



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

(adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 204^e session (Genève, novembre 1977) et amendée à ses 279^e (novembre 2000), 295^e (mars 2006) et 329^e (mars 2017) sessions)

Introduction

Les principes énoncés dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après dénommée la Déclaration sur les entreprises multinationales) visent à orienter les entreprises multinationales, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans des domaines tels que l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles. Ces orientations se fondent pour l'essentiel sur les principes contenus dans les conventions et les recommandations internationales du travail. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, universellement reconnue comme un instrument essentiel à la réalisation de l'objectif du travail décent pour tous, sous-tend également les orientations proposées. Une liste récapitulative des conventions et recommandations internationales du travail pertinentes au regard de la Déclaration sur les entreprises multinationales figure dans l'annexe I.

Etant donné le rôle prédominant que continuent de jouer les entreprises multinationales dans le processus de mondialisation économique et sociale, l'application des principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales est importante et nécessaire dans le contexte des investissements directs étrangers et du commerce ainsi qu'au regard de l'utilisation des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les parties intéressées peuvent suivre les principes de cette Déclaration comme autant de lignes directrices pour renforcer les effets positifs sur le plan social et du travail des activités et de la gouvernance des entreprises multinationales afin de concrétiser le travail décent pour tous, objectif universel consacré dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Ces lignes directrices peuvent également être mises à profit pour nouer des partenariats, y compris des partenariats multipartites et des initiatives de coopération internationale, en vue de remédier à bon nombre des problèmes que ni les gouvernements ni les entreprises ne sont en mesure de résoudre seuls.

Cet instrument établit des principes de politique sociale dans un secteur d'activité sensible et fort complexe. L'adhésion à la Déclaration sur les entreprises multinationales par toutes les parties intéressées contribuera à l'instauration d'un climat plus propice au travail décent, à une croissance économique partagée et au développement durable. Toutes les parties sont encouragées à appliquer les principes de la Déclaration. A cet effet, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a adopté des outils opérationnels qui sont énumérés dans l'annexe II.



Organisation internationale du Travail

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

L'Organisation internationale du Travail (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 d'employeurs et de travailleurs ainsi que les entreprises multinationales elles-mêmes.

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a approuvé la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale à sa 204^e session (novembre 1977) et l'a amendée par la suite à ses 279^e (novembre 2000) et 295^e (mars 2006) sessions. Tenant compte des évolutions survenues au sein de l'Organisation depuis la dernière mise à jour de cet instrument en 2006 – Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2008, nouvelles normes internationales du travail, conclusions de la Conférence concernant la promotion d'entreprises durables (2007) et concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (2016) – ainsi que des *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «Protéger, respecter et réparer» des Nations Unies* (2011), et des objectifs et des cibles du *Programme de développement durable à l'horizon 2030* (2015) qui revêtent un intérêt particulier pour la Déclaration, et prenant note en outre du *Programme d'action d'Addis-Abeba* (2015) sur le financement du développement, de l'Accord de Paris (2015) concernant les changements climatiques et des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (révisés en 2011), le Conseil d'administration décide, à sa 329^e (mars 2017) session, d'amender de nouveau la Déclaration. Il approuve le texte révisé ci-après de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, qui pourra être dénommée Déclaration sur les entreprises multinationales, et invite les gouvernements des Etats Membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et les entreprises multinationales présentes sur leur territoire à respecter les principes qu'elle contient.

Objet et champ d'application

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, au commerce 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 durable 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 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 a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social et à la concrétisation du travail décent pour tous, ainsi qu'à atténuer et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever.
3. Cet objectif sera favorisé par la législation, les politiques, les mesures et les décisions appropriées qu'adopteront les gouvernements, y compris dans les domaines de l'administration du travail et de l'inspection publique du travail, ainsi que par la coopération entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les pays.
4. Les principes énoncés dans la présente Déclaration sont destinés à guider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays du siège et des pays d'accueil et les entreprises multinationales dans les mesures et les initiatives qu'ils prennent et les politiques sociales qu'ils adoptent, y compris celles qui se fondent sur les principes énoncés dans la Constitution et dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, afin d'encourager le progrès social et le travail décent.
5. Ces principes 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.
6. Une définition juridique précise des entreprises multinationales n'est pas indispensable pour que la Déclaration sur les entreprises multinationales 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 les entreprises – qu'elles soient entièrement ou partiellement détenues par l'Etat ou qu'elles soient privées – qui possèdent ou contrôlent des moyens de production ou de distribution, des services ou d'autres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège. Elles peuvent être de grande ou de petite taille et avoir leur siège dans une quelconque partie du monde. 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 qui caractérise les entreprises concernées du point de vue des formes de propriété, de la taille, de la nature des activités et du lieu d'implantation. Sauf indication contraire, le terme «entreprise multinationale», tel qu'il est utilisé dans la présente Déclaration, se réfère aux diverses entités (société mère, entité locale ou les deux, ou encore ensemble du groupe), entre lesquelles se répartissent les responsabilités, 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. A cet égard, il tient aussi compte du fait que les entreprises multinationales fonctionnent souvent à travers leurs relations avec d'autres entreprises, dans le cadre de leur processus de production global, et qu'à ce titre elles peuvent servir l'objet visé par la présente 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 de leur plein gré; ces principes 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 Déclaration sur les entreprises multinationales 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 également tenir les engagements qu'elles ont librement souscrits, en conformité avec la législation nationale et les obligations internationales acceptées. Elles devraient respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et les Pactes internationaux correspondants (1966) 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.
9. Toutes les parties devraient contribuer à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée en 1998. L'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions fondamentales en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes relatifs aux droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir: *a)* la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; *b)* l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; *c)* l'abolition effective du travail des enfants; *d)* l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Les gouvernements des Etats qui n'ont pas encore ratifié les conventions relatives aux principes et droits fondamentaux au travail consacrés dans la Déclaration de 1998 sont instamment priés de le faire. Les entreprises multinationales, à travers leurs activités, peuvent contribuer sensiblement à la réalisation de ses objectifs.
10. Les principes énoncés dans la présente Déclaration sont recommandés à l'attention des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs des pays du siège et des pays d'accueil et des entreprises multinationales elles-mêmes. Ainsi, ils tiennent compte du fait qu'un rôle spécifique incombe aux différents acteurs. A cet égard, aux fins de la présente Déclaration:
 - a)* Les *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «Protéger, respecter et réparer» des Nations Unies (2011)* définissent les devoirs et responsabilités respectifs des Etats et des entreprises en matière de droits de l'homme. Ces principes reconnaissent fondamentalement: i) les obligations existantes qui incombent aux Etats de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'homme et les libertés fondamentales («obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'Etat»); ii) le rôle dévolu aux entreprises en qualité d'organes spécialisés de la société remplissant des fonctions particulières, tenues de se conformer à toutes les lois applicables et de respecter les droits de l'homme («responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme»); iii) la nécessité que les droits et obligations s'accompagnent de voies de recours appropriées et efficaces en cas de violation («accès aux voies de recours»).
 - b)* Les principes directeurs s'appliquent à tous les Etats et à toutes les entreprises, multinationales ou autres, indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure.
 - c)* La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises, y compris des entreprises multinationales partout où elles opèrent: i) qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent; ii) qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme



qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences.

- d) Les entreprises, y compris les entreprises multinationales, devraient faire preuve de diligence raisonnable afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités sur les droits de l'homme, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles remédient à celles qui ont trait aux droits de l'homme internationalement reconnus, à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
 - e) Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises, y compris les entreprises multinationales, devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives, réelles ou potentielles, sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités, soit du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, y compris des organisations de travailleurs, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité. Pour atteindre l'objectif de la Déclaration sur les entreprises multinationales, ce processus devrait tenir compte en permanence du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social.
11. Les entreprises multinationales devraient tenir pleinement compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent. Leurs activités devraient être conformes à la législation nationale et 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.
 12. Les gouvernements des pays d'accueil devraient promouvoir de bonnes pratiques sociales, conformément à la présente Déclaration, auprès des entreprises multinationales qui exercent leurs activités sur leur territoire. Les gouvernements des pays du siège devraient promouvoir de bonnes pratiques sociales, conformément à la présente Déclaration, auprès de leurs entreprises multinationales qui exercent leurs activités à l'étranger, 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 des pays d'accueil comme des pays du siège devraient être prêts à avoir des consultations réciproques, chaque fois que nécessaire, à l'initiative des uns ou des autres.

Emploi

Promotion de l'emploi

13. Pour stimuler une croissance et un développement économiques durables, relever le niveau de vie, répondre aux besoins en matière d'emploi et remédier au chômage et au sous-emploi, les gouvernements devraient formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, et le travail décent.
14. Cela est particulièrement important dans le cas des gouvernements des pays d'accueil où les problèmes de chômage et de sous-emploi revêtent le plus de gravité, en particulier dans les régions en développement du monde. A cet égard, il convient de garder à l'esprit l'Agenda global pour l'emploi (2003), les conclusions de la Conférence concernant la promotion

- d'entreprises durables (2007), le Pacte mondial pour l'emploi (2009), et l'objectif de développement durable 8.
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'améliorer les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise.
 17. Avant de commencer leurs activités, les entreprises multinationales devraient, dans tous les cas appropriés, consulter les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que possible leurs plans en matière d'emploi 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 auxquelles ils appartiennent et avec les autorités gouvernementales.
 19. Lorsqu'elles investissent dans des pays en développement, les entreprises multinationales devraient tenir compte de la nécessité de recourir à des techniques qui génèrent des emplois, directement ou indirectement. Dans toute la mesure possible, compte tenu de la nature du procédé et de la situation 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 possible, 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 se prévaloir de tels arrangements pour éluder les responsabilités contenues dans les principes de la présente Déclaration.
 21. Les gouvernements devraient élaborer et mettre en œuvre des cadres d'action intégrés afin de faciliter la transition vers l'économie formelle, en tenant compte du fait que les déficits de travail décent sont plus prononcés dans l'économie informelle. Les entreprises multinationales et les autres entreprises devraient elles aussi contribuer à cet objectif.

Sécurité sociale

22. Les gouvernements devraient établir ou maintenir, selon le cas, des socles de protection sociale en tant qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale et mettre en œuvre ces socles dans le cadre de stratégies d'extension de la sécurité sociale qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale au plus grand nombre de personnes possible, selon les orientations données par les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale. Les partenaires sociaux pourraient jouer un rôle dans la promotion de ces politiques. Les entreprises multinationales et les autres entreprises pourraient compléter les

systèmes publics de sécurité sociale et aider à encourager leur développement, y compris par le biais des programmes qu'elles mettent elles-mêmes en place en tant qu'employeurs.

Élimination du travail forcé ou obligatoire

23. Les gouvernements devraient prendre des mesures efficaces pour prévenir et éliminer le travail forcé, assurer aux victimes une protection et un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation et la réadaptation, et réprimer les auteurs de travail forcé ou obligatoire. Ils devraient élaborer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, une politique nationale et un plan d'action national qui prévoient une action systématique de la part des autorités compétentes et, lorsqu'il y a lieu, en coordination avec les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'avec d'autres groupes intéressés.
24. En vue de supprimer le travail forcé ou obligatoire, les gouvernements devraient orienter et appuyer les employeurs et les entreprises afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir et atténuer les risques de travail forcé ou obligatoire, et pour rendre compte de la manière dont ils appréhendent ces risques, dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés.
25. Les entreprises multinationales ainsi que les entreprises nationales devraient prendre, dans leur domaine de compétence, des mesures immédiates et efficaces pour obtenir l'interdiction et l'élimination du travail forcé ou obligatoire dans le cadre de leurs activités.

Abolition effective du travail des enfants: âge minimum et pires formes de travail

26. Les gouvernements devraient élaborer une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants, prendre d'urgence des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.
27. Les entreprises multinationales ainsi que les entreprises nationales devraient respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, en vue d'assurer l'abolition effective du travail des enfants dans le cadre de leurs activités, et devraient prendre d'urgence, dans leur domaine de compétence, des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants.

Égalité de chances et de traitement

28. Les gouvernements devraient mener des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale.
29. Les gouvernements devraient promouvoir le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.
30. Les entreprises multinationales devraient s'inspirer dans toutes leurs activités du principe de la non-discrimination, 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.

31. Les gouvernements ne devraient jamais contraindre ou encourager des entreprises multinationales à pratiquer une discrimination fondée sur l'une des caractéristiques mentionnées au paragraphe 28. Il leur est recommandé de continuer à donner des orientations, le cas échéant, pour éviter toute forme de discrimination dans l'emploi.

Sécurité de l'emploi

32. Les gouvernements devraient étudier soigneusement l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels. Les gouvernements et 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.
33. Les entreprises multinationales ainsi que les entreprises nationales devraient s'efforcer d'assurer, par une planification active de l'emploi, un emploi stable aux travailleurs employés par chaque entreprise 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 moteur 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.
34. 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 en aviser dans un délai raisonnable les autorités gouvernementales compétentes et les représentants des travailleurs qu'elles emploient, ainsi que leurs organisations, afin de pouvoir étudier avec eux ces effets et atténuer le plus possible toute incidence défavorable. Cela est particulièrement important en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs.
35. Les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées.
36. Les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises multinationales et les entreprises nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs qui ont été licenciés.

Formation

37. Les gouvernements devraient, en coopération avec toutes les parties intéressées, élaborer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi, traçant ainsi le cadre dans lequel les entreprises multinationales devraient inscrire leur politique de formation.
38. Les entreprises multinationales devraient veiller, en déployant leurs activités, à ce que les travailleurs qu'elles emploient bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée qui réponde aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays. Cette formation devrait, dans la mesure possible, développer des aptitudes utiles en général et promouvoir les possibilités de carrière et l'apprentissage tout au long de la vie. 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.
39. Les entreprises multinationales qui exercent leurs activités dans des pays en développement devraient participer, au même titre 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 et l'apprentissage tout

au long de la vie ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle. Ils devraient être administrés conjointement par les parties qui les soutiennent. Autant que possible, 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.

40. Les entreprises multinationales devraient, en coopération avec les gouvernements et dans la mesure où cela est compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, offrir à l'ensemble du personnel d'encadrement local la possibilité d'élargir son expérience dans des domaines appropriés tels que les relations professionnelles.

Conditions de travail et de vie

Salaires, prestations et conditions de travail

41. Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales dans l'ensemble de leurs activités ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays d'accueil. Lorsqu'il n'existe pas d'employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles. Les éléments à prendre en considération à cet effet devraient comprendre: *a)* les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie d'autres groupes sociaux; et *b)* les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi. Lorsque l'employeur fait bénéficier les travailleurs d'avantages essentiels tels que logement, soins médicaux ou nourriture, ces avantages devraient être d'un bon niveau.
42. 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 revenus et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales.

Sécurité et santé

43. Les gouvernements devraient faire en sorte que les entreprises multinationales et les entreprises nationales appliquent des normes adéquates en matière de sécurité et de santé et contribuent à promouvoir une culture de la prévention dans les entreprises, afin d'instaurer progressivement un environnement de travail sûr et sain. Cela consisterait notamment à prendre des mesures pour combattre la violence contre les femmes et les hommes et à veiller au renforcement de la sécurité sur le lieu de travail. Les normes internationales du travail pertinentes, y compris la liste des maladies professionnelles, ainsi que les recueils de directives pratiques et les principes directeurs figurant sur la liste des publications du BIT consacrées à la sécurité et à la santé au travail devraient également être pris en considération. Les travailleurs qui ont été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle devraient être indemnisés.
44. Les entreprises multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et de santé les plus élevées, conformément aux exigences nationales, compte tenu de l'expérience de chaque entreprise dans son ensemble, y compris la connaissance de risques particuliers. Elles devraient aussi mettre à la disposition des représentants des travailleurs et, sur leur demande, des autorités compétentes et des organisations de travailleurs et d'employeurs de tous les pays où elles exercent leurs activités, des informations sur les normes de sécurité et de santé applicables à leurs activités locales qu'elles observent dans d'autres pays. En particulier, elles devraient faire connaître aux intéressés tous les risques particuliers qui sont associés à



de nouveaux produits et procédés, et les mesures de protection correspondantes. De même que les entreprises nationales comparables, elles devraient être appelées à jouer un rôle de premier plan dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et de santé au travail et dans l'application, à l'échelle de l'entreprise, des améliorations qui en découlent.

45. Les entreprises multinationales devraient coopérer à l'action des organisations internationales qui se chargent de préparer et d'adopter des normes internationales en matière de sécurité et de santé.
46. Les entreprises multinationales devraient, conformément à la pratique nationale, coopérer pleinement avec les autorités compétentes en matière de sécurité et de santé, les représentants des travailleurs et leurs organisations et les organismes établis de sécurité et de santé. Le cas échéant, les questions concernant la sécurité et la santé devraient figurer dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

Relations professionnelles

47. Les entreprises multinationales devraient appliquer, dans l'ensemble de leurs activités, les normes en vigueur en matière de relations professionnelles.

Liberté syndicale et droit d'organisation

48. Les travailleurs employés par les entreprises multinationales ou par les entreprises nationales devraient avoir le droit, sans distinction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. Ils devraient également bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.
49. Les organisations représentant les entreprises multinationales ou les travailleurs employés par elles devraient bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.
50. Lorsque les circonstances locales s'y prêtent, les entreprises multinationales devraient donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives.
51. 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.
52. 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.
53. Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales et des entreprises nationales ne devraient pas être empêchés de se réunir pour se consulter et échanger leurs points de vue, pour autant 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.
54. 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 à l'invitation des



organisations locales ou nationales intéressées dans le but de tenir des consultations sur des questions d'intérêt commun, au seul motif qu'ils sollicitent l'entrée à ce titre.

Négociation collective

55. 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.
56. Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives.
57. Les entreprises multinationales, de même que les entreprises nationales, devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces.
58. 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 leurs activités, mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion.
59. 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.
60. 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.
61. Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et, lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.
62. 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 de manière constructive aux gouvernements qui leur demandent des informations pertinentes sur leurs activités.

Consultation

63. Dans les entreprises tant multinationales que nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les

questions d'intérêt mutuel. Ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives.

Accès aux voies de recours et examen des réclamations

64. Au titre de leur obligation d'assurer une protection contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, les gouvernements devraient prendre des mesures appropriées pour faire en sorte, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que, lorsque de telles atteintes se produisent sur leur territoire ou sous leur juridiction, le ou les travailleurs touchés aient accès à un recours effectif.
65. Les entreprises multinationales devraient user de leur influence pour encourager leurs partenaires commerciaux à prévoir des moyens efficaces à des fins de réparation en cas de violation des droits de l'homme internationalement reconnus.
66. Les entreprises multinationales, comme les entreprises nationales, devraient respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de faire examiner toutes leurs réclamations de manière conforme aux dispositions suivantes: tout travailleur qui, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice et de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée. 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, à la discrimination, au travail des enfants et au travail forcé.

Règlement des conflits du travail

67. Les gouvernements devraient veiller à ce qu'un mécanisme de conciliation et d'arbitrage volontaires, adapté aux conditions nationales, soit établi en vue de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs. La procédure devrait être gratuite et expéditive.
68. Les entreprises multinationales, tout comme les entreprises nationales, devraient, de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs qu'elles emploient, s'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire, 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 mécanisme de conciliation volontaire devrait prévoir l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs.

Annexe I

Liste récapitulative des déclarations de l'OIT, des conventions et recommandations internationales du travail, des recueils de directives pratiques, des principes directeurs et autres documents d'orientation du BIT pertinents au regard de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

A. Déclarations de l'OIT

- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008

B. Conventions et recommandations internationales du travail

Travail forcé	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014; et recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930 Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
Travail des enfants	Convention (n° 138) et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973 Convention (n° 182) et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
Non-discrimination	Convention (n° 100) et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951 Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
Liberté syndicale et négociation collective	Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 Convention (n° 154) et recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981
Relations professionnelles	Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951 Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952 Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967 Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967
Promotion de l'emploi	Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 Convention (n° 168) et recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998



	Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002
Egalité de traitement	Convention (n° 156) et recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010
Sécurité de l'emploi	Convention (n° 158) et recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982
Formation	Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
Conditions de travail	Convention (n° 173) et recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961 Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962
Sécurité et santé au travail	Convention (n° 148) et recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977 Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et protocole de 2002; et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 Convention (n° 161) et recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985 Convention (n° 162) et recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986 Convention (n° 167) et recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 Convention (n° 170) et recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990 Convention (n° 174) et recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 Convention (n° 176) et recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 Convention (n° 184) et recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960 Recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963 Recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971 Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974 Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002
Protection sociale	Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980] Convention (n° 130) et recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969 Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
Gouvernance	Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976



Peuples autochtones et tribaux	Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
Catégories particulières de travailleurs	Convention (n° 110) et recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958 Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)

C. Recueils de directives pratiques, principes directeurs et autres documents d'orientation du BIT

Le BIT a élaboré des recueils de directives pratiques, des principes directeurs et d'autres documents d'orientation qui traitent plus en détail de thèmes particuliers. On trouvera une liste de ces instruments et les liens correspondants sur le site Web du Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail – www.ilo.org/business.

Annexe II

Outils opérationnels

1. *Promotion*¹

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a pour responsabilité première de promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après la Déclaration sur les entreprises multinationales). Il réexamine à intervalles réguliers la stratégie d'ensemble et les principales activités qui visent à promouvoir cet instrument, conjointement avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les Etats Membres de l'OIT.

a) Suivi au niveau régional²

Le mécanisme de suivi consiste en l'élaboration d'un rapport régional concernant la promotion et l'application de la Déclaration sur les entreprises multinationales dans les Etats Membres de l'OIT de la région concernée. Les rapports régionaux se fondent pour l'essentiel sur les éléments d'information communiqués en réponse à un questionnaire par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs de ces Etats Membres, et une séance spéciale organisée durant les réunions régionales de l'OIT offre un cadre de dialogue tripartite pour examiner plus avant les activités de promotion au niveau régional. L'établissement des rapports régionaux suit un cycle quadriennal, et un rapport est présenté au Conseil d'administration à la fin de chaque cycle.

b) Promotion au niveau national/promotion assurée par des points focaux nationaux désignés sur une base tripartite³

Un ferme engagement de la part des mandants tripartites étant nécessaire pour renforcer l'impact des principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales en vue de contribuer à une croissance partagée et au travail décent au niveau des pays, les mandants nationaux – les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs – sont encouragés à désigner des points focaux nationaux sur une base tripartite (en s'inspirant de la convention n° 144) pour promouvoir l'utilisation de la Déclaration et l'application de ses principes, chaque fois que cela est utile et justifié dans le contexte national.

Les gouvernements sont encouragés à faciliter la participation des partenaires sociaux aux dispositifs et aux processus analogues en lien avec les principes de la Déclaration, lorsque de tels dispositifs et processus existent.

Les efforts déployés par les points focaux nationaux pour promouvoir activement les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales au niveau des pays pourraient

¹ Décision adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à ses 317^e (mars 2013) et 320^e (mars 2014) sessions.

² Décision adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 320^e session (mars 2014).

³ Décision adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 317^e session (mars 2013) et révisée à sa 329^e session (mars 2017).

consister à: sensibiliser les ministères et les organismes gouvernementaux, les entreprises multinationales et les organisations d'employeurs et de travailleurs aux principes de la Déclaration; organiser des activités de renforcement des capacités; et créer des plates-formes de dialogue et d'information en ligne dans les langues locales, dans la mesure du possible. Les points focaux nationaux dotés de ressources ou de capacités limitées pourraient progressivement étendre leur champ d'action et leurs activités.

Les points focaux nationaux souhaiteront peut-être organiser des plates-formes de dialogue tripartite élargi pour permettre aux mandants tripartites et aux entreprises multinationales d'examiner les possibilités offertes et d'identifier les problèmes posés par les activités de ces entreprises dans le contexte national. Ces discussions pourraient se fonder sur les expériences passées, les enseignements tirés et les meilleures pratiques; elles pourraient également comprendre des consultations entre les pays du siège et les pays d'accueil, comme indiqué au paragraphe 12 de la Déclaration.

Les points focaux nationaux devraient s'employer à promouvoir les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales et à faciliter le dialogue selon des modalités transparentes, accessibles et responsables vis-à-vis des mandants tripartites. Ils sont invités à communiquer et à collaborer avec leurs homologues d'autres pays afin d'échanger des idées et de faire mieux connaître la Déclaration à l'échelle mondiale. Ils sont encouragés en outre à informer régulièrement le Bureau international du Travail de leurs activités. Le Bureau appuie les Etats Membres dans la création de points focaux nationaux et dans le développement de leurs activités promotionnelles et de leurs activités visant à faciliter le dialogue concernant la Déclaration.

c) Promotion assurée par le Bureau international du Travail

i) *Assistance technique*⁴

La stratégie d'ensemble et les principales activités destinées à promouvoir l'instrument comprennent également l'assistance apportée aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs à l'échelon national.

ii) *Information et orientation*⁵

De plus amples informations et orientations concernant l'application des principes de la Déclaration dans le cadre des activités des entreprises ou des principes énoncés dans les normes internationales du travail qui la sous-tendent peuvent être obtenues auprès du Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail. Ce service gratuit et confidentiel du Bureau international du Travail répond aux questions qui lui sont adressées individuellement; il dispose également d'un site Web thématique sur lequel les entreprises, les syndicats et toute autre partie intéressée peuvent trouver des informations, des outils pratiques, des ressources de formation et des séries de questions-réponses qui les aideront à mettre en application les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales.

www.ilo.org/business et assistance@ilo.org

⁴ Décision adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à ses 317^e (mars 2013) et 320^e (mars 2014) sessions.

⁵ Décision adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 301^e session (mars 2008).



2. *Dialogue entre entreprises et syndicats*⁶

Le dialogue étant au cœur de la Déclaration sur les entreprises multinationales, cette procédure répond concrètement à la nécessité de soutenir la concertation entre les entreprises multinationales et les représentants des travailleurs concernés, en particulier les syndicats, au sujet de l'application des principes de la Déclaration. Autorité mondiale dans le domaine des normes internationales, l'OIT est la mieux à même d'appuyer ou de faciliter ce dialogue dans le cadre sa stratégie globale visant à promouvoir l'adhésion aux principes de la Déclaration par les diverses parties qui y sont visées.

Lorsqu'une entreprise et un syndicat conviennent de leur propre initiative de tirer profit des services du Bureau international du Travail pour se rencontrer et dialoguer librement, le Bureau leur offre la possibilité d'examiner en terrain neutre des questions d'intérêt mutuel. A cette fin, il établit et tient à jour une liste de facilitateurs qualifiés, auxquels il apporte un appui, si nécessaire, pour faire en sorte qu'ils s'acquittent efficacement de leurs fonctions.

Le Bureau et les participants respectent le caractère rigoureusement confidentiel du processus de dialogue. Les participants s'entendent au préalable sur les questions de confidentialité. A cet égard, le Bureau, en consultation avec les secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, définit des critères et les pratiques en matière de confidentialité que les participants devront envisager d'appliquer dans le cadre du processus de dialogue.

C'est à l'entreprise et au syndicat qu'il revient de décider qui participe au dialogue.

En fonction de la nature de la demande, les services fournis par le Bureau aux fins du dialogue entre l'entreprise et le syndicat peuvent consister à:

- a) offrir aux parties un terrain neutre leur permettant d'engager un dialogue constructif;
- b) apporter au cours du processus des contributions en qualité de conseiller technique ou d'expert de nature à éclairer le dialogue entre l'entreprise et le syndicat;
- c) faciliter le dialogue.

Le dialogue entre l'entreprise et le syndicat repose sur le consensus des parties, et son contenu ne saurait être utilisé aux fins d'une quelconque procédure contraignante.

Le Bureau informe les secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs à la fin du processus que celui-ci a été mené à bien.

La promotion de la procédure est assurée par l'intermédiaire du Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail, des secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs et des points focaux nationaux, ou des dispositifs et processus analogues en place dans les Etats Membres de l'OIT.

⁶ Décision adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 317^e session (mars 2013) et révisée à sa 329^e session (mars 2017).



3. 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 (procédure d'interprétation)

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 officieuse, 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 du Conseil d'administration. 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 du Conseil d'administration 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 au Conseil d'administration 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 et de travailleurs;
 - b) par une organisation nationale d'employeurs ou de travailleurs, qui est représentative au niveau national ou sectoriel, sous réserve des conditions énoncées au paragraphe 6. De telles demandes doivent être normalement acheminées par le canal des organisations centrales du pays concerné;
 - c) par une organisation internationale d'employeurs ou de travailleurs au nom d'une organisation représentative nationale affiliée.
6. Dans les cas prévus au paragraphe 5 b) et c), les demandes peuvent être soumises s'il peut être prouvé:
 - a) que le gouvernement intéressé a refusé de soumettre la demande au Bureau; ou
 - b) que, depuis que l'Organisation s'est adressée au gouvernement, trois mois se sont écoulés sans que ledit gouvernement ait manifesté ses intentions.



7. En cas de demande recevable, le Bureau prépare un projet de réponse en consultation avec le bureau du Conseil d'administration. 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 le Conseil d'administration pour approbation.
9. Une fois approuvée, la réponse doit être envoyée aux parties intéressées et publiée au *Bulletin officiel* du Bureau international du Travail.