'accès des syndicats et des travailleurs aux informations concernant la situation financière de l'entreprise, ainsi que la coordination avec les fédérations syndicales européennes et internationales.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat Burkinabé (CNPB)* explique qu'il existe des accords-cadres concernant la négociation collective dans les secteurs des banques, des sociétés d'assurances et dans certaines entreprises industrielles, qui permettent d'accorder des avantages aux salariés en matière de retraite complémentaire, d'indemnités et de formation

²⁸ Idem.

professionnelle. Ces accords-cadres sont généralement élaborés en raison de la pression qu'exercent les salariés sur la direction de l'entreprise.

Burundi

Gouvernement, employeurs et travailleurs indiquent que les pratiques de négociation collective ne sont pas encore très développées dans le pays.

Cameroun

L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* déclare que certaines conventions collectives ont été négociées et d'autres révisées, depuis 2000, avec la participation des EMN. La *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* ajoute que, depuis l'année 2002, sous l'impulsion du ministère du Travail, plusieurs conventions collectives nationales de branches d'activité anciennes ont été renégociées entre le *Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM)* et la CSTC. Les EMN membres du GICAM respectent et appliquent les nouveaux accords grâce aux encouragements qu'elles reçoivent du GICAM et, le cas échéant, de leurs propres accords-cadres internationaux.

Canada

Le gouvernement de Québec fait savoir que l'évolution des pratiques en matière de négociation collective est surtout due à des accords locaux.

Chine

Le gouvernement indique que les changements en matière de pratiques de négociation collective des EMN ont été influencés, dans une certaine mesure, par des accords-cadres signés entre des fédérations syndicales mondiales et le siège des EMN. Ils sont dus également aux efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir le développement de la négociations et des contrats collectifs.

Finlande

L'*Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK)* fait savoir que la plupart des EMN négocient à travers leurs organisations d'employeurs nationales.

Hongrie

Selon le gouvernement, la pratique qui consiste à conclure une convention collective n'a pas changé mais le système institutionnel, lui, a évolué. Si l'on considère ensemble les EMN et les entreprises nationales, 41 pour cent des travailleurs sont couverts par une convention collective. Selon les statistiques, aucune EMN n'a signé de convention collective, mais 30 commissions sectorielles de dialogue ont été créées par des syndicats et des organisations d'employeurs sectorielles.

Le gouvernement indique que les organisations d'employeurs consultées considèrent que la négociation collective représente un défi à la fois pour les employeurs et pour les travailleurs, et la proportion des EMN qui pratiquent la négociation collective est inférieure à la moyenne nationale.

Kenya

Le gouvernement indique qu'en général les EMN respectent les pratiques de négociation collective. Cependant, certaines entreprises ont introduit une mesure de la

productivité et du rendement individuel sur laquelle elles fondent la détermination des salaires.

Lettonie

Le gouvernement indique qu'entre 2000 et 2003 la réglementation de la négociation collective a connu des changements qui figurent dans le Code du travail adopté en 2001.

Maurice

Le gouvernement fait savoir que la fixation des salaires et la définition des conditions d'emploi sont des activités institutionnalisées qui relèvent de l'Etat. Cependant, il soutient les parties qui entament des négociations collectives.

Nouvelle-Zélande

Selon le gouvernement, aucune information n'est disponible concernant d'éventuels changements dans les pratiques de négociation collective.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* ajoute que rien ne donne à penser que des accords-cadres ont un impact sur les pratiques de négociation collective.

Pologne

Le gouvernement fait savoir qu'il ne peut fournir aucune information sur d'éventuels changements dans les pratiques de négociation collective des EMN, car le processus de collecte d'informations ne fait pas de distinction entre les EMN et les entreprises nationales.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* indique qu'il n'existe pas de convention collective au niveau national ou au niveau sectoriel. Les questions relevant de la négociation collective sont le plus souvent régies par des accords au niveau de l'établissement et par les dispositions de la législation du travail.

Royaume-Uni

Le gouvernement fait savoir qu'il n'établit pas de distinction entre les travailleurs des EMN et ceux des autres entreprises lorsqu'il défend les droits des travailleurs à la liberté syndicale ou lorsqu'il leur accorde des droits de négociation collective.

Sénégal

L'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSA)* explique que des cadres de négociation existent au sein des entreprises à travers les rencontres formelles mensuelles entre les délégués du personnel et leurs employeurs. Ces négociations aboutissent souvent à la signature d'accords.

Suisse

L'*Union syndicale suisse (USS)* explique que certaines entreprises de l'industrie alimentaire refusent de conclure des accords-cadres.

Question 20

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

Allemagne

La *Confédération des associations d'employeurs d'Allemagne (BDA)* indique que les EMN apportent leur appui aux organisations d'employeurs, qu'elles en sont des membres actifs et qu'elles jouent un rôle crucial. La question de la responsabilité sociale des entreprises est de plus en plus importante pour les EMN, notamment pour celles qui opèrent dans les pays en développement. La BDA s'attache activement à promouvoir la Déclaration sur les EMN qui est désormais considérée par les entreprises comme la référence internationale. En coopération avec ses affiliés, elle étudie actuellement les moyens de faciliter l'application de ces directives par les entreprises.

Autriche

Le gouvernement et la *Chambre fédérale du travail (BAK)* indiquent que toutes les entreprises opérant en Autriche, y compris les filiales des EMN, sont membres de la Chambre de commerce. La plupart des filiales sont également membres de l'association professionnelle correspondante ou d'autres groupes de pression.

Brésil

Le gouvernement indique que de grandes EMN sont affiliées aux principales organisations d'employeurs du pays, par exemple la Confédération nationale de l'agriculture, la Confédération nationale du commerce, la Confédération nationale de l'industrie et la Confédération nationale du transport.

La *Confédération nationale des institutions financières (CNF)* indique que les EMN participent activement aux activités des organisations d'employeurs brésiliennes.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* indique que les EMN sont membres du patronat, qu'elles participent à ses activités et lui apportent activement leur soutien.

Burundi

Les partenaires tripartites indiquent que les EMN ne donnent pas leur appui particulier aux organisations d'employeurs.

Cameroun

L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* et la *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* indiquent que la plupart des EMN sont affiliées aux trois grandes organisations d'employeurs et les appuient activement.

Le *Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM)* indique que les EMN sont en général affiliées aux organisations d'employeurs. Elles les appuient activement et participent à leurs activités.

Canada

Le gouvernement fédéral indique que les EMN sont représentées par le Conseil canadien des employeurs (CCE), par le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE), par les Manufacturiers et exportateurs du Canada (MEC) et par beaucoup d'associations professionnelles et qu'elles participent activement à leurs activités. Les EMN appuient souvent les organisations d'employeurs au niveau local.

Chili

Le gouvernement indique que les EMN sont membres des organisations d'employeurs.

Chine

Le gouvernement indique que les EMN appuient en général les organisations d'employeurs.

Colombie

L'*Association nationale des industriels (ANDI)* indique que les EMN participent activement au travail des organisations d'employeurs.

Corée, République de

La *Fédération des employeurs de Corée (KEF)* indique que les EMN n'appuient pas activement les organisations d'employeurs en s'y affiliant, en participant à des activités conjointes ou en acceptant qu'elles les représentent. La plupart des EMN n'agissent pas de concert pour régler les questions de relations professionnelles; elles font appel à des cabinets d'avocats.

Croatie

Le gouvernement indique que les EMN participent aux activités des organisations d'employeurs sectorielles ainsi qu'à celles de l'Association croate des employeurs (HUP).

L'Association croate des employeurs indique que des EMN font partie de ses membres et participent à ses activités.

Cuba

Les partenaires tripartites indiquent que le Groupe national des employeurs est ouvert à tous les types d'entreprises.

Finlande

L'*Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK)* indique que la plupart des EMN sont membres d'organisations d'employeurs.

Hongrie

Le gouvernement indique que les organisations d'employeurs consultées considèrent que les EMN apportent moins d'appui aux organisations nationales d'employeurs et à la pratique du tripartisme que les entreprises nationales.

Indonésie

Le gouvernement indique que les EMN n'appuient pas activement les organisations d'employeurs. Quelques-unes sont membres de l'Association des employeurs d'Indonésie (APINDO) mais la plupart restent liées à la chambre de commerce de leur pays d'origine.

Jamaïque

Le gouvernement indique que la plupart des EMN appuient la Fédération des employeurs de Jamaïque (JEF). Beaucoup d'entre elles sont membres de cette fédération et coopèrent à des activités conjointes.

Japon

Le gouvernement indique que la Fédération japonaise des entreprises (JBF) recommande activement des politiques et des stratégies au gouvernement.

La *JBF* indique qu'elle s'enquiert des vues des entreprises sur différentes questions et établit sur cette base des recommandations qu'elle soumet au gouvernement et aux autres intéressés. Les compagnies étrangères peuvent s'affilier à la JBF. Certaines sont membres de cette fédération et participent à ses activités.

Kenya

Le gouvernement indique que la majorité des EMN sont membres de la Fédération des employeurs du Kenya (FKE), de l'Association des banquiers du Kenya (KBA) ou de l'Association des industriels du Kenya (KAM). Elles participent à des activités conjointes, notamment en ce qui concerne le VIH/SIDA sur le lieu de travail.

Lettonie

Le gouvernement indique que les EMN appuient les organisations d'employeurs en s'y affiliant.

Liban

Le gouvernement indique que les EMN sont des membres actifs des organisations d'employeurs.

Lituanie

Le gouvernement indique que la plupart des EMN sont membres de la Confédération des industriels lituaniens (LPK) ou de la Confédération des employeurs lituaniens (LVDK).

Mali

Le gouvernement indique que les EMN appuient les organisations d'employeurs dont elles sont membres.

Maurice

Le gouvernement indique que la plupart des EMN sont membres du Conseil économique conjoint (JEC) et de la Fédération des employeurs de Maurice (MEF). Elles sont régulièrement consultées par le gouvernement.

Nouvelle-Zélande

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* indique que les EMN appuient généralement les organisations d'employeurs.

Panama

Le gouvernement indique que la plupart des EMN sont membres d'organisations d'employeurs.

Pays-Bas

Le gouvernement indique que les EMN appuient les organisations d'employeurs de la même manière que les entreprises nationales.

Pérou

Selon la *Confédération nationale des institutions d'employeurs du secteur privé (CONFIEP)*, les EMN sont membres de différentes organisations d'employeurs et participent à leurs activités.

Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* indique que, dans les années 1998-2000, les EMN n'étaient pas membres d'organisations d'employeurs mais étaient associées à diverses chambres d'industrie. Depuis 2001, beaucoup d'EMN se sont affiliées à la *Confédération polonaise des employeurs du secteur privé (PKPP)* et au *Business Centre Club (BCC)*. Quelques EMN se sont affiliées à la *Confédération des employeurs polonais (KPP)*.

République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* indique que seules quelques EMN donnent leur appui aux organisations d'employeurs par leur affiliation.

Sénégal

L'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAAS)* indique que les EMN appuient de façon très significative les organisations d'employeurs et participent à leurs activités.

Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* indique que beaucoup d'EMN sont affiliées à des organisations d'employeurs.

L'*Union syndicale suisse (USS)* indique que les EMN sont membres d'organisations d'employeurs ou de chambres de commerce.

Tchad

La *Confédération syndicale du Tchad (CST)* indique que les EMN ne donnent pas leur appui aux organisations nationales d'employeurs.

Thaïlande

Le gouvernement indique que les EMN appuient généralement les activités des organisations d'employeurs. La *Confédération des employeurs de Thaïlande (ECOT)* indique qu'elle ne compte parmi ses membres que quelques EMN, lesquelles participent à ses activités.

Trinité-et-Tobago

Selon l'*Association consultative des employeurs (ECA)*, les EMN appuient les organisations d'employeurs en s'y affiliant et en participant à des activités communes.

Turquie

Le gouvernement indique que les EMN n'apportent pas de soutien aux organisations d'employeurs.

Zambie

Le gouvernement indique que les EMN appuient les organisations d'employeurs, notamment en s'y affiliant et en se faisant représenter par ces organisations.

Zimbabwe

Le gouvernement indique que les EMN sont membres de la Confédération des employeurs du Zimbabwe (EMCOZ) qui traite des questions socio-économiques avec les syndicats et le gouvernement dans le cadre du forum de négociation tripartite.

Consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs concernant ce questionnaire

Dans le cas où les réponses au questionnaire n'ont pas été préparées sur une base tripartite, les gouvernements sont priés de fournir des exemplaires de leurs réponses à ce questionnaire aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives dans le pays et de les inviter à faire les remarques qu'ils considéreront pertinentes. Il serait certes souhaitable que ces remarques soient incluses dans les réponses des gouvernements mais les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent également transmettre leurs commentaires directement au BIT.

Gouvernements

Question 21

S'il s'agit d'un rapport commun, veuillez indiquer les noms 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.

Autriche

Le gouvernement indique qu'il ne s'agit pas d'un rapport commun. Il a sollicité des contributions de la Chambre de commerce autrichienne (WKÖ), de la Fédération de l'industrie autrichienne (IV), de la Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB) et de la Chambre fédérale du travail (BAK) et a reçu une contribution de cette dernière. Le rapport du gouvernement contient des références à cette contribution.

Belgique

La réponse a été préparée par les partenaires tripartites dans le cadre du Conseil national du travail (CNT).

Bulgarie

Le gouvernement indique que les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ont participé à la préparation de la réponse.

Burkina Faso

Le questionnaire a été rempli par le CNPB (Conseil national du patronat burkinabé) et adressé au gouvernement.

Burundi

Les partenaires tripartites indiquent que l'Association des employeurs du Burundi (AEB) et la Confédération des syndicats du Burundi (COSYBU) ont participé à la préparation de la réponse.

Canada

Le gouvernement fédéral indique qu'il a transmis sa réponse au Congrès du travail du Canada (CTC), à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et au Conseil canadien des employeurs (CCE). La réponse du gouvernement du Québec a été adressée au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) qui réunit les principales organisations d'employeurs et de travailleurs du Québec.

Chili

Le gouvernement a transmis sa réponse à la Confédération de la production et du commerce (CPC) et à la Centrale unitaire des travailleurs (CUT).

Chine

Le gouvernement déclare avoir transmis le questionnaire à la Fédération des syndicats de Chine (FSC) et à la Fédération des entreprises de Chine.

Colombie

Le gouvernement indique qu'il a transmis le rapport aux deux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives du pays.

Costa Rica

Le gouvernement a transmis sa réponse à la Centrale des travailleurs du Costa Rica (CMTC), à la Confédération costa-ricienne des travailleurs démocrates Rerum Novarum, à la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRM) et à l'Union costa-ricienne des chambres et associations d'entreprises privées (UCCAEP).

Croatie

Le gouvernement indique que son rapport sera transmis à l'Union des syndicats indépendants de Croatie, à la Fédération des syndicats croates des services publics, à l'Association des syndicats de travailleurs de Croatie, à l'Association croate des syndicats, au Syndicat des services UNI-CRO ainsi qu'à l'Association croate des employeurs et à l'Union des organisations indépendantes d'employeurs.

Cuba

La réponse est une réponse conjointe du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, du Groupe national des employeurs et de la Confédération des travailleurs de Cuba.

Finlande

Le gouvernement indique qu'il a demandé aux organisations suivantes de participer à la préparation de la réponse:

- Confédération de l'industrie et des employeurs de Finlande (TT);
- Confédération des employeurs des industries de services de Finlande (Palvelutyöntajat);
- Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK);
- Confédération syndicale des professions universitaires (AKAVA);
- Commission des employeurs des collectivités locales (KT);
- Département de gestion du personnel du secteur public.

Grèce

Le gouvernement a transmis le questionnaire aux partenaires sociaux mais n'a pas reçu de réponse.

Guinée

La réponse a été établie par le Conseil national du patronat (CNP).

Hongrie

La réponse, établie par le gouvernement, inclut des commentaires des organisations d'employeurs suivantes: Association des employeurs de l'agriculture, Fédération nationale des coopératives générales de consommateurs, Association nationale des entreprises industrielles, Fédération nationale des commerçants et des restaurateurs, Confédération des employeurs et industriels de Hongrie, Association industrielle hongroise, Confédération des entreprises de services publics, Fédération nationale des coopérateurs et des producteurs agricoles, Association nationale des chefs d'entreprise et des employeurs. Les organisations de travailleurs suivantes ont été consultées mais n'ont pas communiqué de commentaires séparés: Fédération nationale des syndicats autonomes, Groupe syndical des intellectuels, Ligue démocratique des syndicats indépendants, Confédération nationale des syndicats hongrois, Fédération nationale des conseils de travailleurs, Forum de coopération des syndicats. Le Syndicat indépendant des travailleurs Tungsram a présenté des commentaires.

Indonésie

Le gouvernement a tenu compte des commentaires de l'Association des employeurs d'Indonésie (APINDO). Les organisations syndicales n'ont pas présenté de commentaires à l'issue d'une réunion consultative organisée par le gouvernement. La réponse sera adressée aux organisations syndicales et à l'APINDO.

Jamaïque

Le gouvernement adressera sa réponse à la Confédération des syndicats de la Jamaïque, à la Fédération des employeurs de Jamaïque, à l'Institut de planification de Jamaïque et à l'Institut statistique de Jamaïque.

Japon

Le gouvernement indique qu'il a transmis sa réponse à la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) et à la Fédération japonaise des entreprises (JBF).

Kenya

Le gouvernement a transmis sa réponse à la Fédération des employeurs du Kenya (FKE) et à l'Organisation centrale des syndicats (COTU).

Lettonie

Le gouvernement indique qu'il a transmis sa réponse à la Confédération des employeurs de Lettonie et à la Fédération des syndicats libres de Lettonie.

Liban

Le gouvernement a transmis sa réponse à l'Association des industriels libanaise, à la Fédération libanaise des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture et à la Confédération générale des travailleurs.

Lituanie

Le gouvernement indique qu'il a adressé le questionnaire à la Confédération des industriels lituaniens, à la Confédération des entrepreneurs et employeurs lituaniens, au Syndicat lituanien Solidarumas, à la Fédération lituanienne du travail et à la Confédération syndicale lituanienne. Seule cette dernière a présenté des commentaires.

Malaisie

Le gouvernement indique qu'il a consulté la Fédération des employeurs de Malaisie (MEF) et le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC).

Mali

Le gouvernement a adressé sa réponse à l'Union nationale des travailleurs du Mali (UNTM), à la Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM) et au Conseil national du patronat malien (CNPM).

Maurice

Le gouvernement a invité toutes les organisations d'employeurs et organisations de travailleurs à faire connaître leurs points de vue. Il a transmis sa réponse à la Fédération des employeurs de Maurice, à la Confédération mauricienne des travailleurs, à la Fédération des syndicats des corps constitués, à la Fédération des travailleurs unis, à la Confédération des syndicats du service civil, à la Fédération des syndicats progressistes, à la Fédération syndicale démocratique libre, à la Fédération générale des travailleurs, au Congrès du travail de Maurice, à la Fédération des travailleurs de Maurice, au Congrès des syndicats de Maurice, à la Confédération nationale des syndicats, à la Fédération des agents de l'Etat et à la Fédération des travailleurs libres.

Mexique

Pour la préparation de sa réponse, le gouvernement a consulté les organisations d'employeurs et les syndicats suivants: Confédération des chambres d'industrie des Etats-Unis du Mexique (CONCAMIN), Confédération mexicaine des employeurs (COPARMEX) et Confédération des travailleurs du Mexique (CTM).

Moldova, République de

Le gouvernement indique qu'il a transmis sa réponse à la Confédération nationale des employeurs de la République de Moldova, à la Confédération des syndicats de la République de Moldova et à la Confédération des syndicats libres de la République de Moldova «Solidaritate».

Nicaragua

Le gouvernement a consulté le Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP), la principale organisation d'employeurs, ainsi que les syndicats suivants: Confédération sandiniste des travailleurs (CST), Association des travailleurs agricoles (ATC), Confédération pour l'action en faveur de l'unité syndicale (CAUS), Confédération de l'unité syndicale (CUS), Confédération générale des travailleurs de l'industrie (CGTi) et Confédération des travailleurs du Nicaragua (CTN).

Norvège

Les partenaires tripartites indiquent que les réponses ont été communiquées aux organisations suivantes: Fédération norvégienne des syndicats, Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie, Confédération des syndicats professionnels, Fédération des associations professionnelles de Norvège, Fédération des entreprises commerciales et de service norvégiennes, Confédération des syndicats de l'enseignement supérieur, Association norvégienne des autorités locales et régionales.

Nouvelle-Zélande

Le gouvernement indique avoir consulté le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande et l'Organisation des employeurs néo-zélandais. Il a transmis sa réponse à ces organisations.

Panama

Le gouvernement a communiqué sa réponse au Conseil national de l'entreprise privée (CONEP) et au Conseil panaméen des travailleurs organisés (CONATO).

Pays-Bas

Le gouvernement indique avoir consulté les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs pour la préparation de sa réponse.

Pologne

Le gouvernement et l'Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ) ont répondu à l'enquête. Le gouvernement indique avoir transmis les réponses à la Confédération des employeurs polonais (KPP), à la Confédération polonaise des employeurs du secteur privé (PKPP), à l'Association polonaise de l'artisanat (ZRP), au Business Centre Club (BCC), au Syndicat autonome indépendant Solidarność (NSZZ Solidarność) et au Forum des syndicats (FZZ).

Portugal

Le gouvernement indique avoir communiqué sa réponse aux organisations d'employeurs et organisations de travailleurs les plus représentatives: Confédération de l'industrie portugaise (CIP), Confédération du commerce et des services du Portugal (CCP), Confédération des agriculteurs du Portugal (CAP), Confédération du tourisme portugais (CTP), Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP-IN) et Union générale des travailleurs (UGT).

Seules la CCP et l'UGT ont présenté des commentaires.

Sénégal

La réponse a été préparée par l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAAS).

Suède

La réponse a été préparée conjointement par le gouvernement, la Confédération des entreprises suédoises, la Confédération suédoise des syndicats (LO), la Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés de Suède (TCO) et la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO).

Turquie

Le gouvernement indique avoir communiqué sa réponse à la Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK), à la Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie (TÜRK-IS), à la Confédération des véritables syndicats de Turquie (HAK-IS), à la Confédération des syndicats progressistes de Turquie (DISK), à la Confédération des syndicats des fonctionnaires de Turquie (KAMU-SEN) et à la Confédération des syndicats des agents publics (KESK).

Zimbabwe

Le gouvernement indique avoir adressé le questionnaire à la Confédération des employeurs du Zimbabwe ainsi qu'au Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) mais ces organisations n'ont pas répondu.

Organisations d'employeurs et de travailleurs

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.

Autriche

La *Chambre fédérale du travail (BAK)* a envoyé sa contribution au gouvernement pour transmission au BIT.

Brésil

La *Confédération nationale des institutions financières (CNF)* a envoyé sa réponse par le truchement du ministère du Travail et de l'Emploi.

Burkina Faso

Des copies des réponses préparées par le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* ont été adressées au BIT, à l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et au Centre de promotion des entreprises (CPE).

Cameroun

La *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* a adressé des copies de sa réponse aux organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes: Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM), Syndicat des industriels du Cameroun (SYNDUSTRICAM), Mouvement des entrepreneurs du Cameroun (MECAM), Union des syndicats libres du Cameroun (USLC), Confédération générale du travail – Liberté du Cameroun (CGT-Liberté) et Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC).

Chili

La *Confédération de la production et du commerce (CPC)* a envoyé une copie de sa réponse au ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

Croatie

L'*Association croate des employeurs (HUP)* a adressé sa réponse au Bureau du partenariat social.

Pérou

La réponse de la *Confédération nationale des institutions d'employeurs du secteur privé (CONFIEP)* a été envoyée en copie au ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi.

Sénégal

Des copies de la réponse de l'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSA)* seront transmises aux pouvoirs publics et aux organisations patronales les plus représentatives.

Suisse

Des exemplaires de la réponse préparée par l'*Union patronale suisse (UPS)* ont été envoyés au gouvernement.

L'*Union syndicale suisse (USS)* a envoyé des copies de sa réponse au Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO).

Trinité-et-Tobago

L'*Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECA)* déclare qu'une copie de sa réponse a été envoyée au gouvernement.

Promotion de l'observation de la Déclaration

Question 23

Veillez 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.

Question 24

Veillez 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.

Belgique

Gouvernement, employeurs et travailleurs font savoir que le gouvernement s'efforce de promouvoir les Principes directeurs de l'OCDE concernant les entreprises multinationales et que le gouvernement est très attentif aux discussions qui ont lieu au sein du Point de contact belge, avec les représentants des employeurs et des travailleurs.

Bolivie

Le gouvernement fait savoir qu'il serait heureux de recevoir une aide du BIT en matière de promotion de l'observation de la Déclaration sur les EMN.

Bulgarie

Le gouvernement déclare que la Déclaration sur les EMN est actuellement en cours d'examen par le Conseil national de coopération tripartite et que les activités futures à cet égard sont assujetties à des accords avec les partenaires sociaux. Il sera fait appel à l'aide du BIT le cas échéant.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* souligne que l'appui du BIT est nécessaire pour une meilleure diffusion de la Déclaration sur les multinationales parmi les entreprises au Burkina Faso.

Burundi

Le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs font savoir qu'ils n'ont pas examiné les rapports de la septième enquête et qu'aucune activité promotionnelle n'est envisagée pour promouvoir l'observation de la Déclaration sur les EMN.

Cameroun

La *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* indique qu'elle ignore si les rapports de la septième enquête ont donné lieu à un examen. Elle ne dispose pas non plus d'information sur d'éventuelles activités de promotion de la Déclaration sur les EMN au Cameroun.

Canada

Le gouvernement fédéral fait savoir que les rapports sur la septième enquête n'ont pas été examinés au niveau fédéral mais qu'ils l'ont été par des organisations et des juridictions individuelles.

Chine

Le gouvernement indique que les rapports de la septième enquête ont été examinés. Il espère mener à bien des examens thématiques concernant l'emploi, la formation, les conditions de travail, le niveau de vie, les relations professionnelles, la protection sociale et la sécurité et la santé au travail dans les EMN, en demandant à cet égard le soutien du BIT.

Costa Rica

Le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont examiné séparément les rapports de la septième enquête. Le gouvernement estime que cet examen a influencé l'élaboration des politiques dans chaque secteur.

Croatie

Le gouvernement déclare qu'il a examiné le rapport de la septième enquête et qu'il l'a transmis à l'Union des syndicats autonomes de Croatie, à la Fédération des syndicats croates des services publics, à l'Association des syndicats de travailleurs de Croatie, à l'Association croate des syndicats et à la Coordination des syndicats croates d'agents publics et de fonctionnaires, ainsi qu'à l'Association croate des employeurs et à l'Union des organisations indépendantes d'employeurs.

Le gouvernement note que, étant donné le petit nombre des EMN qui opèrent en Croatie, il n'est pas nécessaire d'ajuster la politique nationale. Au lieu de cela, il centre son attention sur les politiques conçues pour attirer l'investissement étranger. Après avoir mené à bien les travaux de recherche nécessaires, il a l'intention de vérifier si des mesures ou des changements particuliers doivent être apportés à la politique nationale et si, pour ce faire, l'aide du BIT sera nécessaire.

L'*Association croate des employeurs (HUP)* déclare qu'elle n'a pas d'information sur les activités prévues pour promouvoir la Déclaration sur les EMN et qu'elle n'a pas examiné les rapports de la septième enquête.

Erythrée

Gouvernement, organisations d'employeurs et de travailleurs font savoir que les rapports de la septième enquête ont été examinés et transmis aux ministères et organisations d'employeurs et de travailleurs concernés. L'impact de ce processus d'examen sera évalué à une date ultérieure. Pour l'instant, aucune activité n'est prévue pour promouvoir l'observation de la Déclaration sur les EMN, mais le gouvernement et les partenaires sociaux ont l'intention de demander l'aide du BIT car la présence des entreprises multinationales augmente en Erythrée.

Fidji

Selon le *Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)*, ni le gouvernement ni les organisations d'employeurs et de travailleurs n'ont mené à bien un examen sur la septième enquête. Des activités à l'appui de la Déclaration auront lieu et le soutien du BIT sera nécessaire.

Hongrie

Le gouvernement fait savoir que des exemplaires de la septième enquête ont été envoyés aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour commentaires.

Indonésie

Selon le gouvernement, le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont examiné séparément les rapports de la septième enquête, mais cet examen n'a pas influencé les politiques nationales en ce qui concerne les activités des EMN ni donné lieu à des activités visant à promouvoir l'observation de la Déclaration sur les EMN. Parmi les activités prévues à cette fin, il faut citer le lancement du Pacte mondial et du Programme sur la responsabilité sociale des entreprises.

Kenya

Le gouvernement fait savoir que le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont examiné indépendamment les rapports de la septième enquête auxquels ils n'ont cessé de recourir pendant l'examen de la législation du travail qui a eu lieu récemment. Des activités sont prévues pour améliorer le dialogue social avec les EMN et pour promouvoir la Déclaration au cours de la campagne visant à sensibiliser à la nouvelle législation du travail. A cet égard, le gouvernement souhaiterait pouvoir compter sur l'assistance technique du BIT.

Liban

Le gouvernement fait savoir qu'il souhaiterait l'organisation d'un colloque sur la Déclaration sur les EMN.

Mali

Le gouvernement fait savoir qu'il ne dispose d'aucune information concernant l'examen des rapports de la septième enquête, et qu'aucune activité n'est envisagée pour améliorer le dialogue social avec les EMN et promouvoir la Déclaration; cependant, le moment venu, il fera appel à l'aide du BIT à cet égard.

Maurice

Le gouvernement indique qu'il n'est pas nécessaire de promouvoir la Déclaration sur les EMN car la législation du travail ne fait aucune différence entre les entreprises nationales et les entreprises multinationales.

Mexique

Le gouvernement fait savoir que la nouvelle culture du travail assure la promotion des principes de la Déclaration sur les EMN, en définissant les rôles et les responsabilités respectives des trois partenaires dans le processus qui consiste à trouver la meilleure manière d'améliorer la capacité productive au profit de tous.

Portugal

Le gouvernement fait savoir qu'il a examiné les rapports de l'enquête précédente en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs. Depuis la traduction de la Déclaration sur les EMN en portugais, en 1993, le texte a été largement diffusé parmi toutes les institutions pertinentes et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Royaume-Uni

Selon le gouvernement, l'action visant à promouvoir la Déclaration sur les EMN se traduit par l'explication et la diffusion de la Déclaration sur le site RSE du gouvernement du Royaume-Uni qui fournit des liens avec le site de l'OIT et la Base de données Entreprises et initiatives sociales (BASI); l'inclusion de la Déclaration sur les EMN dans le rapport de cette année du gouvernement du Royaume-Uni sur la RSE; la discussion et la diffusion de la Déclaration lors de réunions avec divers partenaires, organisées par le Département du commerce et de l'industrie; il faut également veiller à ce que la Déclaration soit mentionnée dans tous les rapports et tous les documents, notamment en conjonction avec les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Sénégal

L'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNAS)* fait savoir que les rapports de la septième enquête ont été examinés séparément par les gouvernements et les partenaires sociaux. L'Union suggère qu'une meilleure campagne d'information serait nécessaire, ainsi que le soutien du BIT.

Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* indique qu'elle a reçu les rapports de la septième enquête. Elle considère que la Déclaration sur les EMN étant appliquée sans problème en Suisse, il n'y a pas lieu de prévoir des activités spéciales de promotion.

L'*Union syndicale suisse (USS)* souligne la nécessité de promouvoir le respect des droits des travailleurs auprès des entreprises en Suisse.

Tchad

La *Confédération syndicale du Tchad (CST)* fait savoir qu'elle n'a reçu que récemment les rapports de la septième enquête.

Zimbabwe

Le gouvernement n'a pas examiné la septième enquête et ne sait pas si les organisations d'employeurs et de travailleurs l'ont fait. En ce qui concerne la promotion de la Déclaration sur les EMN, il projette de demander au BIT d'organiser et de financer un atelier tripartite national sur la Déclaration.

Différends concernant l'interprétation des dispositions de la Déclaration

A sa 232^e session (mars 1986), le Conseil d'administration a adopté une procédure d'examen des différends soulevés par l'application de la Déclaration tripartite.

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 ils ont été résolus.

Cameroun

La *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* déclare qu'elle n'a pas eu connaissance du document concernant les procédures d'examen des différends soulevés par l'application de la Déclaration tripartite sur les EMN.

Hongrie

Le gouvernement fait savoir que les organisations d'employeurs estiment que les différends professionnels sont provoqués par des interprétations divergentes des pratiques nationales plutôt que par des malentendus concernant la Déclaration sur les EMN.

Indonésie

Le gouvernement fait savoir qu'il semble bien que des divergences d'interprétation ont été mentionnées dans des conflits du travail, dont l'un s'est déclaré dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme.

Suède

La *Confédération suédoise des syndicats (LO)* et la *Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO)* font savoir que le Point de contact national de Suède pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a été saisi de deux exemples spécifiques concernant deux entreprises multinationales suédoises. Pour clore ces cas, le Point de contact national a instamment demandé à ces deux entreprises multinationales de mieux informer leurs filiales concernant les Principes directeurs de l'OCDE.

Partie 2. Questions détaillées sur l'emploi

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.

Autriche

Le gouvernement fait référence à la réponse de la *Chambre fédérale du travail (BAK)* aux questions 1 à 3 et joint les statistiques mensuelles 6/2004 de la Banque nationale d'Autriche qui fournit les données de l'année 2002.

La Chambre fédérale du travail cite plusieurs études à cet égard.

Bélarus

Le gouvernement fait savoir que le nombre total des emplois dans les entreprises d'économie mixte et dans les entreprises au seul capital étranger s'est accru, passant de 81 400 en 2000 à 138 400 en 2003.

Belgique

Gouvernement, organisations d'employeurs et de travailleurs font savoir que, étant donné l'importance croissante des EMN dans le contexte de la mondialisation, le Conseil national du travail a décidé de publier des rapports à intervalles réguliers sur la Déclaration sur les EMN et la politique sociale. Deux rapports portent sur la période objet de l'examen, à savoir le rapport n° 57 (1^{er} mars 2000) et le n° 64 (21 déc. 2004).

Bulgarie

Le gouvernement fait savoir que les chercheurs de la *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB)* ont mené à bien une enquête sur les entreprises multinationales qui portait notamment sur les questions relatives aux nouvelles technologies, aux relations professionnelles, aux Principes directeurs de l'OCDE, aux codes de conduite et à l'harmonisation européenne des relations professionnelles.

Canada

Le gouvernement fédéral informe sur les recherches entreprises pour mieux comprendre les différences de rendement entre les entreprises étrangères et les entreprises canadiennes. Il

étudie notamment les différences en matière de productivité, d'innovations et de technologies. On trouvera les résultats à l'adresse suivante: <http://www.statcan.ca/english/freepub/11-623-XIE/2003001/multi.htm>.

Le gouvernement de la province d'Alberta fait savoir qu'un examen superficiel des données laisse supposer que les EMN ont recruté un grand nombre de travailleurs supplémentaires au cours des dernières années.

Le gouvernement du Québec indique que les données en question figurent dans sa publication intitulée *Les chiffres clés de l'emploi au Québec* (édition 2004).

Chine

Le gouvernement déclare que les informations statistiques sur l'impact des EMN sur l'emploi figurent dans l'Annuaire des statistiques du travail de la Chine.

Costa Rica

Selon le gouvernement, au cours de la période objet de l'examen, 14 569 emplois ont été créés par des EMN du secteur de la haute technologie.

Fidji

Le *Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)* fait savoir que, bien qu'aucune étude détaillée n'ait été menée à bien pour analyser l'impact des EMN dans le pays, certains rapports ont été rédigés par le Congrès des syndicats de Fidji et l'Université du Pacifique Sud.

Malaisie

Le gouvernement indique qu'une étude sur la portée et l'intensité du recours aux technologies de l'information (TI) a été menée à bien par la National Productivity Corporation.

Mali

Le gouvernement fait observer que l'Observatoire de l'emploi et de la formation a mené une étude sur les entreprises du secteur moderne en 2000, mais que cette étude ne fait pas de référence spécifique aux multinationales.

Maroc

Le gouvernement fait savoir que le ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Mise à niveau de l'économie mène annuellement une enquête auprès des entreprises des industries de transformation, dont les entreprises multinationales. Cette enquête a pour objectifs principaux de disposer d'une information fluide, actualisée et pertinente sur le secteur des industries de transformation, d'appréhender la situation des industries de transformation et les performances des entreprises composant ce secteur et de générer les perspectives de croissance dudit secteur. Les résultats de cette enquête figurent sur le site du ministère: www.mcinet.gov.ma.

Maurice

Le gouvernement fait observer que les EMN opèrent principalement dans les zones franches d'exportation et dans les secteurs du sucre, de la banque, des zones extracôtières, du freeport et autres secteurs. Elles apportent du savoir-faire et leur capacité de

perfectionner les compétences. Leur impact sur les offres d'emploi n'est cependant pas considéré comme très important. Les EMN qui opèrent dans le secteur commercial sont intégrées. Dans le secteur industriel, le gouvernement favorise des liens avec les entreprises nationales par le regroupement.

Pérou

Le gouvernement fait savoir qu'un échantillonnage des principales entreprises multinationales de divers secteurs qu'il a entrepris en 2002 a montré que ces entreprises employaient 30 337 personnes et qu'en 2003 elles en employaient 30 501.

Faisant référence à l'étude de cas d'une entreprise multinationale, la *Confédération nationale des institutions d'employeurs du secteur privé (CONFIEP)* indique que l'entreprise a maintenu ses niveaux d'emploi, offre de meilleures conditions que les entreprises nationales comparables, a introduit beaucoup de nouvelles technologies et que 100 pour cent de son personnel est péruvien.

Pologne

Le gouvernement informe qu'à la fin de 2002 les entreprises ayant une participation étrangère employaient près d'un million de personnes. Un emploi créé grâce à l'investissement étranger direct engendre en moyenne quatre nouveaux emplois dans les entreprises en amont. L'une des contributions sociales les plus importantes de l'investissement étranger direct est le perfectionnement des compétences des salariés car la majorité des EMN dispense une formation. L'investissement étranger exerce un impact positif sur l'approche du salarié au travail, développe une culture d'entreprise, un sens d'identification avec l'entreprise et la responsabilité de l'intégrité du travail, car ces valeurs sont enseignées en partie par la formation et par la diffusion à d'autres employeurs.

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* fait savoir que des informations concernant l'impact des EMN sur l'emploi sont disponibles dans le Programme pour la promotion économique de la Pologne jusqu'en 2005 et à l'Agence polonaise pour l'investissement étranger (PAIZ).

Suède

Le gouvernement fait savoir que l'Université de Gothenberg a produit une étude portant sur la relation entre la délocalisation des emplois et la mortalité, et une autre étude analysant les effets à long terme de la délocalisation des emplois.

La *Confédération des entreprises suédoises* fait savoir qu'une étude a été entreprise sur les différences de salaire pratiquées dans les entreprises suédoises et les entreprises étrangères.

Suisse

L'*Union patronale suisse (UPS)* renvoie aux statistiques de la Banque nationale suisse.

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.

Bulgarie

Le gouvernement communique les statistiques suivantes sur la préservation des emplois par les entreprises privatisées: 89,51 pour cent en 2000, 64,22 pour cent en 2001, 87,84 pour cent en 2002 et 64,18 pour cent en 2003. Aucune sanction n'a été imposée aux entreprises, et les discordances entre les obligations contractuelles et les résultats signalés sont dues à des dérogations concertées aux clauses contractuelles.

La *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB)* déclare que la privatisation des entreprises d'Etat entraîne d'ordinaire une baisse considérable de l'emploi, particulièrement après la négociation de contrats de privatisation.

Burkina Faso

Le *Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)* signale que le processus de privatisation a toujours débouché sur une diminution de l'emploi car la plupart des entreprises privatisées étaient auparavant en sureffectif.

Cameroun

L'*Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)* et la *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* déclarent qu'il y a eu des pertes d'emploi dans toutes les entreprises privatisées.

Chili

La *Confédération de l'industrie et du commerce (CPC)* estime que le processus de privatisation engagé au début des années soixante-dix a été très satisfaisant.

Corée, République de

La *Fédération des employeurs de Corée (KEF)* signale que des EMN n'ont participé en aucun cas à la privatisation d'entreprises publiques, hormis quelques exemples d'EMN qui ont acquis des banques présentant le caractère d'entreprises publiques. Une telle restructuration a eu une incidence positive sur la création d'emplois et a contribué au renforcement des compétences.

Croatie

Le gouvernement signale que le processus de restructuration mis en place lorsqu'une EMN achète une entreprise publique conduit souvent à des suppressions d'emploi, les salariés ayant accompli les plus longues périodes de service et ceux qui sont les moins qualifiés étant les plus durement touchés. Lorsque la participation d'une EMN a abouti à la création d'emplois, les contrats offerts ont été le plus souvent de courte durée. Les liens contractuels avec les entreprises nationales ont souvent été transférés à des entreprises étrangères, généralement dans le pays d'origine de l'EMN.

Indonésie

Le gouvernement indique que la privatisation d'entreprises publiques entraîne en général une augmentation de la productivité et des pertes d'emploi. Les processus de dérégulation, et en particulier les mesures antitrust, multiplient les possibilités d'emploi. Le gouvernement continue à appliquer des politiques visant à stabiliser les perspectives d'emploi tout en évitant les licenciements; lorsque les licenciements ne peuvent être évités, ils doivent être conformes aux dispositions de la loi n° 13/2003.

Kenya

Le gouvernement note que la participation des EMN au processus de privatisation a occasionné des pertes d'emploi considérables.

Liban

Le gouvernement signale que ceux qui ont perdu leur emploi par suite de la privatisation de l'opérateur mobile de téléphone ont reçu des indemnités supérieures à celles prévues par la loi.

Mali

Selon le gouvernement, la participation des EMN au processus de privatisation a entraîné des pertes d'emploi.

Moldova, République de

Le gouvernement dresse un tableau mitigé de l'impact sur l'emploi de l'acquisition d'entreprises publiques par des EMN dans le contexte des processus de privatisation et de dérégulation. Il note que les EMN ont introduit des technologies et des structures nouvelles dans les entreprises privatisées, créant ainsi des emplois nouveaux mais en supprimant d'autres.

Nicaragua

Le gouvernement signale que des informations peuvent être obtenues aux adresses suivantes: www.bcn.gob.ni et www.mific.gob.ni.

Nouvelle-Zélande

Selon le gouvernement, la participation des EMN aux industries nouvellement privatisées et aux secteurs nouvellement déréglementés n'a pas soulevé de problèmes en matière d'emploi.

Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)* ajoute que, si les problèmes dus à la participation des EMN aux processus de dérégulation et de privatisation se sont atténués pendant la période considérée, certaines difficultés subsistent, telles qu'un taux de couverture de la négociation collective de 10 pour cent dans les entreprises du secteur privé où la participation des EMN est importante.

Panama

Le gouvernement indique que la privatisation des entreprises d'Etat a eu pour effet de réduire l'emploi, particulièrement dans le secteur des télécommunications.

Pologne

L'*Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)* indique que, dans les entreprises privatisées, les syndicats ont en général réussi à négocier des plans sociaux avantageux, mais de durée limitée. En conséquence, il convient de renégocier des dispositions nouvelles et similaires dans le cadre de conventions collectives.

République démocratique du Congo

La *Fédération des entreprises du Congo (FEC)* déclare que le processus de privatisation est encore à l'étude.

Sénégal

L'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSA)* signale que le long processus de privatisation de dix ans a entraîné des pertes d'emploi, même si les conditions ont été négociées à partir d'un plan social.

Suisse

L'*Union syndicale suisse (USS)* signale des cas similaires dans le secteur des télécommunications et dans le service postal.

Tchad

La *Confédération syndicale du Tchad (CST)* indique que le processus de privatisation a eu un impact négatif sur l'emploi.

Zambie

Le gouvernement signale que de nombreux emplois ont été supprimés par suite de la privatisation d'entreprises publiques mais qu'il ne dispose pas de données statistiques.

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.

Bélarus

Le gouvernement indique que six zones économiques spéciales opèrent actuellement dans le pays (Minsk, Brest, Vitebsk, Gomel-Raton, Mogilev et Grodno). Si les investisseurs étrangers bénéficient d'importants allègements douaniers et fiscaux, les relations professionnelles dans ces zones sont régies par la législation du travail en vigueur au Bélarus. Les conditions d'emploi des travailleurs nationaux ne sont pas moins favorables dans ces zones que celles prévues dans la législation.

Bulgarie

Le gouvernement signale que, dans les zones franches d'exportation, les conditions énoncées aux paragraphes 17, 20, 22, 25 et 26 de la Déclaration sur les EMN sont remplies quand il existe des syndicats au niveau local. Pour ce qui est des consultations, les structures administratives et les syndicats locaux tiennent des consultations sur la situation financière et économique de l'entreprise et sur le Code du travail. Des consultations ont lieu avec deux EMN en particulier sur l'incidence des investissements sur l'emploi. Des

organisations de travailleurs ont cherché à envoyer des représentants aux comités d'entreprise européens mais elles se heurtent parfois à un refus car la Bulgarie n'a pas encore adhéré à l'Union européenne. Enfin, le gouvernement relève que les consultations sur l'emploi sont envisagées selon deux approches différentes: celle des entreprises qui sont ouvertes à la communication et celle des entreprises où la participation syndicale est négligeable.

Burundi

Des partenaires tripartites font mention de la loi sur le régime de zones franches (n° 1/015, juillet 2001).

Cameroun

La *Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)* déclare que les informations concernant ces questions, si elles existent, ne sont pas accessibles aux syndicats.

Chili

Le gouvernement indique que la législation n'établit pas de distinction entre entreprises étrangères et entreprises nationales, qu'elles soient établies dans des zones franches d'exportation, des zones économiques spéciales ou des centres de production délocalisés ou résultent d'investissements en installations nouvelles.

Colombie

L'*Association nationale des entrepreneurs (ANDI)* informe que la législation nationale du travail s'applique également dans les zones franches d'exportation.

Hongrie

Le gouvernement signale que des zones économiques spéciales ont été établies en vertu d'un arrêté gouvernemental. Quand elles sont disponibles, les données sur l'emploi font ressortir que les tâches de gestion sont assurées par les collectivités locales.

Indonésie

Le gouvernement communique que les réglementations sur la main-d'œuvre et l'emploi dans les zones franches d'exportation et les zones économiques spéciales sont les mêmes que celles qui s'appliquent en dehors de ces zones. Il précise qu'une étude globale de faisabilité sur le plan de l'investissement est d'ordinaire élaborée et présentée au gouvernement pour examen avant qu'une entreprise ne soit autorisée à entrer en activité.

Kenya

Le gouvernement indique que les questions relatives à l'emploi des étrangers par rapport au personnel local ont été soulevées. Les EMN doivent demander l'autorisation d'employer des expatriés et sont tenues d'acheter autant que possible leurs matériaux sur place.

Liban

Le gouvernement informe qu'aucune EMN n'opère dans les deux zones économiques spéciales du pays, qui, en tout état de cause, sont soumises à toutes les dispositions de la législation nationale du travail.

Lituanie

Le gouvernement déclare que la législation du travail ne prévoit aucune dérogation pour les EMN implantées dans les zones économiques spéciales.

Maurice

Le gouvernement indique que, en raison de la spécificité et de la vulnérabilité des zones franches d'exportation, des dispositions spéciales ont été prévues dans la législation et portent sur la cessation de la relation de travail, le travail pendant les jours de congé, le travail de nuit des femmes et les suppressions d'emploi.

Dès décembre 2003, 506 entreprises opéraient dans la zone franche d'exportation, employant 77 623 personnes (50 963 femmes et 26 660 hommes). Pendant la période considérée, des succursales locales d'EMN dans le secteur du textile ont été contraintes de fermer leurs portes. Le redéploiement des travailleurs licenciés a été assuré en collaboration avec le ministère du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi, qui a agi en tant que facilitateur chargé de réunir les parties prenantes telles que les prestataires de formation, les établissements de crédit et les services de développement des entreprises. Le gouvernement indique que la plupart des travailleurs ont été réemployés.

Nicaragua

Le gouvernement informe que des informations sont fournies à l'adresse suivante: www.mific.gob.ni.

Sénégal

Selon l'*Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNAS)*, les conditions de travail dans les zones franches d'exportation sont médiocres. Elle mentionne un cas en particulier.

Turquie

Le gouvernement déclare que la législation nationale régissant les relations professionnelles s'applique également dans les zones franches et qu'il n'existe pas de législation spécifique à ces zones pour ce qui est des droits sociaux.

Zimbabwe

Le gouvernement explique que la situation d'emploi dans les zones franches d'exportation est telle que la loi sur le travail du Zimbabwe ne s'applique pas entièrement. Toutefois, il existe des règlements du travail distincts qui régissent de la même manière les relations professionnelles et sociales dans ces zones. Actuellement, l'article 56 de la loi sur les zones franches d'exportation, qui exclut l'application de la loi sur le travail dans les zones franches d'exportation, est sur le point d'être abrogé, auquel cas une seule loi s'appliquera à tous les employeurs et tous les travailleurs au Zimbabwe.

Genève, le 1^{er} septembre 2005.

Document soumis pour information.

Annexe 1

Formulaire de rapport relatif à la huitième enquête sur la suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

1. Conformément à la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 288^e session (novembre 2003), le Bureau international du Travail mène actuellement la huitième enquête sur la suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN).
2. **L'enquête couvre la période 2000-2003. Les réponses devront parvenir au Bureau au plus tard le 31 décembre 2004.**
3. Conformément à la pratique antérieure et afin de faciliter la préparation des réponses, le questionnaire ci-joint est adressé aux gouvernements ainsi qu'aux organisations nationales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de tous les Etats Membres.
4. Bien que des réponses communes du gouvernement, d'employeurs et de travailleurs de chaque pays soient préférables, les organisations d'employeurs et de travailleurs recevant le questionnaire ont toutefois la possibilité, si elles le souhaitent, de transmettre directement leurs observations au Bureau. Le cas échéant, conformément à une décision antérieure du Conseil d'administration, le Bureau transmettra ces rapports au gouvernement concerné pour observations.
5. Ces rapports devraient apporter des éclaircissements sur les événements survenus au cours de la période considérée dans les régions concernées par la Déclaration sur les EMN. Les réponses devront donc être suffisamment détaillées et apporter des informations concrètes et pertinentes aux questions posées. A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, les réponses devront contenir toutes données utiles concernant les entreprises. Elles devraient mettre en lumière les événements récents et les changements d'orientation intervenus au cours de la période considérée et refléter dans toute la mesure possible les réactions de toutes les parties concernées par ces changements.
6. Ces informations devraient fournir des indications fiables sur le degré d'application des principes énoncés dans la Déclaration sur les EMN et sur les domaines dans lesquels des divergences peuvent exister entre certaines politiques ou pratiques des partenaires sociaux.
7. Au cas où les questions traitées dans la Déclaration sur les EMN dépasseraient la compétence du ministère chargé des questions du travail et des affaires sociales, une consultation étroite avec les autorités compétentes est hautement recommandée afin de pouvoir disposer d'un tableau aussi complet et clair que possible de la situation.

Formulaire de rapport

Le préambule, dont le texte est reproduit ci-après, rappelle dans quelles circonstances la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale a été adoptée:

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail:

Rappelant que l'Organisation internationale du Travail s'occupe depuis de nombreuses années de certains problèmes sociaux liés aux activités des entreprises multinationales;

Notant en particulier que diverses commissions d'industrie et conférences régionales ainsi que la Conférence internationale du Travail ont demandé, depuis 1965 environ, que le Conseil d'administration prenne des mesures appropriées dans le domaine des entreprises multinationales et de la politique sociale;

Ayant été informé des activités d'autres organisations internationales, en particulier la Commission des sociétés transnationales des Nations Unies et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE);

Considérant que l'OIT, du fait de sa structure tripartite unique, de sa compétence et de sa longue expérience dans le domaine social, a un rôle essentiel à jouer en élaborant des principes pour orienter les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que les entreprises multinationales elles-mêmes;

Rappelant qu'il avait convoqué, en 1972, la Réunion tripartite d'experts sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale qui a recommandé un programme de recherche et d'études de l'OIT et, en 1976, la Réunion consultative tripartite sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale, aux fins de passer en revue le programme de recherche de l'OIT et de suggérer une action appropriée de l'OIT dans le domaine social et celui du travail;

Gardant à l'esprit les délibérations de la Conférence mondiale de l'emploi;

Ayant décidé par la suite de constituer un groupe tripartite chargé d'élaborer un projet de Déclaration de principes tripartite englobant tous les secteurs du ressort de l'OIT qui ont trait aux aspects sociaux des activités des entreprises multinationales, y compris la création d'emplois dans les pays en voie de développement, en tenant toujours compte des recommandations formulées par la Réunion consultative tripartite qui s'est tenue en 1976;

Ayant également décidé de convoquer derechef la Réunion consultative tripartite afin qu'elle examine le projet de Déclaration de principes que le groupe tripartite a élaboré;

Après avoir étudié le rapport et le projet de Déclaration de principes qui lui étaient soumis par la Réunion consultative tripartite convoquée une nouvelle fois,

Par les présentes, approuve la déclaration ci-après, qui sera dénommée Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et invite les gouvernements des Etats Membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et les entreprises multinationales exerçant leurs activités sur leurs territoires à respecter les principes qu'elle contient.

Partie 1. Questions générales

Historique, objectif et politique générale (paragraphe 1 à 12)

1. Les entreprises multinationales jouent dans les économies de la plupart des pays et dans les relations économiques internationales un rôle important qui intéresse de plus en plus les gouvernements ainsi que les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives. Ces entreprises peuvent, grâce à leurs investissements directs internationaux et par d'autres moyens, apporter aux pays du siège comme aux pays d'accueil des bénéfices tangibles en contribuant à l'utilisation plus efficace du capital, des techniques et de la main-d'œuvre. Dans le cadre des politiques de développement instaurées par les gouvernements, elles peuvent aussi contribuer largement à la promotion du bien-être économique et social, à l'amélioration des niveaux de vie et à la satisfaction des besoins

essentiels, à la création, directement ou indirectement, de possibilités d'emploi et à la jouissance des droits fondamentaux de l'homme, y compris la liberté syndicale, dans le monde entier. Mais les progrès réalisés par les entreprises multinationales dans l'organisation de leurs activités hors du cadre national peuvent conduire à des concentrations abusives de puissance économique et donner lieu à des conflits avec les objectifs des politiques nationales et avec les intérêts des travailleurs. En outre, la complexité des entreprises multinationales et le fait qu'il est difficile de discerner clairement la diversité de leurs structures, de leurs opérations et de leurs politiques suscitent parfois des préoccupations dans les pays du siège, dans les pays d'accueil ou dans les uns et les autres.

2. La présente Déclaration de principes tripartite a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever, compte tenu des résolutions des Nations Unies préconisant l'instauration d'un nouvel ordre économique international.
3. Cet objectif sera favorisé grâce à une législation, une politique, des mesures et des initiatives appropriées qu'adopteront ou prendront les gouvernements, ainsi que par une coopération entre gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les pays.
4. Les principes énoncés dans la présente Déclaration sont préconisés à l'intention des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs des pays du siège et des pays d'accueil et des entreprises multinationales elles-mêmes.
5. Ces principes sont destinés à guider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les entreprises multinationales en prenant telles mesures et initiatives et en adoptant telles politiques sociales, y compris celles qui se fondent sur les principes énoncés dans la Constitution et dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, qui soient de nature à encourager le progrès social.
6. Une définition juridique précise des entreprises multinationales n'est pas indispensable pour que la présente Déclaration puisse répondre à son but; le présent paragraphe est destiné à mieux faire comprendre la Déclaration et non à donner une telle définition. Les entreprises multinationales comprennent des entreprises, que leur capital soit public, mixte ou privé, qui possèdent ou contrôlent la production, la distribution, les services et autres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège. Le degré d'autonomie de chaque entité par rapport aux autres au sein des entreprises multinationales est très variable d'une entreprise à l'autre, selon la nature des liens qui unissent ces entités et leur domaine d'activité et compte tenu de la grande diversité en matière de forme de propriété, d'envergure, de nature des activités des entreprises en question et des lieux où elles opèrent. Sauf indication contraire, le terme «entreprise multinationale», tel qu'il est utilisé dans la présente Déclaration, se réfère aux diverses entités (société mère ou entités locales ou les deux, ou encore tout un groupe) en fonction de la répartition des responsabilités entre elles, dans l'idée qu'elles coopéreront et s'entraideront, le cas échéant, pour être mieux à même d'observer les principes énoncés dans cette Déclaration.
7. Dans la présente Déclaration sont exposés des principes concernant les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et de vie et des relations professionnelles qu'il est recommandé aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux entreprises multinationales d'observer sur une base volontaire; ses dispositions n'ont pas pour effet de restreindre ou de modifier en quoi que ce soit les obligations découlant de la ratification d'une convention de l'OIT.

Politique générale

8. Toutes les parties que la présente Déclaration concerne devraient respecter les droits souverains des Etats, observer les législations et réglementations nationales, tenir dûment compte des pratiques locales et se conformer aux normes internationales pertinentes. Elles devraient respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Pactes internationaux correspondants que l'Assemblée générale des Nations Unies a adoptés, de même que la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et ses principes en vertu desquels la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu. Elles devraient contribuer à la réalisation de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée en 1998. Elles devraient également tenir les engagements pris librement par elles, en conformité de la législation nationale et des obligations internationales acceptées.

9. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions n^{os} 87, 98, 111, 122, 138 et 182 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n^{os} 111, 119, 122, 146 et 190¹. Sans préjudice de l'obligation incombant aux gouvernements de faire observer les conventions ratifiées par eux, dans les pays où les conventions et recommandations citées au présent paragraphe ne sont pas observées, toutes les parties devraient s'en inspirer dans leur politique sociale.
10. Les entreprises multinationales devraient tenir pleinement compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent. Leurs activités devraient s'harmoniser avec les priorités du développement ainsi qu'avec les structures et les objectifs sociaux du pays où elles s'exercent. A cet effet, des consultations devraient avoir lieu entre les entreprises multinationales, le gouvernement et, le cas échéant, les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs intéressés.
11. Les principes formulés dans la présente Déclaration ne visent pas à instaurer ou à faire subsister des différences de traitement entre entreprises multinationales et entreprises nationales. Ils traduisent de bonnes pratiques pour toutes les entreprises. Chaque fois que les principes de la présente Déclaration sont applicables tant aux entreprises multinationales qu'aux entreprises nationales, on devrait attendre des unes et des autres la même conduite en général et les mêmes pratiques sociales en particulier.
12. Les gouvernements des pays du siège devraient encourager, conformément à la présente Déclaration de principes, de bonnes pratiques sociales, compte tenu de la législation, de la réglementation et des pratiques sociales dans les pays d'accueil, ainsi que des normes internationales pertinentes. Les gouvernements aussi bien des pays d'accueil que des pays du siège devraient être prêts à avoir des consultations réciproques, chaque fois que besoin en est, à l'initiative des uns ou des autres.
- Q.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).
- Q.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?
- Q.3** Veuillez 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 EMN².
- Q.4** Veuillez 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

¹ Convention (n^o 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n^o 98) concernant le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n^o 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; convention (n^o 138) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973; convention (n^o 182) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999; recommandation (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; recommandation (n^o 119) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963; recommandation (n^o 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; recommandation (n^o 146) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973; recommandation (n^o 190) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999.

² A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.

l'intention des entreprises multinationales, aux forums nationaux multilatéraux, au Pacte mondial et à des initiatives bilatérales, conformément au paragraphe 12 de la Déclaration.

- Q.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)?

1 2 3 4 5

Bien-être économique et social général

Niveaux de vie

Emploi

Egalité des chances et de traitement

Conditions de travail

Respect des principes et droits fondamentaux au travail

- Q.6** Veuillez préciser dans quels secteurs les activités des EMN ont donné lieu à une concentration du pouvoir économique.

- Q.7** Veuillez 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? Veuillez 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.

Emploi

(paragraphe 13 à 28)

Promotion de l'emploi

13. Pour stimuler la croissance et le développement économiques, relever le niveau de vie, faire face aux besoins de main-d'œuvre et remédier au chômage et au sous-emploi, les gouvernements devraient formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi³.
14. Cela est particulièrement important dans le cas des gouvernements des pays d'accueil situés dans les régions en développement du globe où les problèmes de chômage et de sous-emploi revêtent le plus de gravité. A cet égard, il convient de garder à l'esprit les conclusions générales adoptées par la Conférence mondiale tripartite sur l'emploi, la répartition du revenu, le progrès social et la division internationale du travail (Genève, juin 1976)⁴.
15. Les paragraphes 13 et 14 tracent le cadre dans lequel il devrait être dûment tenu compte, aussi bien dans les pays du siège que dans les pays d'accueil, de l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi.
16. Les entreprises multinationales devraient, surtout lorsqu'elles exercent leur activité dans des pays en développement, s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la

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

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

politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise.

17. Avant de commencer leurs activités, les entreprises multinationales devraient, dans tous les cas appropriés, consulter les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que praticable leurs plans concernant la main-d'œuvre avec les politiques nationales de développement social. Elles devraient poursuivre ces consultations, comme dans le cas des entreprises nationales, avec toutes les parties intéressées, y compris les organisations de travailleurs.
18. Les entreprises multinationales devraient donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil à tous les niveaux, en coopération, le cas échéant, avec les représentants des travailleurs qu'elles emploient ou des organisations de ces derniers et avec les autorités gouvernementales.
19. Lorsqu'elles investissent dans des pays en développement, les entreprises multinationales devraient prendre en considération l'importance de l'utilisation de techniques génératrices d'emplois soit directement, soit indirectement. Dans toute la mesure possible, compte tenu de la nature du procédé et des particularités du secteur économique en cause, elles devraient adapter les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil. Elles devraient aussi participer, lorsque cela est possible, à l'élaboration de techniques appropriées dans les pays d'accueil.
20. Pour promouvoir l'emploi dans les pays en développement, dans le contexte d'une économie mondiale en expansion, les entreprises multinationales devraient, chaque fois que cela est faisable, envisager de conclure avec des entreprises nationales des contrats pour la fabrication de pièces et d'équipements, d'utiliser des matières premières locales et d'encourager progressivement la transformation sur place des matières premières. Elles ne devraient pas utiliser de tels arrangements pour éluder les responsabilités contenues dans les principes de la présente Déclaration.

Egalité de chances et de traitement

21. Tous les gouvernements devraient poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale⁵.
22. Les entreprises multinationales devraient s'inspirer dans toutes leurs activités de ce principe général, sans préjudice des mesures envisagées au paragraphe 18 ou des politiques gouvernementales conçues pour corriger des situations historiques de discrimination et pour promouvoir ainsi l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi. Les entreprises multinationales devraient en conséquence faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel à tous les échelons.
23. Les gouvernements ne devraient jamais exiger des entreprises multinationales – ou les encourager dans cette voie – de pratiquer une discrimination fondée sur l'une des caractéristiques mentionnées au paragraphe 21. Ils sont encouragés à fournir, dans des cas appropriés, une orientation continue en vue d'éviter une discrimination de ce genre dans l'emploi.

Sécurité de l'emploi

24. Les gouvernements devraient étudier soigneusement l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels. Les gouvernements de même que les entreprises multinationales de tous les pays devraient prendre des mesures appropriées pour faire face aux répercussions des activités de ces entreprises sur l'emploi et le marché du travail.
25. Les entreprises multinationales devraient, au même titre que les entreprises nationales, s'efforcer d'assurer par une planification active de la main-d'œuvre un emploi stable à leurs travailleurs et s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale. En raison de la souplesse que les entreprises multinationales peuvent avoir, elles devraient s'efforcer de jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi, en particulier

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

dans les pays où la cessation de leurs activités serait susceptible d'accroître le chômage à long terme.

26. Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter à leurs activités des modifications (y compris celles qu'occasionnent les fusions, rachats ou transferts de production) pouvant avoir des effets importants sur l'emploi devraient signaler suffisamment à l'avance ces modifications aux autorités gouvernementales appropriées et aux représentants des travailleurs qu'elles emploient ainsi qu'à leurs organisations, afin que les répercussions puissent en être examinées en commun et qu'en soient atténuées le plus possible les conséquences défavorables. Cela est particulièrement important dans le cas de la fermeture d'une entité entraînant des congédiements ou des licenciements collectifs.
27. Les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées⁶.
28. Les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs à l'emploi desquels ils ont mis fin⁷.

Q.8 Veuillez 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. Veuillez indiquer en particulier si elles ont eu pour effet:

- 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.

Q.9 Veuillez 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 terme d'assurance risque).

Q.10 Veuillez 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'emploi⁸.

Formation

(paragraphe 29 à 32)

29. Les gouvernements devraient, en coopération avec toutes les parties intéressées, développer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi⁹. Tel est le cadre dans lequel les entreprises multinationales devraient poursuivre leur politique de formation.
30. Les entreprises multinationales devraient veiller, en déployant leurs activités, à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays. Cette formation devrait, dans la mesure du possible, développer des aptitudes utiles en général et promouvoir les possibilités de carrière. Cette responsabilité devrait s'exercer, le cas échéant, en

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

⁷ *Ibid.*

⁸ A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.

⁹ Convention (n° 142) et recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

coopération avec les autorités du pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions locales, nationales ou internationales compétentes.

31. Les entreprises multinationales exerçant leur activité dans des pays en développement devraient participer, de même que les entreprises nationales, à des programmes, y compris des fonds spéciaux, encouragés par les gouvernements des pays d'accueil et soutenus par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces programmes devraient viser à encourager l'acquisition et le développement de compétences ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle. Ils devraient être administrés en commun par les parties qui les soutiennent. Autant que praticable, les entreprises multinationales devraient, à titre de participation au développement national, fournir les services de personnel de formation qualifié pour aider à mettre en œuvre les programmes de formation organisés par les gouvernements.
32. Les entreprises multinationales devraient, en coopération avec les gouvernements et dans la mesure admissible pour ne pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise, offrir dans l'entreprise tout entière des possibilités pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux dans des domaines appropriés tels que les relations professionnelles.

Q.11 Veuillez 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 pays¹⁰.

Q.12 Veuillez 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 compétent¹¹.

Conditions de travail et de vie (paragraphe 33 à 40)

Salaires, prestations et conditions de travail

33. Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause.
34. Lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement où il peut ne pas exister des employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre de la politique du gouvernement¹². Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. Lorsque des entreprises multinationales font bénéficier leurs travailleurs d'avantages essentiels tels que le logement, les soins médicaux ou l'approvisionnement en denrées alimentaires, ces avantages devraient être d'un niveau correct¹³.
35. Les gouvernements, en particulier ceux des pays en développement, devraient s'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin d'assurer que les groupes à bas revenu et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales.

¹⁰ A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.

¹¹ Idem.

¹² Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962.

¹³ Convention (n° 110) et recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958; recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961; recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944; convention (n° 130) et recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

Age minimum

36. Les entreprises tant multinationales que nationales devraient respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi afin de veiller à l'abolition effective du travail des enfants¹⁴.

Sécurité et hygiène

37. Les gouvernements devraient faire en sorte que les entreprises tant multinationales que nationales fassent bénéficier leurs travailleurs de normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT sur la protection des machines (n° 119), la protection contre les radiations (n° 115), le benzène (n° 136) et le cancer professionnel (n° 139) sont instamment priés, néanmoins, d'appliquer dans toute la mesure possible les principes énoncés dans ces conventions ainsi que dans les recommandations correspondantes (nos 118, 114, 144 et 147). Les recueils de directives pratiques et les guides figurant sur la liste des publications du BIT consacrées à la sécurité et à l'hygiène du travail devraient également être pris en considération¹⁵.
38. Les entreprises multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées, conformément aux exigences nationales, compte tenu de leur expérience correspondante acquise dans l'entreprise tout entière, y compris la connaissance de risques particuliers. Elles devraient aussi mettre à la disposition des représentants des travailleurs dans l'entreprise et, sur leur demande, des autorités compétentes et des organisations de travailleurs et d'employeurs de tous les pays où elles exercent leur activité des informations sur les normes de sécurité et d'hygiène applicables à leurs activités locales qu'elles observent dans d'autres pays. En particulier, elles devraient faire connaître aux intéressés tous les risques particuliers et les mesures de protection correspondantes qui sont associés à de nouveaux produits et procédés. De même que les entreprises nationales comparables, elles devraient être appelées à jouer un rôle prépondérant dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et d'hygiène du travail et dans l'application, dans l'entreprise tout entière, des améliorations qui en découlent.
39. Les entreprises multinationales devraient coopérer à l'activité déployée par les organisations internationales qui s'occupent de préparer et d'adopter des normes internationales de sécurité et d'hygiène.
40. Les entreprises multinationales devraient, conformément à la pratique nationale, coopérer pleinement avec les autorités compétentes en matière de sécurité et d'hygiène, les représentants des travailleurs et leurs organisations et les organismes établis de sécurité et d'hygiène. Le cas échéant, les questions concernant la sécurité et l'hygiène devraient figurer dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

Q.13 Veuillez 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.

¹⁴ Convention n° 138, art. 1; convention n° 182, art. 1.

¹⁵ Les conventions et recommandations de l'OIT dont il est fait mention sont indiquées dans *Publications de sécurité, d'hygiène et de médecine du travail*, BIT, Genève, 1999. Voir également le site <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

Relations professionnelles (paragraphe 41 à 59)

41. Les entreprises multinationales devraient appliquer, en matière de relations professionnelles, des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent des employeurs comparables dans le pays en cause.

Liberté syndicale et droit d'organisation

42. Les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient jouir, sans distinction d'aucune sorte, du droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières¹⁶. Ils devraient également bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi¹⁷.
43. Les organisations représentant les entreprises multinationales ou les travailleurs employés par elles devraient bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration¹⁸.
44. Lorsque les circonstances locales s'y prêtent, les entreprises multinationales devraient donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives.
45. Les gouvernements qui ne l'ont pas encore sont instamment priés d'appliquer les principes de la convention n° 87, article 5, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix.
46. Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective.
47. Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales ne devraient pas être empêchés de se réunir pour se consulter et échanger leurs points de vue, étant entendu que le fonctionnement des opérations de l'entreprise et les procédures normales régissant les relations avec les représentants des travailleurs et leurs organisations n'en pâtissent pas.
48. Les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'entrée de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui viennent d'autres pays et sont invités par des organisations locales ou nationales intéressées aux fins de consultations sur des questions d'intérêt commun, du seul fait qu'ils sollicitent l'entrée dans cette capacité.

Négociation collective

49. Les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient avoir le droit, conformément à la législation et à la pratique nationales, de faire reconnaître des organisations représentatives de leur propre choix aux fins de la négociation collective.
50. Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de

¹⁶ Convention n° 87, art. 2.

¹⁷ Convention n° 98, art. 1, paragr. 1.

¹⁸ Convention n° 98, art. 2, paragr. 1.

négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives¹⁹.

51. Les entreprises multinationales, de même que les entreprises nationales, devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces²⁰.
52. Les entreprises multinationales devraient faire en sorte que les représentants dûment autorisés des travailleurs employés par elles puissent, dans chacun des pays où elles exercent leur activité, mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion.
53. Lors des négociations menées de bonne foi avec les représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, les entreprises multinationales ne devraient pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation; elles ne devraient pas non plus déplacer des travailleurs de leurs filiales dans des pays étrangers pour nuire aux négociations de bonne foi engagées avec les représentants des travailleurs ou à l'exercice par les travailleurs de leur droit de s'organiser.
54. Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application, et des dispositions assurant le respect mutuel des droits et des responsabilités.
55. Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et, lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble²¹.
56. Les gouvernements devraient fournir aux représentants des organisations de travailleurs, à leur demande et pour autant que la législation et la pratique le permettent, des informations sur les branches dans lesquelles opère l'entreprise qui puissent leur être utiles pour définir des critères objectifs dans le cadre de la négociation collective. A cet égard, tant les entreprises multinationales que les entreprises nationales devraient répondre constructivement aux gouvernements qui leur demandent des informations pertinentes sur leurs activités.

Consultation

57. Dans les entreprises tant multinationales que nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel. Ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives²².

Examen des réclamations

58. Les entreprises multinationales, comme les entreprises nationales, devraient respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de faire examiner toutes leurs réclamations de manière conforme aux dispositions suivantes: tout travailleur qui, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice et de faire examiner cette réclamation

¹⁹ Convention n° 98, art. 4.

²⁰ Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

²¹ Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

²² Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952; recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

selon une procédure appropriée²³. Cela est particulièrement important lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays qui n'observent pas les principes des conventions de l'OIT relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective et au travail forcé²⁴.

Règlement des conflits du travail

59. Les entreprises multinationales, tout comme les entreprises nationales, devraient, de concert avec les représentants et les organisations de travailleurs qu'elles emploient, s'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire et adapté aux circonstances nationales, pouvant comporter des dispositions relatives à l'arbitrage volontaire, afin de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs. Ce système de conciliation volontaire devrait comporter l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs²⁵.

Q.14 Veuillez 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)²⁶

Q.15 Veuillez 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 travail²⁷.

Q.16 Veuillez fournir des 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.

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

Q.18 Veuillez 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).

Q.19 Veuillez 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

²³ Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967.

²⁴ Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930.

²⁵ Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.

²⁶ A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.

²⁷ A défaut d'informations désagrégées sur les EMN, veuillez fournir toutes données utiles concernant les entreprises.

sont le résultat des accords-cadres signés par les fédérations syndicales et le siège des multinationales²⁸.

- Q.20** Les EMN donnent-elles leur appui aux organisations d'employeurs dans votre pays (affiliation, activités conjointes, représentation ou autres moyens).

Consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs concernant ce questionnaire

Dans le cas où les réponses au questionnaire n'ont pas été préparées sur une base tripartite, les gouvernements sont priés de fournir des exemplaires de leurs réponses à ce questionnaire aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives dans le pays et de les inviter à faire les remarques qu'ils considéreront pertinentes. Il serait certes souhaitable que ces remarques soient incluses dans les réponses des gouvernements, mais les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent également transmettre leurs commentaires directement au BIT.

Gouvernements

- Q.21 a)** S'il s'agit d'un rapport commun, veuillez indiquer le nom des organisations d'employeurs et de travailleurs ayant participé à la préparation de cette réponse. 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.

Organisations d'employeurs et de travailleurs

- Q.22 b)** 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.

Promotion de l'observation de la Déclaration

- Q.23** 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.
- Q.24** 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.

Différends concernant l'interprétation des dispositions de la Déclaration

A sa 232^e session (mars 1986), le Conseil d'administration a adopté un texte modifié (en annexe) concernant les procédures d'examen des différends soulevés par l'application de la Déclaration tripartite.

- Q.25** Veuillez 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.

²⁸ Idem.

Partie 2. Questions détaillées sur l'emploi

- Q.26** Veuillez 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.
- Q.27** Veuillez 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.
- Q.28** Veuillez 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.

Annexe 2

Procédure pour l'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale par interprétation de ses dispositions

(adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 232^e session (Genève, mars 1986))¹

1. L'objet de la procédure est d'interpréter les dispositions de la Déclaration lorsque cela est nécessaire pour résoudre un désaccord relatif à leur signification, survenant lors d'une situation concrète, entre des parties à l'intention desquelles la Déclaration est préconisée.
2. La procédure ne devrait en aucune manière faire double emploi ou entrer en conflit avec des procédures nationales ou des procédures de l'OIT en vigueur. Ainsi, elle ne peut être invoquée:
 - a) en ce qui concerne la législation et la pratique nationales;
 - b) en ce qui concerne les conventions et recommandations internationales du travail;
 - c) en ce qui concerne les questions relevant de la procédure en matière de liberté syndicale.

Ce qui précède signifie que les questions relevant de la législation et de la pratique nationales devraient être examinées par des organismes nationaux appropriés; que les questions relatives aux conventions et recommandations internationales du travail devraient l'être conformément aux diverses procédures prévues aux articles 19, 22, 24 et 26 de la Constitution de l'OIT, ou encore à la demande de gouvernements sollicitant du Bureau une interprétation officielle, et que les questions concernant la liberté syndicale devraient être étudiées conformément aux procédures spéciales de l'OIT applicables en la matière.

3. Quand une demande d'interprétation de la Déclaration est reçue par le Bureau international du Travail, le Bureau en accuse réception et la porte à la connaissance du bureau de la Commission sur les entreprises multinationales. Le Bureau informe le gouvernement et les organisations centrales d'employeurs et de travailleurs intéressés de toute demande d'interprétation reçue directement d'une organisation conformément au paragraphe 5 b) et c).
4. Le bureau de la Commission sur les entreprises multinationales décide à l'unanimité, après consultation au sein des groupes, de la recevabilité de la demande au titre de la procédure. S'il ne peut parvenir à un accord, la demande est transmise à la commission dans son ensemble pour décision.
5. Les demandes d'interprétation peuvent être adressées au Bureau:
 - a) en principe par le gouvernement d'un Etat Membre agissant soit de sa propre initiative, soit à la demande d'une organisation nationale d'employeurs ou de travailleurs;
 - b) par une organisation nationale d'employeurs ou de travailleurs, qui est représentative au niveau national ou sectoriel, sous réserve des conditions énoncées au paragraphe 6. De telles demandes doivent être normalement acheminées par le canal des organisations centrales du pays concerné;
 - c) par une organisation internationale d'employeurs ou de travailleurs au nom d'une organisation représentative nationale affiliée.

¹ *Bulletin officiel* (Genève, BIT), 1986, vol. LXIX, série A, n° 3, pp. 220-221 (en remplacement de la partie IV des procédures adoptées par le Conseil d'administration à sa 214^e session (nov. 1980)). Voir *Bulletin officiel*, 1981, vol. LXIV, série A, n° 1, pp. 94-96.

6. Dans les cas prévus au paragraphe 5 *b)* et *c)*, les demandes peuvent être soumises s'il peut être prouvé:
 - a)* que le gouvernement intéressé a refusé de soumettre la demande au Bureau; ou
 - b)* que, depuis que l'Organisation s'est adressée au gouvernement, trois mois se sont écoulés sans que ledit gouvernement ait manifesté ses intentions.
7. En cas de demande recevable, le Bureau prépare un projet de réponse en consultation avec le bureau de la Commission sur les entreprises multinationales. Toutes les sources d'information appropriées doivent être utilisées, y compris les sources émanant du gouvernement, des employeurs et des travailleurs du pays concerné. Le bureau de la commission peut demander au Bureau de fixer un délai pour la communication des informations.
8. Le projet de réponse à une demande recevable doit être examiné et approuvé par la Commission sur les entreprises multinationales avant d'être soumis au Conseil d'administration pour approbation.
9. La réponse approuvée par le Conseil d'administration doit être envoyée aux parties intéressées et publiée au *Bulletin officiel* du Bureau international du Travail.