



Organisation
Internationale
du Travail



1919-2019



3-6 déc. **2019**

14^e Réunion régionale africaine
Abidjan, Côte d'Ivoire

ENTREPRISES MULTINATIONALES, DÉVELOPPEMENT ET TRAVAIL DÉCENT

Rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite
sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Afrique

ENTREPRISES MULTINATIONALES, DÉVELOPPEMENT ET TRAVAIL DÉCENT

Rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration
de principes tripartite sur les entreprises multinationales
et la politique sociale en Afrique

Deuxième cycle de rapports régionaux (2018-2021)

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN 978-92-2-133789-8 (print)
ISBN 978-92-2-133774-4 (web pdf)

Egalement disponible en Anglais, *Multinational Enterprises, Development and Decent Work: Report on the Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in the Americas*, (ISBN 978-92-2-133787-4 (print) / ISBN 978-92-2-133772-0 (web pdf)), Genève, 2019 ; Portugais, *Empresas multinacionais, desenvolvimento e trabalho digno: Relatório da promoção e aplicação da Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social em Africa*, (ISBN 978-92-2-133790-4 (print) / ISBN 978-92-2-133775-1 (web pdf)), Genève 2019; Arabe, (ISBN 978-92-2-133788-1 (print) / ISBN 978-92-2-133773-7 (web pdf)), Genève 2019.

المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق – تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية
والسياسة الاجتماعية في أفريقيا

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression
et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

*Création graphique, conception typographique, mise en pages, impression,
édition électronique et distribution.*

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon
qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-JMB-REPRO

Avant-propos

Les rapports régionaux sur la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) font partie intégrante de la promotion régionale de cet instrument. La Déclaration sur les EMN est le seul instrument de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui fournit des conseils directs aux entreprises (multinationales et nationales), aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs sur la politique sociale et les pratiques inclusives, responsables et durables en matière de travail.

Dans le cadre de la stratégie de promotion de la Déclaration sur les EMN adoptée par le Conseil d'administration en 2014, un premier cycle de rapports régionaux a été produit de 2014 à 2018 en préparation de la 18^e Réunion régionale américaine (Lima, Pérou, 13-16 octobre 2014), de la 13^e Réunion régionale africaine (Addis Abeba, Ethiopie, 30 novembre-3 décembre 2015), de la 16^e Réunion régionale Asie et Pacifique (Bali, Indonésie, 6-9 décembre 2016) et la 10^e Réunion régionale européenne (Istanbul, Turquie, 2-5 octobre 2017). Un rapport global sur les principales tendances mises en évidence et les conclusions formulées par ces quatre rapports et sur les résultats des sessions extraordinaires tenues lors de ces réunions régionales a été examiné par le Conseil d'administration du BIT en mars 2018.

Le présent rapport est le deuxième d'un nouveau cycle de rapports régionaux établis dans le cadre du processus de suivi régional de la Déclaration révisée sur les EMN (2017), détaillé au titre des outils opérationnels de promotion dans l'annexe II de la Déclaration. Le premier rapport régional du cycle actuel a été produit en préparation de la 19^e Réunion régionale américaine (Panama, 2-5 octobre 2018). Le mécanisme régional de suivi comprend un rapport régional sur la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN dans les Etats Membres de l'OIT de la région. Les rapports régionaux se fondent pour l'essentiel sur les éléments d'information communiqués par des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs de ces Etats Membres en réponse à un questionnaire. Une séance spéciale organisée pendant les réunions régionales de l'OIT offre un cadre de dialogue tripartite pour discuter d'autres activités de promotion au niveau régional. La production de rapports régionaux est basée sur un cycle quadriennal; un rapport doit être présenté au Conseil d'administration à la fin de chaque cycle.

Le présent rapport présente les contributions reçues des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs en Afrique, ainsi que les éléments à prendre en considération pour la promotion et l'application de la déclaration sur les EMN dans cette région. Nous espérons que le rapport favorisera la poursuite du dialogue entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, qu'il contribuera à identifier les opportunités et les défis en matière de travail décent liés aux investissements directs étrangers et aux activités des entreprises multinationales dans les domaines couverts par la Déclaration sur les EMN au niveau national et régional, et qu'il facilitera l'échange d'expériences et d'enseignements.

L'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises du Département des entreprises, qui a eu pour tâche d'élaborer ce rapport, tient à remercier chaleureusement les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont pris le temps de remplir le questionnaire et de lui renvoyer. Nous adressons également tous nos remerciements à nos collègues du siège et des bureaux régionaux de l'OIT, en particulier ceux du Bureau des activités pour les travailleurs et ceux du Bureau des activités pour les employeurs, pour leur aide, leurs conseils et leurs contributions aux différents stades de la collecte d'informations et de l'élaboration de ce rapport.

VIC VAN VUUREN
Directeur
Département des entreprises

GITHA ROELANS
Cheffe
Unité des entreprises multinationales
et de l'engagement auprès des entreprises

Table des matières

Avant-propos	iii
Remerciements	vii
Sigles et abréviations	viii
1. Introduction	1
2. La Déclaration sur les EMN, sa promotion et son application en Afrique	3
2.1 Principes de la Déclaration sur les EMN	3
2.2 Outils opérationnels	5
2.3 Activités régionales pour la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN. . .	6
3. Tendances des investissements directs étrangers en Afrique	9
3.1 Evolution des IDE	9
3.2 Evolution du paysage de l'investissement en Afrique	12
3.3 Zones économiques spéciales	13
3.4 Repenser les politiques et les cadres d'investissement: l'intégration régionale	14
4. Promotion des principes de la Déclaration sur les EMN en Afrique	17
4.1 Connaissance des principes de la Déclaration sur les EMN.	18
4.2 Domaines les plus pertinents de la Déclaration sur les EMN et principales initiatives des mandants en Afrique	21
4.2.1 Politique générale	21
4.2.2 Emploi	24
4.2.3 Formation	26
4.2.4 Conditions de travail et de vie	27
4.2.5 Relations professionnelles	29
4.3 Dialogue et consultation sur les activités des EMN	32
4.3.1 Gouvernements	32

4.3.2 Organisations d'employeurs	35
4.3.3 Organisations de travailleurs	36
4.4 Promotion des principes de la Déclaration sur les EMN	38
4.4.1 Gouvernements	41
4.4.2 Organisations d'employeurs	42
4.4.3 Organisations de travailleurs	42
4.5 Autres informations	43
5. Remarques finales	46
 Références bibliographiques	 48
 Anexes	 52
Annexe I. Questionnaires à l'intention des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs	52
Annexe II. Liste des gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont répondu au questionnaire	61
Annexe III. Principes de la Déclaration sur les EMN	65
Annexe IV. Liste des ratifications des conventions fondamentales de l'OIT par les Etats Membres de la région Afrique	68
Annexe V. Liste des ratifications des autres conventions mentionnées dans la Déclaration sur les EMN	72

FIGURES

Figure 4.1	Pertinence attribuée aux domaines de la Déclaration sur les EMN par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs (%).	20
Figure 4.2	Dialogue et consultation, gouvernements	34
Figure 4.3	Dialogue et consultation, organisations d'employeurs.	36
Figure 4.4	Dialogue et consultation, organisations de travailleurs.	38
Figure 4.5	Aperçu des activités et initiatives co-organisées par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs	39

TABLEAUX

Tableau 3.1	Dix premières sociétés à l'origine des investissements en Afrique en 2018, par pays d'origine, destination et secteur	11
Tableau 4.1	Comparaison des taux de réponse au questionnaire de 2015 et de 2019	17
Tableau 4.2	Domaines couverts par la Déclaration sur les EMN	18
Tableau 4.3	Niveau de pertinence attribué aux domaines de la Déclaration sur les EMN par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs (%).	19
Tableau 4.4	Activités ou initiatives entreprises pour promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs	39

ENCADRÉS

Encadré 3.1	Un traité d'investissement bilatéral intra-africain qui fait référence à la Déclaration sur les EMN	15
Encadré 4.1	Points focaux nationaux pour la promotion de la Déclaration sur les EMN au niveau national.	40



Remerciements

Ce rapport a été élaboré par l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Amélie Duval a préparé le rapport et coordonné le processus de production sous la supervision d'Emily Sims et Githa Roelans. Josée Laporte a apporté des informations techniques basées sur l'assistance fournie par l'OIT aux pays de la région Afrique et Gildete Lima a élaboré les annexes. Le chapitre 3 sur les tendances des investissements directs étrangers en Afrique a été élaboré par Marva Corley-Coulibaly, Pelin Sekerler-Richiardi et Pamphile Sossa du Département de la recherche de l'OIT. Les observations du Bureau des activités pour les employeurs et du Bureau des activités pour les travailleurs sont venues enrichir le rapport. Irina Akimova a apporté un soutien administratif.

La version anglaise du rapport a été révisée par John Dawson. La traduction du rapport a été assurée par Karin Barlet pour le français. La version portugaise a été traduite par Ana Santos et révisée par Ana Paula Rosa du Bureau de Lisbonne de l'OIT. La version arabe a été traduite par El Hassane Sefraoui et révisée et mise en page par l'Unité arabe du Service des documents officiels.

Le Service de production, impression et distribution des documents et publications du BIT a fourni un appui substantiel tout au long de la production de ce rapport. La couverture a été conçue par Priscille Latchman.

Sigles et abréviations

APE	Accord de partenariat économique
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
Déclaration sur les EMN	Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale
EMN	Entreprise multinationale
IDE	Investissements directs étrangers
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation non-gouvernementale
PIB	Produit intérieur brut
SADC	Southern African Development Community (Communauté de développement d'Afrique australe)
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
USAID	United States Agency for International Development (Agence des Etats-Unis pour le développement international)
WAIPA	World Association of Investment Promotion Agencies (Association mondiale des organismes de promotion de l'investissement)
ZES	Zone économique spéciale

Introduction

Ce rapport présente les activités entreprises par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs des Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans la région Afrique pour faire connaître et promouvoir la mise en œuvre des recommandations énoncées dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN).

Le rapport a été élaboré sur la base des informations recueillies directement au moyen d'un questionnaire envoyé aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs des 54 Etats Membres de l'OIT de la région, qui doivent participer à la 14^e Réunion régionale africaine à Abidjan, en Côte d'Ivoire, du 3 au 6 décembre 2019. Le questionnaire a été diffusé en février 2019 par le biais de différents canaux. Les réponses destinées à être traitées et incluses dans le rapport ont été acceptées jusqu'en mai 2019.

Le taux de réponse a été légèrement inférieur à celui obtenu en 2015, lors du premier cycle du suivi régional de la Déclaration sur les EMN en Afrique. Le nombre de réponses reçues – 53 au total – provenant de 26 pays, et la variation des taux de réponse selon les groupes de répondants – 31% des gouvernements, 13% des employeurs et 31% des travailleurs – traduisent l'intérêt relatif des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs pour les orientations fournies dans la Déclaration sur les EMN, et démontrent la nécessité de poursuivre les efforts de promotion de cet instrument.

La contribution des investissements directs étrangers (IDE) au travail décent et à la croissance inclusive est particulièrement importante dans le contexte africain. Au cours des cinq dernières années, les flux entrants et les flux sortants d'IDE ont diminué en moyenne de 2%. Bien que les projections tablent sur une accélération de la croissance économique annuelle en 2019 et en 2020 sur le continent africain, plus de la moitié des travailleurs de la région vivent toujours dans des conditions de pauvreté extrême ou modérée, et l'on s'attend à une augmentation de ce nombre d'au moins 10 millions entre 2018 et 2020 (BIT, 2019a). Créer davantage d'emplois et de meilleure qualité est un défi majeur qui pousse de nombreux gouvernements à saisir les opportunités offertes par les IDE et le commerce. Cette démarche est particulièrement significative dans le contexte de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée en juin 2019, qui reconnaît «le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois» et «l'importance du rôle des entreprises durables comme créatrices d'emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent» (BIT, 2019b, pages 4 et 2).

Le présent rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN en Afrique est organisé comme suit:

- Le chapitre 2 fournit un aperçu de la Déclaration sur les EMN, de ses principes et de ses outils opérationnels, et présente les activités de l'OIT dans la région pour soutenir les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans la promotion et l'application de cet instrument.
- Le chapitre 3 décrit les principales tendances des IDE dans la région et passe brièvement en revue les politiques et cadres d'investissement susceptibles de renforcer la contribution positive des IDE et du

commerce à la croissance économique et au développement inclusif, tout en limitant leurs incidences négatives éventuelles.

- Le chapitre 4 analyse les réponses des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs des Etats Membres de l'OIT en Afrique fournies dans le questionnaire, concernant leurs activités de promotion et d'application des principes de la Déclaration sur les EMN dans leur pays.
- Le chapitre 5 conclut le rapport par des observations sur un certain nombre de questions clés et des suggestions pour la promotion de la Déclaration sur les EMN en vue d'une application plus large de ses principes dans la région.

La Déclaration sur les EMN, sa promotion et son application en Afrique

2

2.1 Principes de la Déclaration sur les EMN

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) définit des principes dans les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et de vie, des relations professionnelles, ainsi que des politiques générales que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les entreprises multinationales (EMN) sont invités à observer à titre volontaire. En tant que tel, c'est le seul instrument de l'OIT qui fournit des orientations directes aux entreprises nationales et multinationales, et c'est le seul instrument tripartite mondial sur la politique sociale élaboré et adopté par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans le monde. Adopté pour la première fois en 1977, l'instrument a été modifié pour la dernière fois en mars 2017 (BIT, 2017a).

L'objet de la Déclaration sur les EMN est «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» (paragraphe 2). Cet objet doit être «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» (paragraphe 3). Ces principes ne visent pas à instaurer ni à faire subsister des différences de traitement entre entreprises multinationales et entreprises nationales. Ils reflètent les bonnes pratiques établies pour l'ensemble des entreprises.

Les orientations contenues dans la Déclaration sur les EMN se fondent sur les normes internationales du travail et reflètent les bonnes pratiques reconnues dans les domaines mentionnés ci-dessus. La Déclaration sur les EMN décrit les rôles et responsabilités respectifs de l'Etat et des entreprises dans la réalisation de son objectif, une approche également reprise dans 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* dans le domaine des droits de l'homme (Nations Unies, 2011).

La déclaration sur les EMN ne fournit pas de définition juridique précise des EMN, mais celles-ci comprennent les entreprises – qu'elles soient entièrement ou partiellement détenues par l'Etat ou 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 n'importe quelle partie du monde. Sauf indication contraire, le terme «entreprise multinationale» est employé pour désigner les différentes entités (société mère, entité locale ou les deux, ou 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 de la Déclaration sur les EMN. La Déclaration sur les EMN reconnaît également

que les entreprises multinationales fonctionnent souvent à travers leurs relations avec d'autres entreprises, dans le cadre de leur processus de production global, et que ceci peut servir l'objet visé par la Déclaration.

Dans son chapitre «Politique générale», la Déclaration sur les EMN souligne que toutes les parties 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 reconnues. Elles devraient respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et les Pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels correspondants (1966), 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. Elle stipule également que toutes les parties devraient contribuer à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) et souligne à cet égard la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme, notamment énoncée dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Aux fins de la réalisation des objectifs de la Déclaration sur les EMN, le processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme de la part des entreprises devrait tenir compte du rôle central de la liberté syndicale et de la négociation collective, ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social, dans le cadre d'un processus continu.

Le chapitre «Politique générale» stipule également que les entreprises multinationales devraient tenir compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent et que leurs activités doivent être conformes à la législation nationale et en concordance avec les priorités de 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 EMN, le gouvernement et, le cas échéant, les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs concernées. 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, et les gouvernements des pays qui abritent le siège des EMN devraient promouvoir de bonnes pratiques sociales conformément à la présente Déclaration auprès de leur entreprises multinationales qui exercent leurs activités à l'étranger. Les gouvernements des pays d'accueil comme des pays où est établi le siège des EMN devraient être prêts à avoir des consultations réciproques, chaque fois que nécessaire, à l'initiative des uns ou des autres.

Les autres chapitres de la Déclaration sur les EMN énoncent des principes dans les domaines de l'emploi (promotion de l'emploi, sécurité sociale, travail forcé et travail des enfants, égalité des chances et sécurité de l'emploi), de la formation, des conditions de travail et de vie (salaires et conditions de travail, sécurité et santé) et des relations professionnelles (liberté syndicale, négociation collective, consultation, accès aux voies de recours et examen des réclamations, et règlement des conflits). La révision la plus récente a renforcé la Déclaration sur les EMN par l'ajout et la reformulation de principes qui traitent de questions spécifiques relatives à la sécurité sociale, au travail forcé, à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, aux salaires, à la sécurité et à la santé, à l'accès aux voies de recours et à l'indemnisation des victimes de violations des droits des travailleurs.

La Déclaration révisée sur les EMN comprend deux annexes. L'annexe I fournit une liste d'instruments et de documents d'orientation du BIT pertinents au regard de la Déclaration sur les EMN, et l'annexe II présente une série d'outils opérationnels destinés à encourager les gouvernements, les entreprises et les organisations d'employeurs et de travailleurs à appliquer les principes de la Déclaration sur les EMN.

2.2 Outils opérationnels

Les outils opérationnels figurant à l'annexe II de la Déclaration sur les EMN comprennent le suivi régional, la promotion au niveau national/promotion par des points focaux nationaux désignés sur une base tripartite, la promotion assurée par le Bureau international du Travail (assistance technique et information et orientation par le Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail), le dialogue entre les entreprises et les syndicats, et la 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).

Le mécanisme de suivi consiste en l'élaboration d'un rapport régional concernant la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN dans les Etats Membres de l'OIT de la région concernée. 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.

Au niveau national, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs sont encouragés à désigner des points focaux nationaux sur une base tripartite (en s'inspirant de la convention n° 144)¹ 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.

Le BIT fournit également une assistance technique pour soutenir la promotion et l'application des principes de la Déclaration sur les EMN au niveau national et par l'intermédiaire du Service d'assistance aux entreprises du BIT, qui fournit de plus amples informations et orientations concernant l'application de ces principes dans le cadre des activités des entreprises.

Le BIT, en tant qu'autorité mondiale dans le domaine des normes internationales du travail, est la mieux à même d'appuyer ou de faciliter le dialogue entre les entreprises et les syndicats dans le cadre de sa stratégie globale visant à promouvoir l'adhésion aux principes de la Déclaration sur les EMN. Lorsqu'une entreprise et un syndicat conviennent de leur propre initiative de tirer profit des services du BIT pour se rencontrer et discuter librement, le Bureau leur offre la possibilité d'examiner en terrain neutre des questions d'intérêt mutuel.

Enfin, dans le cadre de la procédure d'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration sur les EMN, le Conseil d'administration du BIT interprète 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.

¹ Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

2.3 Activités régionales pour la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN

En 2015, dans le cadre du premier cycle du mécanisme de suivi régional de la Déclaration sur les EMN, des questionnaires ont été envoyés aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs en Afrique, les invitant à fournir des informations sur les activités mises en œuvre pour promouvoir et appliquer les principes de la Déclaration au niveau national. Les éléments communiqués ont été synthétisés dans un rapport présenté lors d'une séance spéciale consacrée au suivi de la Déclaration sur les EMN lors de la 13^e Réunion régionale africaine (Addis-Abeba, Éthiopie, 30 novembre-3 décembre 2015). La Déclaration d'Addis-Abeba adoptée par les délégués tripartites demande au BIT de «promouvoir la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale en mettant fortement l'accent sur l'appui aux mandants tripartites au niveau des pays, les partenariats avec d'autres acteurs pertinents et la promotion des échanges d'expériences» (paragraphe 17).

Au cours de cette séance, diverses recommandations concrètes ont été formulées et ont depuis lors orienté les activités menées par l'OIT dans la région pour promouvoir et faire appliquer la Déclaration sur les EMN, notamment l'élaboration de formations et la mise en œuvre d'une assistance technique au niveau national.

Pour répondre aux besoins de renforcement des capacités dans la région, des formations sur l'approche de la Déclaration sur les EMN ont été organisées. Avec le soutien financier de l'OIT et de son Centre international de formation, 33 représentants des mandants de l'OIT de 13 pays africains² ont participé aux quatre dernières sessions de la formation «Entreprises multinationales, développement et travail décent: l'approche de la Déclaration sur les EMN», organisée une fois par an à Turin, pour acquérir une meilleure compréhension de la Déclaration et de ses principes. De même, 21 représentants d'organismes de promotion de l'investissement de 15 pays africains ont participé aux quatre dernières sessions de la formation annuelle «Facilitation efficace de l'investissement axé sur le développement durable», organisée avec le concours de l'Association mondiale des organismes de promotion de l'investissement (WAIPA); cette formation vise à renforcer les capacités nationales en vue d'accroître l'impact des investissements directs étrangers sur le développement, notamment en termes de nombre d'emplois créés et de qualité des emplois, en lien avec les entreprises nationales.

La Déclaration d'Abidjan, adoptée en mai 2017 par 11 institutions nationales africaines de dialogue social³, souligne la nécessité de renforcer le rôle et l'impact des institutions nationales de dialogue social pour une gouvernance économique et sociale plus efficace et plus juste. La Déclaration invite les institutions nationales de dialogue social à considérer la désignation de points focaux tripartites pour la promotion de la Déclaration sur les EMN et la création de commissions chargées du dialogue avec les entreprises multinationales au sein des institutions nationales de dialogue social.

Un projet de coopération au développement financé par la France a entrepris la promotion de la Déclaration de l'OIT sur les EMN et de l'application de ses principes en Côte d'Ivoire et au Sénégal. Le projet a organisé des ateliers de sensibilisation et de formation qui ont réuni plus de 400 participants (fonctionnaires,

² Cameroun, Côte d'Ivoire, Égypte, Éthiopie, Ghana, Guinée, Libéria, Madagascar, Nigéria, République démocratique du Congo, Sénégal, Sierra Leone et Zambie.

³ Institutions nationales de dialogue social du Bénin, du Burkina Faso, du Burundi, du Cameroun, de la Côte d'Ivoire, de Guinée, de Mauritanie, du Niger, du Sénégal, du Tchad et du Togo.

organisations d'employeurs et de travailleurs et représentants des entreprises) dans les deux pays. Dans le cadre de ce projet, les mandants tripartites du Sénégal ont créé une commission tripartite chargée de promouvoir la Déclaration sur les EMN au sein de leur institution nationale de dialogue social. Les mandants ivoiriens ont désigné des points focaux nationaux et organisé en décembre 2018 un Forum national tripartite pour la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN, au cours duquel les points focaux nationaux ont présenté un plan d'action national pour la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN.

Une initiative menée en collaboration avec l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) s'est appuyée sur l'expérience de la Côte d'Ivoire et du Sénégal pour intensifier les efforts visant à promouvoir la Déclaration sur les EMN dans la sous-région. En décembre 2018, l'OIT a présenté la Déclaration sur les EMN à l'occasion de la 9^e Assemblée générale du Conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA. Le Conseil du travail et du dialogue social a ensuite consacré la 5^e réunion de sa Commission du dialogue social à la Déclaration sur les EMN (mars 2019), à laquelle ont participé 15 experts représentant les huit Etats membres de l'UEMOA⁴. Les participants ont réfléchi aux défis et aux opportunités relatifs à la promotion de la Déclaration sur les EMN dans l'UEMOA. La réunion de la Commission, organisée avec le soutien de l'OIT, a été l'occasion de faciliter l'échange d'expériences entre les Etats membres de l'UEMOA. Des ateliers nationaux de sensibilisation sont organisés par plusieurs Etats Membres de l'UEMOA avec l'appui de l'OIT.

En mars 2018, lors du Conseil des ministres de la Communauté de développement d'Afrique australe (SADC) responsables de l'emploi, du travail et des partenaires sociaux au Cap (Afrique du Sud), l'OIT a présenté la Déclaration sur les EMN et les conclusions d'une évaluation rapide sur les questions relatives au travail et à l'emploi dans les activités des entreprises multinationales au Botswana, au Malawi, en Namibie, en Afrique du Sud, en Zambie et au Zimbabwe. L'évaluation rapide a utilisé les principes de la Déclaration sur les EMN comme cadre pour identifier les défis auxquels sont confrontées les activités des entreprises multinationales dans les pays d'accueil, ainsi que les principales recommandations politiques formulées à l'intention des pays d'accueil et d'origine dans la Déclaration sur les EMN de l'OIT. En conséquence, une référence à la Déclaration sur les EMN a été incluse dans la Déclaration ministérielle de 2018 des ministres de la SADC responsables de l'emploi, du travail et des partenaires sociaux, dans laquelle les participants se sont engagés à promouvoir le travail décent pour favoriser la mise en place de chaînes d'approvisionnement mondiales durables et ont exprimé leur souhait d'améliorer la compréhension de la Déclaration sur les EMN au sein des Etats membres de la SADC avec le soutien de l'OIT.

D'autres initiatives de renforcement des capacités ont été menées au niveau national. En Sierra Leone, des ateliers ont été organisés à l'intention des responsables gouvernementaux et des organisations de travailleurs et d'employeurs en mars 2019. La Déclaration sur les EMN et ses principes ont été présentés aux participants et des exemples d'initiatives mises en œuvre au niveau national et régional ont permis d'illustrer comment les principes de la Déclaration pouvaient concrètement être mis en œuvre. Les participants ont discuté des mesures à prendre pour mettre en œuvre les principes de la Déclaration sur les EMN en Sierra Leone. Cette initiative s'inscrivait dans le cadre d'un projet de l'OIT visant à accroître la création d'emplois et les opportunités économiques en Sierra Leone, financé par le compte supplémentaire du budget ordinaire de l'OIT. En 2019, à la suite de la formation annuelle dispensée par le Centre international de formation de l'OIT (mentionnée ci-dessus), la Sierra Leone a désigné quatre points focaux pour la promotion de la Déclaration sur les EMN

⁴ Les huit Etats membres de l'UEMOA sont le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée-Bissau, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo.

– un point focal pour chaque mandant tripartite et un représentant de l'Agence de promotion des politiques locales de la Sierra Leone. En outre, il est prévu de constituer un groupe de travail chargé de promouvoir la Déclaration sur les EMN dans le pays.

En Egypte, l'OIT a contribué à l'organisation de la troisième Conférence égyptienne sur la responsabilité sociale des entreprises, qui s'est tenue au Caire en avril 2017, et a été invitée à mettre en lumière la pertinence de la Déclaration sur les EMN dans le contexte des nouvelles orientations adoptées par la Fédération égyptienne des industries en matière de responsabilité sociale des entreprises.

A la demande de la Chambre de commerce et d'industrie angolaise, le Bureau des activités pour les employeurs du BIT, en collaboration avec l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises, a lancé une série d'activités pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises en Angola. Un atelier animé par l'OIT a été organisé en décembre 2016 à l'intention des membres du Comité de suivi de la responsabilité sociale de la Chambre de commerce et d'industrie angolaise, des responsables gouvernementaux, des représentants syndicaux et des représentants de l'Association des industries d'Angola.

Sur proposition du Bureau des activités pour les travailleurs du BIT, l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises a été invitée à présenter la Déclaration sur les EMN et à participer à un séminaire régional organisé par le Conseil économique, social et environnemental du Maroc en coopération avec la Confédération syndicale arabe dans le cadre du Projet pilote pour la promotion du dialogue social dans le sud de la Méditerranée (connu sous l'acronyme SOLiD), cofinancé par l'Union européenne et la Confédération syndicale internationale (CSI). Le projet vise à promouvoir un dialogue social renforcé, dynamique et inclusif en développant les capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs et des organisations de la société civile, et en favorisant un dialogue civique et multipartite entre les partenaires sociaux en Jordanie, au Maroc et en Tunisie.

D'autres programmes de formation ont également été offerts. En 2018, le Bureau des activités pour les travailleurs et le Centre international de formation de l'OIT ont organisé, avec la participation d'organisations syndicales africaines, une formation sur la Déclaration sur les EMN et d'autres outils internationaux et sur leur utilisation stratégique par les organisations syndicales, en s'appuyant sur la publication du Bureau des activités pour travailleurs, *La Déclaration de l'OIT sur les EMN: que dit-elle pour les travailleurs?* (BIT, 2018).

Tendances des investissements directs étrangers en Afrique

La Déclaration sur les EMN fournit un cadre pour encourager la contribution positive des EMN au progrès économique et social et à la concrétisation du travail décent pour tous, et pour minimiser et résoudre les problèmes que peuvent engendrer leurs activités. Cette fonction est d'autant plus importante que les investissements directs étrangers (IDE), portés par les entreprises multinationales, restent l'une des sources de financement extérieures les plus importantes et les plus constantes des économies en développement.

Ce chapitre fournit un bref aperçu des principales tendances des IDE en Afrique (section 3.1), de l'évolution du paysage de l'investissement (3.2) et du développement des zones économiques spéciales (ZES) de la région (3.3). Le chapitre se termine par une réflexion sur la manière dont l'intégration régionale en Afrique pourrait aider à mieux exploiter le potentiel qu'offrent les IDE pour encourager les pratiques commerciales inclusives et durables des multinationales en Afrique (3.4).

3.1 Evolution des IDE

En 2018, l'Afrique représentait 4 % des flux entrants et 1 % des flux sortants d'IDE dans le monde⁵. Les flux d'IDE vers l'Afrique ont augmenté de 11 %, passant de 41 milliards de dollars⁶ en 2017 à 45 milliards de dollars en 2018. Toutefois, si l'on considère plus largement les cinq dernières années, la situation est plus nuancée : les flux entrants en Afrique ont diminué de 8 %, passant de 50 milliards de dollars en 2013 à 45 milliards en 2018, soit une diminution annuelle moyenne de 2 %.

Les IDE en Afrique sont largement stimulés par les pays d'Afrique du Nord et de l'Ouest, principaux pays destinataires des IDE dans la région. En 2018, l'Afrique du Nord et l'Afrique de l'Ouest ont attiré respectivement 31 % et 21 % des IDE, contre 19 % et 9 % respectivement pour l'Afrique centrale et l'Afrique australe.

Les cinq principales économies destinataires des IDE en 2017 et 2018 ont été, dans l'ordre, l'Égypte, l'Afrique du Sud, le Congo, le Maroc et l'Éthiopie. Une baisse de la demande des produits de base au cours de cette période semble avoir pesé sur les flux entrants dans les pays dotés d'importants secteurs extractifs tels que le Ghana et le Nigéria.

Les flux sortants d'IDE en provenance de l'Afrique ont diminué de 26 % entre 2017 et 2018 et de 12 % sur une période de cinq ans, passant de 11 milliards de dollars en 2013 à 9,8 milliards de dollars en 2018, ce qui correspond à une baisse annuelle de 2 %. Les flux sortants en provenance d'Afrique australe, la plus source la plus importante sur le continent, ont atteint un niveau record (9 milliards de dollars) en 2017 et représentaient 49 % des flux sortants d'IDE africains en 2018. C'est en Afrique centrale que la part des flux sortants d'IDE est la plus faible (2 %). L'Afrique du Sud est le premier pays d'origine des IDE africains, avec 46 % des flux sortants du continent, suivie du Nigéria et de l'Algérie avec respectivement 14 % et 9 %.

⁵ Les calculs sont fondés sur la base de données de la CNUCED sur les IDE et les EMN, 2019.

⁶ Sauf indication contraire, le dollar s'entend du dollar des États-Unis.

Les investissements dans la création de capacités (*greenfield*) – c'est-à-dire les IDE orientés spécifiquement vers le financement de nouvelles installations dédiées à la vente, à la production ou à d'autres activités économiques – sont un indicateur important de l'activité d'investissement future (CNUCED, 2018). En 2018, les pays africains ont attiré 17 % des investissements mondiaux de création de capacités, ce qui représente une baisse par rapport à 2013, date à laquelle cette part atteignait 19 %. La tendance à la croissance sur cinq ans montre toutefois une augmentation encourageante de 12 % des investissements de création, qui sont passés de 66 milliards de dollars en 2013 à 74 milliards de dollars en 2018.

En ce qui concerne l'origine des investissements, les flux d'IDE de l'Amérique du Nord dans des installations nouvelles en Afrique ont augmenté de 129 % entre 2013 et 2018, passant de 4,6 milliards de dollars en 2013 à 10,5 milliards de dollars en 2018. En termes absolus, toutefois, le plus gros investisseur en création de capacités en Afrique en 2018 a été la région Asie-Pacifique, responsable de 31 % des investissements dans des installations nouvelles dans la région. Sur cinq ans, les flux en provenance de la région Asie-Pacifique ont plus que doublé, passant de 11 milliards de dollars en 2013 à 23 milliards de dollars en 2018, principalement sous l'impulsion de la Chine, suivie de Singapour, Hong Kong (Chine) et l'Inde.

La part des investissements de création de capacités intra-africains était de 16 % en 2013 contre 7 % en 2018. En termes relatifs, les investissements de création intra-régionaux en Afrique ont diminué de 54 %, passant de 12 milliards de dollars en 2013 à 5 milliards de dollars en 2018. Cela s'explique en grande partie par le recul de la part de l'Afrique du Sud, le plus grand investisseur régional africain sur le continent, qui a réduit de plus de moitié (57 %) ses IDE dans de nouvelles installations (5 milliards de dollars en 2013 contre 2 milliards de dollars en 2018).

De même que pour les flux entrants d'IDE globaux, l'Égypte a été la première destination des IDE de création de capacités en Afrique entre 2013 et 2018, avec une part de 27 % des IDE mondiaux. Suivaient le Nigéria et l'Afrique du Sud, avec respectivement 10 % et 8 %. En termes de secteurs, les secteurs de la fabrication, de l'électricité et de l'extraction ont été les trois principaux bénéficiaires des IDE de création de capacités dans la région, avec une part respective de 28 %, 20 % et 17 % des flux entrants. En revanche, le secteur des services aux entreprises ne représentait que 3 %.

Le tableau 3.1 présente les investissements de création de capacités en 2018, ventilés par secteur, entreprise, pays d'origine et pays de destination. Un grand nombre d'études, d'initiatives et de cadres ont mis en lumière l'importance de la diversification des investissements en Afrique, depuis les secteurs extractifs jusqu'aux secteurs manufacturiers en passant par les infrastructures. Le tableau montre que, bien que les dix premières entreprises aient investi spécifiquement dans les secteurs de la fabrication et de la construction, l'industrie extractive reste un secteur clé pour l'investissement de création de capacités. L'Algérie, le Nigéria, l'Éthiopie et le Mozambique ont attiré des investisseurs de France, de Hong Kong (Chine), de Singapour et des États-Unis dans leurs secteurs manufacturiers. Les industries extractives de Guinée, du Nigéria et d'Angola ont quant à elles capté des investissements de la Chine, de Chypre et de l'Italie. Le Nigéria a attiré des investisseurs à la fois dans le secteur manufacturier et dans le secteur de l'extraction.

Les estimations fondées sur le calcul du ratio emplois/investissements de création fournissent également un indicateur du nombre d'emplois créés par dollar investi⁷. Par exemple, en prenant en compte l'ensemble des

⁷ Estimations par secteur basées sur l'ensemble des entreprises présentes en Afrique, extraites de fDi Intelligence, Financial Times Ltd 2019.

entreprises étrangères pour lesquelles des données sont disponibles, on estime que le secteur manufacturier crée 2,75 emplois par million de dollars d'IDE. Suivant les mêmes critères de calcul, les centres de contact clientèle créent 61 emplois par million de dollars d'IDE de création de capacités, tandis que le secteur extractif crée 0,6 emploi par million de dollars d'IDE. Bien que ces chiffres ne donnent pas d'indication sur la qualité des emplois, il est important de noter que le secteur qui attire le plus d'IDE n'est pas nécessairement celui qui requiert le plus de main-d'œuvre et crée le plus d'emplois.

Tableau 3.1 Dix premières sociétés à l'origine des investissements en Afrique en 2018, par pays d'origine, destination et secteur

Société réalisant l'investissement	Pays d'origine	Pays de destination	Secteur	Activité	IDE (millions de dollars)	Emplois créés	Type de projet
CITIC Group	Chine, Hong Kong	Algérie	Produits chimiques	Fabrication	6 000	3 000	Nouveau
Karo Resources Limited	Chypre	Zimbabwe	Métaux	Extraction	4 200	3 000	Nouveau
Fairfax Africa Fund	Etats-Unis	Ethiopie	Charbon, pétrole et gaz	Fabrication	4 000	695	Nouveau
China National Offshore Oil Corporation	Chine	Nigéria	Charbon, pétrole et gaz	Extraction	3 000	987	Expansion
Eni SpA (Eni)	Italie	Angola	Charbon, pétrole et gaz	Extraction	2 236	227	Nouveau
Rovuma LNG	Etats-Unis	Mozambique	Charbon, pétrole et gaz	Fabrication	1 400	144	Nouveau
Total	France	Algérie	Produits chimiques	Fabrication	1 400	1 096	Nouveau
Tebian Electric Apparatus (TBEA)	Chine	Guinée	Métaux	Extraction	1 160	1 631	Nouveau
Indorama Eleme Fertilizer and Chemicals	Singapour	Nigéria	Produits chimiques	Fabrication	1 100	608	Expansion
Atraba Integrated Holding	Arabie Saoudite	Egypte	Immobilier	Construction	1 000	3 000	Nouveau

Source: fDi Intelligence, Financial Times Ltd, 2019.

3.2 Evolution du paysage de l'investissement en Afrique

Le paysage de l'investissement en Afrique connaît actuellement des mutations. Les investisseurs traditionnels prennent de nouvelles initiatives tandis que de nouveaux investisseurs apparaissent dans la région. Toutefois, la question de la contribution effective de l'investissement et du commerce au développement global de l'Afrique est de plus en plus sujette à caution.

Les Etats-Unis collaborent avec le continent africain dans le cadre d'un certain nombre d'accords commerciaux et d'investissement et de programmes d'aide au développement. La Loi en faveur de la croissance de l'Afrique et de son accès aux marchés (*African Growth and Opportunity Act: AGOA*), par exemple, est un accord commercial unilatéral adopté en 2000 qui accorde un accès en franchise de droits au marché américain à environ 40 pays d'Afrique subsaharienne. Toutefois, les Etats-Unis se sont quelque peu désengagés de l'Afrique ces dernières années, ce qui se traduit par une baisse constante des IDE vers le continent (le niveau des IDE est passé d'un record de 61 milliards de dollars en 2013 à 50 milliards de dollars en 2017). Pour inverser cette tendance, de nouvelles initiatives voient le jour, comme Prosper Africa (lancée en juin 2019), qui fonctionnera en collaboration avec l'International Development Finance Corporation (National Security Council, 2018; CNUCED, 2019a), tandis qu'en février 2019 a eu lieu un Forum Etats-Unis-Afrique sur le commerce et l'investissement, offrant aux entreprises et responsables gouvernementaux africains et américains une plate-forme pour explorer et faire valoir les opportunités.

Le stock des IDE réalisés par l'ensemble des pays de l'Union européenne en Afrique est d'environ 290 milliards de dollars (Commission européenne, 2018a), dont 64 et 63 milliards respectivement pour la France et les Pays-Bas, qui sont les principaux pays investisseurs (CNUCED, 2019b). L'Union européenne a également conclu divers accords commerciaux et d'investissement avec des pays africains. Il s'agit notamment d'accords commerciaux unilatéraux tels que Tout sauf les armes, qui couvre plus de 30 pays africains les moins avancés, et le Système des préférences généralisées, qui s'applique à certains pays à revenu faible ou intermédiaire, comme le Congo, le Kenya et le Nigéria (Commission européenne, 2019a, 2019b).

L'Union européenne a également signé un certain nombre d'accords de partenariat économique avec les communautés économiques régionales africaines. Par exemple, l'Accord de partenariat économique entre l'Union européenne et le Groupe APE de la SADC, signé en 2016, vise à soutenir la diversification économique dans les Etats APE de la SADC, à promouvoir la démocratie et le développement durable et à soutenir l'intégration régionale en Afrique australe (Commission européenne, 2016). Une autre initiative est l'Alliance Afrique-Europe, annoncée en septembre 2018, qui «approfondit les relations économiques et commerciales et dépasse l'approche donateur-bénéficiaire» pour créer une «alliance d'égal à égal», avec pour objectif à long terme un accord de libre-échange entre continents (Commission européenne, 2018a; Commission européenne, 2018b, p. 3). Par ailleurs, en 2017, l'Allemagne a annoncé des mesures pour un nouveau partenariat entre l'Afrique et l'Europe, appelé «Plan Marshall avec l'Afrique», qui contribuerait au développement de l'Afrique en augmentant les investissements privés plutôt que l'aide internationale (BMZ, 2017).

Dans la perspective de l'expiration de l'Accord de Cotonou en 2020, l'Union européenne est en train de renégocier un accord de partenariat avec les pays du groupe des Etats d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (Commission européenne, 2018c). Les directives de négociation de l'Union européenne (2018) prévoient que toutes les parties «veilleront à l'adoption et au respect des principes de la responsabilité sociale des entreprises et de l'entrepreneuriat responsable, de la responsabilité budgétaire et environnementale, de la

transparence et de l'obligation de rendre des comptes, conformément aux lignes directrices et principes reconnus à l'échelon international, tout au long de la chaîne de valeur» (Conseil de l'Union européenne, 2018, p. 16). Le partenariat Union européenne-Afrique sera axé sur un certain nombre de secteurs stratégiques propices à un développement économique durable et inclusif et à la création d'emplois décents.

Plus récemment, la Chine est passée devant les États-Unis pour devenir le principal investisseur et partenaire commercial de l'Afrique. Le stock des IDE de la Chine vers l'Afrique atteignait 43 milliards de dollars en 2017, contre moins de 500 millions de dollars en 2003 (CNUCED, 2019a). Alors que les investissements chinois restent fortement axés sur les industries extractives, le lancement de l'initiative chinoise «Ceinture et route» (*Belt and Road Initiative*) en 2013 a entraîné d'importantes entrées de capitaux pour des projets d'infrastructure massifs en Afrique, notamment un vaste réseau de chemins de fer, d'autoroutes, de voies maritimes et de réseaux de télécommunications (Ehizuelen et Abdi, 2018).

La Turquie a également renforcé sa coopération économique avec l'Afrique, avec des flux sortants d'IDE atteignant 3,6 milliards de dollars en 2018, soit une augmentation de 37 % par rapport à 2017 (CNUCED, 2019a, p. 46). La Turquie a récemment signé des accords bilatéraux d'investissement avec divers pays africains, dont la Zambie (2018), le Mali (2018), la Mauritanie (2018), la Tunisie (2018), le Tchad (2017), le Burundi (2017) et le Mozambique (2017) (CNUCED, 2019c). La Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et la Turquie ont signé un accord de coopération commerciale et d'investissement en 2018 (Asiedu, 2018). Le gouvernement turc encourage également les entreprises turques à investir au Soudan (Kenyon, 2018).

3.3 Zones économiques spéciales

Les zones économiques spéciales (ZES) – définies comme des «zones géographiquement délimitées dans lesquelles les gouvernements facilitent l'activité industrielle par des incitations fiscales et réglementaires et un soutien aux infrastructures» (CNUCED, 2019a, p. 128) – pourraient initier un virage vers une économie plus diversifiée, moins tributaire des investissements lourds dans les industries extractives. Certains pays ont déjà entamé ce processus. Le Maroc a développé des ZES spécialisées dans l'industrie automobile. L'Égypte va bientôt ouvrir une zone industrielle financée par la Russie et spécialisée dans les machines agricoles (Dalsh, 2019). Le Nigéria a créé des zones économiques spéciales pour le raffinage du pétrole et le traitement du gaz (CNUCED, 2019a). Et les ZES dédiées à la confection et au textile en Éthiopie ont servi de tremplin au pays pour intégrer les chaînes d'approvisionnement mondiales, tandis que des projets de construction de 30 parcs industriels d'ici 2025 visent à faire passer la production manufacturière de 5 à 20 % du produit intérieur brut (PIB) (CNUCED, 2019a). Dans l'ensemble de la région, on estime à 237 le nombre de zones économiques spéciales, y compris celles encore en construction. On trouve des zones économiques spéciales dans 38 des 54 économies du continent, Kenya en tête (CNUCED, 2019a).

L'investissement chinois a été crucial pour le développement de nombreuses ZES sur le continent, de l'Algérie au Kenya en passant par le Rwanda et la Zambie, dont une actuellement en construction à Djibouti (Chen et Lin, 2018; CNUCED, 2019a). La Turquie a également signé un accord avec Djibouti pour la création d'une zone spécialement destinée à attirer les entreprises turques (CNUCED, 2019a).

Cependant, il a été constaté que les ZES africaines dans leur ensemble enregistrent «une faible performance par rapport au reste du monde, tant en termes de création d'emplois que d'exportations» (Tao, Yuan et Li, 2016, p. 4). Les ZES ont créé relativement peu d'emplois dans la région, à l'exception de quelques pays comme le Lesotho (Newman et Page, 2017). En raison de la faible performance économique et des rares liens avec les entreprises situées en dehors des zones spéciales, les retombées sur les économies nationales ont également été limitées (Newman et Page, 2017; Farole et Akinci, 2011).

En outre, de nombreuses ZES ne parviennent pas à fournir des emplois de bonne qualité. L'augmentation de l'emploi précaire, le nombre excessif d'heures de travail et l'affaiblissement de la sécurité et de la santé au travail suscitent des inquiétudes. L'OIT indique également que «des problèmes persistent en matière de protection des principes et des droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective, mais aussi l'égalité hommes-femmes» (BIT, 2017b, p. 45). Bien que l'on trouve de meilleures conditions en termes de salaires et de types de contrats dans certaines ZES, il existe un écart entre les normes en vigueur dans ces zones et le reste de l'économie (CNUCED, 2019a). Des craintes ont également été exprimées quant aux conséquences de l'augmentation des IDE et des ZES sur l'environnement (CNUCED, 2019c; Yuan Sun, Jayaram et Kassiri, 2017).

Les zones économiques spéciales ont le potentiel non seulement de faire progresser le développement économique, mais aussi d'améliorer les pratiques commerciales, notamment le respect des normes internationales relatives aux droits de l'homme et à l'environnement (CNUCED, 2019a, p. 165). Certains pays de la région s'efforcent résolument d'atteindre ce double objectif de développement. Par exemple, en Afrique du Sud, «la Loi sur les zones économiques spéciales stipule que parmi les objectifs de la création de ZES figurent la création d'emplois décents et d'autres avantages économiques et sociaux, tels que l'élargissement de la participation économique par la promotion des entreprises et coopératives de taille moyenne, ainsi que le transfert de compétences et de technologie» (CNUCED, 2019a, p. 165).

3.4 Repenser les politiques et les cadres d'investissement: l'intégration régionale

Comme indiqué plus haut, la part des IDE de création de capacités intra-africains a diminué au cours des cinq dernières années. Toutefois, le commerce intra-africain en pourcentage du commerce africain total est passé de 10,3 % en 2008 à 19,6 % en 2016 (OMC, 2018). Malgré ces progrès, ces chiffres restent relativement faibles par rapport à d'autres régions comme l'Amérique du Nord, l'Asie et l'Europe, où le commerce intra-régional représentait respectivement 47,4 %, 61,1 % et 67,1 % du commerce total (CNUCED, 2019d, p. 20). Cela s'explique en partie par la faiblesse des liens entre les entités de la chaîne d'approvisionnement régionale en Afrique (CNUCED, 2019d), qui jouent un rôle moteur important dans l'investissement et le commerce transfrontaliers.

Il existe un certain nombre d'initiatives transfrontalières visant à accroître les investissements entre les pays africains. Sur les 854 traités bilatéraux d'investissement signés par un pays africain, 157 sont intra-africains (CEA, 2016). L'Égypte est signataire de 30 traités bilatéraux d'investissement avec d'autres pays africains, suivie par Maurice (21), l'Afrique du Sud (21), le Maroc (16), la Tunisie (15) et l'Algérie (15) (CEA, 2016). Bien que les traités bilatéraux d'investissement soient principalement des accords réciproques de promotion et

Encadré 3.1 Un traité d'investissement bilatéral intra-africain qui fait référence à la Déclaration sur les EMN

Le Traité bilatéral d'investissement Maroc-Nigéria, signé en 2016, est un exemple récent de la «nouvelle génération» de traités bilatéraux d'investissement encourageant le développement durable et le travail décent. Le traité fait référence à la Déclaration sur les EMN (article 24) et à d'autres normes applicables. Il contient des dispositions sur la responsabilité sociale des entreprises, obligeant les investisseurs à entreprendre des études d'impact environnemental et social de l'investissement envisagé (article 14), et précisant que «les investisseurs et leurs investissements doivent s'efforcer d'apporter la meilleure contribution possible au développement durable de l'Etat d'accueil» (article 24). Il comprend également des engagements au titre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (et son suivi) de 1998, parmi d'autres engagements, notamment la non-dérogation au droit du travail pour attirer les investissements et la compatibilité des lois, politiques et actions avec les accords internationaux relatifs aux droits humains dont ils sont signataires (article 15).

de protection des investissements entre deux pays, un nombre croissant de pays utilisent ces cadres pour promouvoir également le développement durable, le bien-être et les droits fondamentaux des travailleurs (BIT, 2016). L'encadré 3.1 présente un exemple de traité bilatéral d'investissement intra-africain.

Les communautés économiques régionales sont un autre moyen de promouvoir l'investissement et le commerce par le biais de l'intégration intra-africaine, tant sur le plan économique que social. Il existe huit communautés économiques régionales reconnues en Afrique⁸: l'Union du Maghreb arabe (5 membres), la Communauté des Etats sahélo-sahariens (29), le Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe (19), la Communauté d'Afrique de l'Est (6), la Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale (10), la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (15), l'Autorité intergouvernementale pour le développement (8) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (15). Les communautés économiques régionales cherchent à développer les unions douanières, à réduire les barrières tarifaires et non tarifaires, à harmoniser les règles et règlements et à promouvoir la libre circulation des personnes (Bertelsmann Stiftung, 2017).

Certaines communautés économiques régionales mettent également l'accent sur la coopération et les stratégies de développement communes dans le domaine des politiques sociales et environnementales. La SADC, par exemple, inclut entre autres parmi ses objectifs la double mission de prospérité économique et sociale, qui met l'accent sur la croissance et le développement durables et équitables, et la maximisation de l'emploi productif. Récemment, la Déclaration ministérielle des ministres de la SADC responsables de l'emploi, du travail et des partenaires sociaux (2018) s'est engagée à promouvoir le travail décent pour favoriser des chaînes d'approvisionnement mondiales durables. Il s'agit notamment de réfléchir à la ratification et à la mise en œuvre intégrale des normes internationales du travail parallèlement aux engagements internationaux

⁸ L'Union africaine considère huit des 14 communautés économiques régionales comme des composantes de base de l'intégration africaine au sens large, établie par le Traité instituant la Communauté économique africaine (Traité d'Abuja, 1991). A cet égard, les communautés économiques régionales sont de plus en plus impliquées dans la coordination aux côtés de l'Union africaine dans les domaines de la paix et de la sécurité, du développement et de la gouvernance (Union africaine, 2019). Les pays peuvent être membres de plusieurs communautés économiques régionales.

complémentaires tels que la Déclaration de l'OIT sur les EMN et d'autres initiatives (Republic of South Africa Department of Labour, 2018).

L'intégration au sein même des communautés économiques régionales et entre les différentes communautés a été limitée: en moyenne, environ 11 % des exportations des communautés économiques régionales africaines ont été destinées à d'autres pays membres de ces communautés, et une part encore plus faible à d'autres pays africains extérieurs à la communauté⁹. Certains experts attribuent cette situation à des problèmes structurels liés au cadre des communautés économiques régionales lui-même, tels que la multiplicité des communautés économiques régionales, l'existence de politiques commerciales contradictoires et le chevauchement des membres (Mengistu, 2015; BAD, OCDE et PNUD, 2017), aux contraintes liées aux revenus et aux différents niveaux de développement des membres (Bertelsmann Stiftung, 2017).

Le renforcement de l'intégration régionale est un objectif clé de l'Agenda 2063 de l'Union africaine et de l'Accord de libre-échange continental africain récemment ratifié, qui vise à rassembler les 55 pays africains dans un même accord panafricain. L'Accord a été signé par 54 Etats et ratifié dans 27 d'entre eux. Il couvre une région économique qui représente un PIB combiné de 3,2 billions de dollars et une population active de près de 500 millions de travailleurs (BIT, 2019c). Il vise à créer un marché unique des biens et des services, en facilitant la circulation des personnes, en éliminant progressivement les mesures tarifaires et non tarifaires et en améliorant l'efficacité des flux transfrontaliers de marchandises. Il jette également les bases d'une future union douanière continentale, qui contribuera à favoriser le développement de la chaîne d'approvisionnement régionale (Union africaine, 2018). L'un des défis pour le continent est qu'une grande partie du commerce en Afrique s'effectue par le biais du commerce transfrontalier informel, dont on estime souvent qu'il est beaucoup plus important que le commerce transfrontalier officiel (Golub, 2015, p. 187). Toutefois, si les mesures de facilitation du commerce sont correctement mises en œuvre, elles pourraient contribuer à réduire le commerce transfrontalier informel, à accroître les recettes et à attirer davantage de travailleurs et d'entreprises dans l'économie formelle. En outre, si elles sont mises en œuvre dans le cadre global de l'Agenda 2063 de l'Union africaine, elles offrent une base favorable pour améliorer la promotion du développement durable, d'une croissance économique inclusive et durable, du plein-emploi productif et du travail décent pour tous.

⁹ Calculs de l'OIT basés sur les données de Perspectives économiques en Afrique 2017 (BAD, OCDE et PNUD, 2017).

Promotion des principes de la Déclaration sur les EMN en Afrique

4

Ce chapitre donne un aperçu des réponses fournies par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs en Afrique au questionnaire¹⁰ qui leur a été transmis. L'OIT n'a pas vérifié l'exactitude des informations fournies et, par conséquent, la mention de lois, de politiques, de mesures et d'initiatives particulières, ou de toute autre affirmation des répondants, n'implique pas l'approbation de l'OIT. De même, l'absence de mention d'une quelconque information fournie n'est en aucun cas la marque d'une désapprobation.

Le questionnaire a été distribué en février 2019 par différents canaux aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs des 54 Etats Membres d'Afrique participant à la 14e Réunion régionale africaine. Le Bureau international du Travail a accepté les réponses jusqu'en mai 2019, après avoir prolongé le délai initial de réception des contributions.

Au total, 53 réponses ont été reçues des mandants de 26 des 54 Etats Membres participant à la Réunion régionale: 31 % des gouvernements, 13 % des employeurs et 31 % des travailleurs. Par rapport à 2015, le taux de réponse des mandants de la région a été légèrement supérieur pour les gouvernements, légèrement inférieur pour les organisations de travailleurs et beaucoup plus faible pour les organisations d'employeurs (tableau 4.1). Pour connaître la liste complète des répondants par pays, voir l'annexe II.

Tableau 4.1 Comparaison des taux de réponse¹¹ au questionnaire de 2015 et de 2019

Répondants	2015	2019
Gouvernements	26%	31 ¹² %
Organisations d'employeurs	37%	13%
Organisations de travailleurs	38%	31%

Des réponses ont été reçues des trois groupes dans le cas de quatre pays (Côte d'Ivoire, Nigéria, Sierra Leone et Togo). Les mandants de 28 Etats Membres n'ont fourni aucune réponse.

Des réponses ont été reçues des cinq sous-régions (Afrique du Nord, Afrique de l'Est, Afrique centrale, Afrique de l'Ouest et Afrique australe). Treize des pays qui ont répondu au questionnaire provenaient de la sous-région de l'Ouest, dont six des sept réponses d'employeurs. Pour les sous-régions du Nord et du Sud, seules les

¹⁰ Les questionnaires qui ont été distribués aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs figurent à l'annexe I.

¹¹ Pour chaque groupe de répondants, le taux de réponses correspond au nombre de pays pour lesquels des réponses ont été reçues, divisé par le nombre total de pays en Afrique (54).

¹² La réponse du gouvernement du Lesotho a été reçue après la date limite de réception, de sorte que le pourcentage de réponses gouvernementales analysées dans les sections suivantes est de 30 %, ce qui correspond à 16 répondants.

réponses du groupe des gouvernements ont été reçues. Ces taux de réponse peuvent être le signe de dysfonctionnements des circuits de distribution du questionnaire et traduire la nécessité de poursuivre les échanges par le biais de meilleurs canaux afin que tous les groupes de tous les Etats Membres de l'OIT soient informés du suivi régional de la Déclaration sur les EMN et aient la possibilité d'y participer s'ils le souhaitent.

4.1 Connaissance des principes de la Déclaration sur les EMN

«Compte tenu de la situation politique et économique de votre pays, quels domaines de la Déclaration sur les EMN sont pertinents eu égard aux activités des entreprises multinationales ?»

Les domaines couverts par la déclaration sur les EMN sont indiqués dans le tableau 4.2.

Tableau 4.2 Domaines couverts par la Déclaration sur les EMN

Domaines	
Politique générale	Respect de la législation et des réglementations nationales
	Promotion du respect des droits de l'homme et des principes et droits fondamentaux au travail
	Promotion des bonnes pratiques sociales conformément à la présente Déclaration
Emploi	Promotion de l'emploi
	Sécurité sociale
	Elimination du travail forcé ou obligatoire
	Abolition effective du travail des enfants: âge minimum et pires formes de travail
	Egalité de chances et de traitement
	Sécurité de l'emploi
Formation	Formation
Conditions de travail et de vie	Salaires, prestations et conditions de travail
	Sécurité et santé
Relations professionnelles	Liberté syndicale et droit d'organisation
	Négociation collective
	Consultation
	Accès aux voies de recours et examen des réclamations
	Règlement des conflits du travail

Tous les répondants gouvernementaux (100 %) ont cité comme pertinents la promotion de l'emploi, la sécurité sociale, et les salaires, prestations et conditions de travail (tableau 4.3), et 94 % ont cité la promotion du respect des droits de l'homme, l'égalité de chances et de traitement et la formation. Les domaines qui ont été le moins cités (69 %) sont l'élimination du travail forcé ou obligatoire et la sécurité de l'emploi.

Les domaines les plus souvent cités comme pertinents par les employeurs répondants (86 %) étaient la promotion de l'emploi et l'égalité de chances et de traitement. La majorité des organisations d'employeurs (71 %) considèrent également les éléments suivants comme pertinents: la formation; les salaires, prestations et

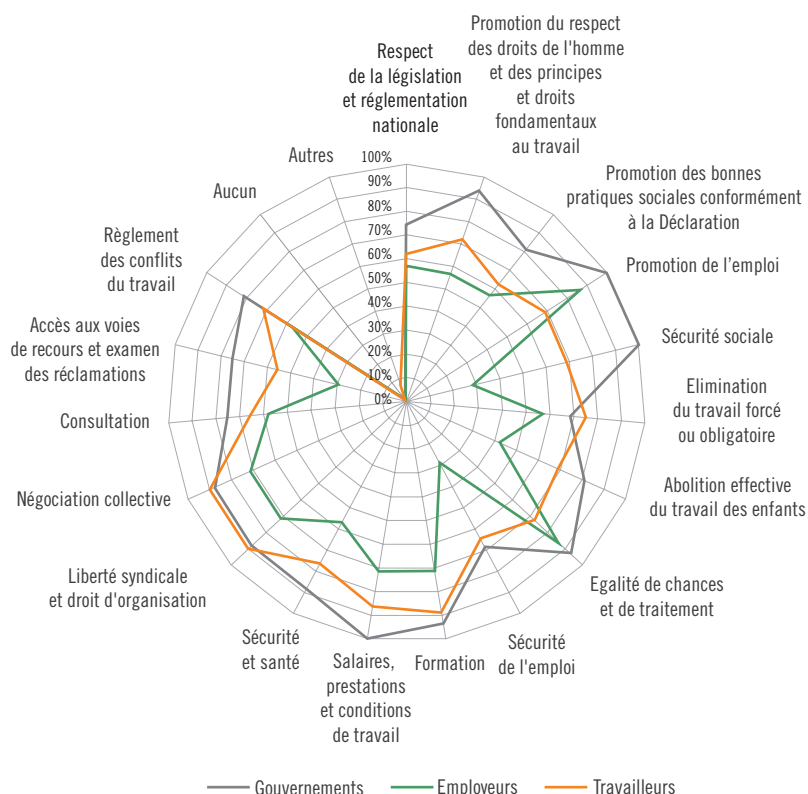
Tableau 4.3 Niveau de pertinence attribué aux domaines de la Déclaration sur les EMN par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs (%)

Domaines		Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Politique générale	Respect de la législation et des réglementations nationales	75	57	62
	Promotion du respect des droits de l'homme et des principes et droits fondamentaux au travail	94	57	72
	Promotion des bonnes pratiques sociales conformément à la présente Déclaration	81	57	62
Emploi	Promotion de l'emploi	100	86	69
	Sécurité sociale	100	29	69
	Élimination du travail forcé ou obligatoire	69	57	76
	Abolition effective du travail des enfants: âge minimum et pires formes de travail	81	43	69
	Égalité de chances et de traitement	94	86	72
	Sécurité de l'emploi	69	29	66
Formation	Formation	94	71	90
Conditions de travail et de vie	Salaires, prestations et conditions de travail	100	71	86
	Sécurité et santé	88	57	76
Relations professionnelles	Liberté syndicale et droit d'organisation	88	71	90
	Négociation collective	88	71	90
	Consultation	75	57	66
	Accès aux voies de recours et examen des réclamations	75	29	55
	Règlement des conflits du travail	81	57	72
Aucun	Aucun	—	—	—
Autres	Autres	—	—	7

conditions de travail ; la liberté syndicale et le droit d'organisation, et la négociation collective. Les domaines les moins cités comme pertinents (29 %) étaient la sécurité sociale, la sécurité de l'emploi et l'accès aux voies de recours et examen des réclamations.

La quasi-totalité des organisations de travailleurs qui ont répondu au questionnaire (90 %) ont indiqué que la formation, la liberté syndicale et le droit d'organisation et la négociation collective étaient les domaines les plus pertinents de la Déclaration sur les EMN. Parmi les autres domaines les plus fréquemment cités comme pertinents figuraient les salaires, prestations et conditions de travail (86 %), l'élimination du travail forcé ou obligatoire (76 %), la sécurité et la santé (76 %), la promotion du respect des droits de l'homme et des principes et droits fondamentaux au travail (72 %), l'égalité de chances et de traitement (72 %), le règlement des conflits du travail (72 %). Les domaines les moins fréquemment cités par les organisations de travailleurs étaient l'accès aux voies de recours et l'examen des réclamations (55 %), le respect de la législation et des réglementations nationales (62 %) et la promotion des bonnes pratiques sociales conformément à la Déclaration sur les EMN (62 %). La figure 4.1 illustre les similitudes et les différences entre les réponses fournies par les différents groupes de répondants.

Figure 4.1 Pertinence attribuée aux domaines de la Déclaration sur les EMN par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs (%)



Note: Les pourcentages ont été calculés en divisant le total des notes par domaine et par mandant par le nombre de réponses pour chaque groupe de mandants, soit respectivement 16, 7 et 29 pour les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs.

La formation a été considérée comme pertinente par les trois groupes (94 % pour les gouvernements, 71 % pour les organisations d'employeurs et 90 % pour les organisations de travailleurs). Les salaires, prestations et conditions de travail ont également été cités pour leur pertinence (100 % pour les gouvernements, 71 % pour les organisations d'employeurs et 86 % pour les organisations de travailleurs). De même que la liberté syndicale et le droit d'organisation (88 % pour les gouvernements, 71 % pour les organisations d'employeurs et 90 % pour les organisations de travailleurs), et la négociation collective (88 % pour les gouvernements, 71 % pour les organisations d'employeurs et 90 % pour les organisations de travailleurs).

Des divergences ont été relevées dans le niveau de pertinence attribué par les différents groupes, notamment en ce qui concerne la sécurité sociale, la sécurité de l'emploi et l'accès aux voies de recours et l'examen des réclamations. Pour ce qui est de la sécurité sociale, tous les gouvernements considèrent ce domaine comme pertinent (100 %), contre un peu plus des deux tiers des organisations de travailleurs (69 %) et moins d'un tiers des organisations d'employeurs (29 %). En ce qui concerne la sécurité de l'emploi, environ deux tiers des gouvernements (69 %) et des organisations de travailleurs (66 %) considèrent ce domaine comme pertinent, contre moins d'un tiers des employeurs (29 %). S'agissant de l'accès aux voies de recours et l'examen des réclamations, une grande majorité de gouvernements (75 %) cite ce domaine comme pertinent, mais à peine plus de la moitié des organisations de travailleurs (55 %) et encore moins d'organisations d'employeurs (29 %).

Sept répondants ont apporté une réponse à la question concernant d'autres domaines pertinents, tous des organisations de travailleurs. Leurs réponses ont été intégrées dans les autres sections du rapport.

4.2 Domaines les plus pertinents de la Déclaration sur les EMN et principales initiatives des mandants en Afrique

Sur la base de la première question, les mandants ont été invités à fournir davantage d'informations sur les domaines de la Déclaration sur les EMN qu'ils considéraient comme les plus pertinents, en précisant notamment les opportunités à exploiter et les défis à relever, et en décrivant les initiatives menées pour y répondre.

«Veuillez fournir de plus amples informations concernant les domaines que vous avez indiqués ci-dessus, et notamment les difficultés à surmonter et les possibilités à exploiter, et indiquer lesquels de ces domaines sont les plus pertinents, et pourquoi.»

«Veuillez décrire les initiatives prises par le gouvernement dans les domaines que vous avez indiqués ci-dessus (législation, politiques, mesures et décisions).»

Les sous-sections ci-dessous présentent des exemples de réponses reçues, organisées selon les cinq chapitres de la Déclaration sur les EMN. Dans la plupart des cas, les citations ont été choisies pour montrer l'opinion dominante au sein des différents groupes de répondants; dans d'autres cas, elles illustrent des aspects que certains répondants ont jugés importants.

4.2.1 Politique générale

Le chapitre sur les politiques générales stipule que les activités des entreprises multinationales doivent être conformes à la législation nationale et en harmonie avec les priorités de développement des pays où elles

opèrent, et que toutes les parties doivent contribuer à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. Ce domaine en particulier a été considéré par les gouvernements comme l'un des plus pertinents de la Déclaration sur les EMN, comme l'illustre la figure 4.1.

A cet égard, plusieurs répondants ont souligné les effets positifs que les IDE et les multinationales pouvaient avoir sur les pays d'accueil.

[Le] Maroc ne ménage pas d'effort pour attirer les investissements extérieurs directs, afin de renforcer son économie nationale et mettre à niveau sa stratégie de promotion du plein emploi productif pour tous. Dans cet objectif, le Maroc a mis en place un plan national d'accélération industrielle tout en prenant en compte toute l'étendue des droits fondamentaux au travail et de la protection sociale des travailleurs, ainsi que des conditions de santé et de sécurité au travail. (Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle, Maroc)

Nous avons coché tous les domaines de la déclaration pour montrer toute la pertinence de ses principes et le rôle majeur des entreprises multinationales dans le développement des pays d'accueil. (Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire)

Plusieurs répondants ont expliqué que les impacts sociaux et environnementaux positifs des activités des multinationales sur les communautés locales étaient limités, et que certaines activités avaient parfois des impacts négatifs.

Les multinationales sont régulièrement accusées de contribuer, à travers leurs opérations, à la destruction de l'environnement, de spolier les communautés riveraines de leurs implantations, ou de violer les droits de leurs travailleurs et de leurs sous-traitants. (Ministère de l'Emploi, de la Jeunesse, de la Formation professionnelle, de l'Insertion et de la Réinsertion, Gabon)

Certains répondants ont souligné dans ce contexte les difficultés liées à l'obsolescence ou à l'inadéquation de la législation du travail. En outre, plusieurs gouvernements et organisations de travailleurs ont relevé des problèmes de respect de la législation nationale par certaines entreprises multinationales, en particulier lorsqu'elles sont des acteurs puissants dans le pays d'accueil.

Bien que les entreprises multinationales soient soumises au même titre que les entreprises locales au strict respect des dispositions législatives et réglementaires en matière d'emploi, de travail, de sécurité et de santé au travail, il y a lieu de relever que les EMN sont très puissantes et très souvent, donnent l'impression d'être plus puissantes que les Etats. (Ministère de l'Emploi, de la Jeunesse, de la Formation professionnelle, de l'Insertion et de la Réinsertion, Gabon)

Nous pensons que tous les domaines sont pertinents, notre pays souffre dans l'application des instruments de l'OIT. (Union générale des travailleurs du Cameroun)

Certains répondants ont souligné le rôle important des gouvernements dans la garantie de l'Etat de droit et la mise en place d'une combinaison équilibrée de lois et politiques susceptibles d'encourager les contributions positives des entreprises multinationales dans les pays d'accueil.

Le ministère de la Main-d'œuvre, en coopération avec les parties impliquées dans le processus de production et leurs représentants, ne ménage aucun effort pour élaborer et mettre en œuvre les politiques encadrant le travail dans les différentes entreprises, et notamment dans les entreprises multinationales, qui portent sur la globalité du processus de production et qui permettent une stabilisation rapide des relations sociales et du développement et de la résilience économiques. (Ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations, Egypte)

En ce qui concerne les possibilités à exploiter, il s'agit pour les mandants de l'OIT de ... permettre au gouvernement qui a l'initiative des politiques et des lois de s'inspirer fortement des principes de la déclaration, de mettre en place des politiques et programmes qui assurent ou accordent une place aux entreprises multinationales et qui favorisent l'impact positif de leurs actions ou activités sur les populations et sur les entreprises locales. (Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire)

En ce qui concerne plus particulièrement la législation du travail, un certain nombre de répondants ont souligné les initiatives visant à renforcer le cadre législatif applicable aux entreprises. Toutefois, plusieurs répondants ont souligné que la législation à elle seule n'était pas suffisante et qu'il était essentiel de doter l'administration du travail et les services d'inspection du travail de personnel et de financements suffisants pour garantir le respect des droits des travailleurs dans les entreprises multinationales.

Les services [afférents à l'inspection du travail] ne disposent pas de moyens suffisants pour procéder à des contrôles efficaces au sein des EMN et les inspecteurs eux-mêmes ne sont pas suffisamment outillés en termes de renforcement de capacités, de spécialité et de spécificité des EMN aux fins de procéder à des contrôles efficaces. (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Togo)

Plusieurs répondants ont expliqué comment les orientations fournies à l'attention des gouvernements dans la Déclaration sur les EMN étaient prises en compte dans leur contexte national.

La Déclaration sur les entreprises multinationales est un outil très important pour traduire dans les faits les objectifs dédiés à la réalisation du travail décent. Elle doit, à cet effet, servir de catalyseur pour les efforts qui tendent à améliorer les législations internes inhérentes à la promotion de l'emploi, à la formation professionnelle, à l'extension de la couverture sociale, [et] au dialogue social. (Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de l'Emploi et de la Modernisation de l'Administration, Mauritanie)

Le document cadre de la politique nationale de l'Emploi élaboré et adopté en 2016 a pris en compte les domaines prônés dans la Déclaration de l'OIT sur les EMN en collaboration avec les organisations d'Employeurs et des Travailleurs de la République Centrafricaine ... une politique nationale [et] un plan d'action opérationnel [ont été élaborés et adoptés]. (Ministère de la Fonction publique, de la Modernisation, de l'Administration, du Travail, de l'Emploi et de la Protection sociale, République centrafricaine)

Une organisation de travailleurs – la Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire – a suggéré d'intégrer les principes de la Déclaration sur les EMN dans la législation nationale, tandis que deux autres organisations de travailleurs ont formulé les observations suivantes sur l'articulation entre l'application et le respect des principes énoncés dans cette déclaration et la législation nationale.

A partir du moment où la Déclaration découle d'un consensus international, les outils devaient être pensés pour contraindre les pays qui navigueraient à contrecourant de se réajuster. (Confédération Syndicale Gabonaise (COSYGA), Gabon)

La Déclaration prend à son compte les grands principes et droits fondamentaux au travail qui sont réitérés dans les lois nationales. Néanmoins, les difficultés résident dans la mise en œuvre et l'application des dispositions contenues dans les textes. (Confédération Démocratique des Travailleurs du Niger (CDTN))

Plusieurs répondants ont mis l'accent sur les initiatives visant à promouvoir et à garantir l'application des principes de l'OIT de manière plus générale, notamment sur le recours aux mécanismes de contrôle de l'OIT.

Les demandes [ont été] effectuées auprès de ces employeurs, ou des entreprises utilisatrices auprès de l'administration du travail ou la saisine de la Commission des experts pour l'application des Conventions et recommandations de l'OIT. (Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSA))

Certains répondants ont souligné l'importance du dialogue social en tant qu'outil permettant de garantir la contribution positive des entreprises multinationales au développement économique et social des pays d'accueil. Un répondant a souligné le rôle important de la Déclaration sur les EMN à cet égard.

La principale difficulté est celle de savoir comment construire un dialogue fécond et inclusif prenant en compte la contribution des multinationales dans la mise en œuvre des différents domaines de la Déclaration qui sont tous pertinents. (Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire)

Les répondants des trois groupes ont souligné la pertinence de la Déclaration sur les EMN et la nécessité de mieux faire connaître ses dispositions aux mandants et aux EMN. Quelques exemples de contributions figurent ci-dessous.

Les domaines de la déclaration sur les EMN ont mis en évidence le recours à des outils de communication pour veiller à l'application de la législation du travail applicable au niveau national et des normes internationales en la matière dans l'objectif de mieux informer les intéressés sur leurs obligations sociales. (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Algérie)

La Déclaration de l'OIT sur les EMN offre un cadre unique pour placer le secteur privé en position de partenaire d'autres entités dans le but d'optimiser les bénéfices des activités des entreprises multinationales au Ghana, tout en minimisant leur impact négatif. En outre, la Déclaration est un outil très utile pour guider l'Association des Employeurs du Ghana dans son interaction avec les multinationales pour traiter les questions d'intérêt national, ainsi que dans ses efforts pour élaborer des stratégies visant à créer un environnement favorable à l'amélioration des pratiques commerciales. (Association des Employeurs du Ghana)

Les domaines sus-indiqués sont tous importants pour le monde du travail car non seulement les dimensions sur le plan épanouissement du travailleur sont pris en compte, mais également le développement de l'entreprise, la promotion de l'emploi et le dialogue social. (Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali)

4.2.2 Emploi

Le chapitre sur l'emploi de la Déclaration sur les EMN énonce des principes sur la promotion de l'emploi, la sécurité sociale, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants (âge minimum et pires formes de travail), l'égalité de chances et de traitement et la sécurité de l'emploi. Comme le montre la figure 4.1, un grand nombre de personnes interrogées, en particulier les gouvernements et les organisations d'employeurs, ont souligné l'importance de la promotion de l'emploi, étant donné les taux de chômage élevés dans de nombreux pays, en particulier parmi les jeunes femmes et hommes.

L'expérience de notre pays donne à voir le rôle important que les entreprises multinationales peuvent jouer dans la mise en œuvre des politiques sociales en faveur des populations à partir de l'emploi. (Ministère de l'Emploi et de la Protection sociale, Côte d'Ivoire)

Le problème de l'explosion démographique des jeunes et du chômage des jeunes est très préoccupant depuis quelques années au Ghana. ... Par conséquent, toute intervention politique visant à promouvoir la création d'emplois pour fournir un travail aux jeunes, renforcer l'égalité hommes-femmes et améliorer la santé et la

sécurité est d'une importance capitale pour le gouvernement et les employeurs. (Association des Employeurs du Ghana)

Plusieurs répondants du groupe des gouvernements ont donné des exemples de leurs stratégies nationales pour l'emploi. Par exemple, le gouvernement sénégalais a décrit sa stratégie pour attirer les IDE, créer un environnement favorable aux entreprises et promouvoir l'entrepreneuriat. Dans le même ordre d'idées, le gouvernement marocain a mis en lumière son plan national visant à stimuler l'investissement par la création d'«écosystèmes industriels», dans le but de renforcer les liens entre les multinationales et les petites et moyennes entreprises locales et de stimuler les investissements, notamment des autres pays africains, par exemple par la négociation d'accords de libre-échange. La Fédération des employeurs du Sierra Leone a souligné les initiatives visant à renforcer la contribution des entreprises multinationales à la création d'emplois locaux, qui passent par un soutien financier et un renforcement des compétences des producteurs et des prestataires de services dont le but est de développer leur participation aux chaînes d'approvisionnement.

De nombreux répondants parmi les gouvernements et les organisations de travailleurs se sont dits préoccupés par la sécurité de l'emploi et la qualité des emplois, et plus particulièrement par la précarisation de l'emploi.

Le défi du Nigéria est d'éliminer la précarisation de l'emploi dans le secteur des EMN. La plupart des Nigériens travaillent comme main-d'œuvre contractuelle et n'ont donc pas de sécurité d'emploi ni d'indemnités de fin de contrat. (Ministère fédéral du Travail et de l'Emploi, Nigéria)

Plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs ont souligné leur rôle dans la promotion de l'emploi et du travail décent.

[L'Association des Employeurs du Ghana] a organisé un atelier avec le Congrès des syndicats (TUC) pour réfléchir à la manière dont les syndicats et les entreprises pouvaient contribuer à la lutte contre le chômage au Ghana. (Association des Employeurs du Ghana)

[L'Organisation Centrale des Syndicats] participe activement à la révision de la législation du travail pour s'assurer que les questions émergentes telles que la précarisation de l'emploi sont abordées. (Organisation Centrale des Syndicats, Kenya)

D'autres ont attiré l'attention sur l'importance de la sécurité sociale (voir figure 4.1) et ont relevé un certain nombre de problèmes à cet égard, tels que l'insuffisance de la couverture des travailleurs – en particulier ceux du secteur informel – et le nombre trop réduit de risques couverts.

Le travail décent reste également un défi majeur surtout par rapport à la sécurité sociale des travailleurs surtout de l'économie informelle. (Ministère du Travail, du Dialogue Social, des Organisations Professionnelles et des Relations avec les Institutions, Sénégal)

La sécurité sociale ne couvre que les risques professionnels, la pension retraite et les prestations familiales. Le volet couverture maladie est souvent confié aux sociétés privées et assurances. (Conseil National du Patronat, Togo)

Deux réponses de gouvernements – de l'Égypte et du Togo – ont mentionné des initiatives concernant la protection sociale. Au Togo, la protection sociale est l'un des piliers clés du Plan national de développement (2018-2022), qui vise à étendre la couverture à tous les travailleurs du secteur formel et informel, notamment en révisant le Code du travail pour promouvoir une protection sociale universelle.

Plusieurs répondants ont souligné les défis liés à un manque de compétences et à l'insuffisance de l'information sur le marché du travail. Les gouvernements marocain et égyptien ont décrit des initiatives visant à mettre en relation les demandeurs d'emploi et les entreprises cherchant à recruter.

L'économie informelle a été mentionnée, en particulier par les gouvernements, comme un défi pour le travail décent, la sécurité sociale et la sécurité de l'emploi.

Il est difficile de garantir l'emploi décent dans le secteur informel au sein de la chaîne d'approvisionnement des entreprises multinationales ou dans les entreprises qui gravitent autour. (Ministère du Travail et de la Protection sociale, Kenya)

Plusieurs gouvernements ont mentionné des cas de travail des enfants dans certaines entreprises multinationales et ont présenté les lois, les plans d'action et les stratégies mises en œuvre pour prévenir le travail des enfants.

Le gouvernement a décidé de donner gratuitement accès à un enseignement de qualité et paie donc des frais de scolarité à des millions d'enfants fréquentant les écoles publiques, une stratégie qui pourrait contribuer à décourager le travail des enfants. (Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Sierra Leone)

En ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement, le Syndicat des fonctionnaires du Libéria a signalé des problèmes de violences à l'encontre des femmes. L'Organisation Centrale des Syndicats du Kenya a mentionné le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une organisation d'employeurs a donné des précisions sur les divers aspects de l'inégalité hommes-femmes au travail.

Bien que plusieurs mesures aient été prises pour combler les écarts entre hommes et femmes en matière de possibilités d'emploi et de traitement équitable au travail, des inégalités subsistent encore. Plusieurs appels ont été lancés en faveur de l'adoption d'un projet de loi sur la discrimination positive afin d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction de haut niveau. (Association des Employeurs du Ghana)

Certains répondants parmi les gouvernements et les organisations de travailleurs ont fait état de problèmes concernant l'embauche d'employés étrangers plutôt que de personnel local par les entreprises multinationales. Le ministère fédéral du Travail et de l'Emploi du Nigéria a mis en avant la législation du pays visant à stimuler l'emploi des travailleurs nationaux et l'utilisation des compétences et des matériaux locaux par les entreprises multinationales.

L'emploi et la formation des Nigériens doivent être considérés en priorité dans tout projet mené par une EMN. ... Même lorsque des experts étrangers sont engagés pour l'exécution des contrats, des professionnels nigériens seront recrutés pour les seconder et éventuellement leur succéder. ... La loi nigérienne sur le développement de l'industrie pétrolière et gazière [encourage] l'utilisation des compétences et des matériaux locaux, en particulier dans l'industrie pétrolière et gazière. (Ministère fédéral du Travail et de l'Emploi, Nigéria)

4.2.3 Formation

Comme le montre la figure 4.1, un grand nombre de répondants, en particulier parmi les gouvernements et les travailleurs, ont souligné le rôle que jouent la formation et l'apprentissage tout au long de la vie dans la promotion de l'emploi, le développement de la main-d'œuvre, la transformation industrielle et le développement entrepreneurial.

Plusieurs répondants ont noté le rôle que les entreprises multinationales peuvent jouer dans la formation de la main-d'œuvre, le transfert de compétences et de technologies et l'amélioration de la productivité; deux répondants ont toutefois noté l'absence d'informations sur les formations dispensées par les EMN, tout en soulignant l'importance d'un cadre pour ces formations.

La formation du personnel des multinationales favorise le transfert culturel et technologique, qui peut avoir un impact positif sur la productivité, y compris dans d'autres secteurs. (Ministère du Travail et de la Protection sociale, Zimbabwe)

Les [EMN] peuvent contribuer à la formation des chauffeurs routiers, des électriciens, des techniciens, des mécaniciens automobiles, des techniciens en réfrigération, des pêcheurs artisanaux et des producteurs de cultures commerciales. (Fédération des Employeurs de Sierra Leone)

En ce qui concerne la formation, certaines entreprises ne sont pas disposées à communiquer leur plan d'emploi et de formation comme le prévoit la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949. (Ministère fédéral du Travail et de l'Emploi, Nigéria)

[S]ans avoir élaboré et mis en œuvre des cadres d'action intégrés, il sera quasiment impossible pour les entreprises multinationales de veiller au déploiement de leurs activités de formation au bénéfice des travailleurs qu'elles emploient à tous les niveaux ... Dans tous les cas, si ces initiatives existent, elles résident sans partage ou sans divulgation pour la grande partie. (Confédération Syndicale Gabonaise (COSYGA), Gabon)

Plusieurs répondants ont souligné que le déficit de compétences actuel faisait obstacle à l'embauche de personnel local et au développement de liens entre les EMN et les entreprises locales. Il convient de remédier à cette situation en améliorant les offres de formation en fonction des besoins de l'économie.

La CGECI est un acteur majeur de la réforme en cours ... [pour] assurer la professionnalisation du système d'éducation et de formation en lien avec les besoins de l'économie. A cet effet, l'économie a été structurée en 13 branches professionnelles toutes animées par le Secteur Privé. La Branche Professionnelle constitue le cadre idéal de dialogue entre l'école et l'entreprise en vue d'adresser toutes les problématiques communes ... à travers une forte implication des professionnels dans la révision des curricula de formation et dans la gouvernance en partenariat des centres de formations. (Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire)

Plusieurs répondants ont donné des exemples d'initiatives de formation. Le gouvernement du Togo a fourni un extrait de convention collective traitant de la formation professionnelle et du renforcement des capacités des travailleurs. Une organisation d'employeurs a décrit un certain nombre d'initiatives de formation mises en œuvre dans le cadre de partenariats visant à accroître la productivité et l'égalité hommes-femmes et à exploiter le potentiel de la Loi en faveur de la croissance de l'Afrique et son accès aux marchés (Etats-Unis, 2000).

La Chambre s'est associée à la Société financière internationale pour former des femmes afin d'accroître leur productivité et leur représentation au sein des conseils d'administration. ... La Chambre s'est également associée à l'USAID et au West African Trade Hub pour former les travailleurs et les employeurs à la mise en œuvre effective des dispositions de la Loi en faveur de la croissance de l'Afrique et son accès aux marchés. (Chambre de commerce du Libéria)

4.2.4 Conditions de travail et de vie

Cette section de la déclaration sur les EMN couvre les salaires, les prestations et les conditions de travail, ainsi que la santé et la sécurité au travail. Comme le montre le tableau 4.3, le domaine des salaires, des

prestations et des conditions de travail a été considéré comme l'un des plus importants de la déclaration sur les EMN par les répondants des trois groupes.

Les employeurs du Ghana et du Libéria ont souligné l'importance de conditions de travail adéquates et de lieux de travail sûrs et sains pour le bien-être des travailleurs et la productivité globale.

[Les salaires, les prestations et les conditions de travail] sont des aspects pertinents en ce sens qu'ils contribuent et jouent un rôle central dans la mise en place d'un cadre de travail harmonieux, qui est le fondement de la productivité et de l'efficacité dans toute organisation. (Chambre de commerce du Libéria)

Dans ce contexte, l'organisation d'employeurs du Rwanda a souligné l'importance de la formalisation des activités des entreprises pour améliorer les conditions de travail des travailleurs, y compris dans l'économie informelle, et renforcer le dialogue social dans les grandes et petites entreprises.

Plusieurs répondants – pour la plupart des organisations de travailleurs – ont mentionné un certain nombre de problèmes liés aux salaires, aux conditions de travail et à la santé et la sécurité au travail dans certaines entreprises multinationales.

[En ce qui concerne la Sécurité et la Santé, il y a un] manque de matériel de protection nécessaire sur les sites de travail (manque de chaussures de sécurité, les casques, les cache-nez, etc.). ... [L]e salaire des travailleurs dans certaines Entreprises Multinationales est en-dessous du [salaire minimum]. Les conditions de travail sont très déplorables sur les sites. ... il faut que toutes les Entreprises Multinationales prennent des mesures idoines pour ... mettre en place sur tous les sites de travail des matériels de sécurité, et offrir de meilleures conditions de vie et de travail aux employés. (Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo (CSTT))

Les conventions collectives ou accords d'établissement ne prennent pas en compte ce volet très important dans la vie des travailleurs [la sécurité et santé au travail]. (Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA Bénin))

Le gouvernement de la Sierra Leone et l'organisation des employeurs du Ghana ont souligné la nécessité d'une législation adaptée et actualisée en matière de sécurité et de santé. Le gouvernement sierra-léonais a noté que son Plan national de développement à moyen terme pour 2019-2023 prévoyait l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique nationale de sécurité et de santé au travail.

Le ministère du Travail et de la Protection sociale du Zimbabwe et l'organisation des employeurs du Togo ont tous deux souligné le rôle de l'inspection du travail dans l'application de la législation sur la sécurité et la santé au travail.

Un gouvernement a souligné l'importance de la collaboration interministérielle et du dialogue social pour favoriser une culture de prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

Le gouvernement souhaite que ce changement [de passer d'une logique de réparation à une logique de prévention] soit partagé entre l'Etat, les partenaires sociaux ainsi qu'entre tous les organismes et acteurs de la prévention. Trois enjeux forts sous-tendent la [Politique Nationale de Santé et Sécurité au Travail (PNSST)]: réduire drastiquement le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles en développant la démarche de l'évaluation des risques professionnels; promouvoir la culture de prévention afin de prévenir durablement les risques professionnels, l'usure au travail et la dégradation de la santé, ainsi que de permettre le maintien dans l'emploi; renforcer le dialogue social ainsi que les structures de santé et sécurité au travail. (Ministère du Travail et de la Formation professionnelle, Maroc)

Plusieurs répondants ont expliqué plus en détail comment ils avaient orienté leurs efforts en faveur de la sécurité et de la santé au travail, comme le montrent les exemples suivants.

[Nous] avons organisé et continuons d'organiser des formations et des ateliers de renforcement des capacités sur les tendances actuelles de la gestion de la santé et de la sécurité au travail pour les organisations membres. (Association des Employeurs du Ghana)

L'organisation fait obligation à toute Entreprise Multinationale de signer des contrats de travail avec les travailleurs, d'assurer les travailleurs et de mettre en place le matériel de sécurité sur les lieux de travail voire une CMS pour les premiers soins en cas d'accident de travail. (Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo (CSTT))

4.2.5 Relations professionnelles

Cette section couvre les domaines de la liberté syndicale et du droit d'organisation, de la négociation collective, de la consultation, de l'examen des réclamations et de l'accès aux voies de recours, et du règlement des conflits du travail. Comme le montre la figure 4.1, les organisations de travailleurs ont cité les domaines de la liberté syndicale et du droit d'organisation et de la négociation collective comme deux des trois domaines les plus pertinents de la Déclaration sur les EMN, et ont fait état de plusieurs problèmes dans la région.

Plusieurs organisations de travailleurs et une organisation d'employeurs ont souligné l'importance de la liberté syndicale, de la négociation collective, de l'accès aux voies de recours et de la consultation pour la mise en place de relations de travail harmonieuses et la garantie d'un emploi décent.

La négociation collective est très pertinente pour les organisations d'employeurs, car elle conduit à des relations de travail harmonieuses, condition préalable à une croissance durable dans le secteur privé et indispensable pour accroître la productivité, encourager les investissements et stimuler le développement économique et social. C'est le moyen le plus efficace pour prévenir et gérer les conflits collectifs, et c'est un facteur clé pour promouvoir la justice sociale et le travail décent. (Fédération du Secteur privé, Rwanda)

Les relations professionnelles [constituent un des domaines les plus pertinents]: un accent particulier [est nécessaire] sur la liberté syndicale, la négociation collective et le règlement des litiges et conflits du travail étant donné que seule la rentabilité importe face à la concurrence. (Union Nationale des Travailleurs du Congo (UNTC), République démocratique du Congo)

Certains répondants ont affirmé que les violations de la liberté syndicale étaient monnaie courante, comme l'a souligné une organisation de travailleurs.

Le droit des travailleurs d'adhérer à un syndicat ou d'en changer pour rejoindre un autre syndicat plus efficace n'est pas respecté. (Congrès du Travail de Sierra Leone)

Les représentants gouvernementaux d'Éthiopie et du Nigéria ont souligné que la réticence voire l'opposition des EMN était de nature à entraver le droit des travailleurs à s'organiser en syndicat.

Le soutien des EMN à la promotion de la liberté syndicale et du droit d'organisation est également faible. ... Le dialogue social et le tripartisme sont considérés comme des menaces plutôt que comme des opportunités. (Ministère du Travail et des Affaires sociales, Éthiopie)

Le gouvernement de la Sierra Leone et la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali ont attribué cette réticence au moins en partie à des facteurs plus larges.

Le gouvernement et les syndicats ... n'ont ni le pouvoir ni la capacité de contrôler les entreprises multinationales sur ce point, soit en raison de l'insuffisance des mesures punitives prévues par la législation du travail, soit parce qu'ils sont de connivence avec ces entreprises qui leur accordent des faveurs. (Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Sierra Leone)

En ce qui concerne la négociation collective, le Syndicat national des employés de banque d'Angola a déclaré qu'un accord sectoriel couvrirait tous les travailleurs, y compris ceux des filiales locales des sociétés multinationales. La Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali a déclaré que les accords en eux-mêmes n'étaient pas suffisants, soulignant des problèmes de mise en œuvre, notamment le non-respect des accords et les abus de pouvoir.

En outre, une organisation d'employeurs et deux organisations de travailleurs ont expliqué que certaines entreprises et organisations d'employeurs étaient réticentes à participer aux négociations collectives.

L'organisation d'employeurs n'est pas disposée à engager un dialogue social et la grande majorité des employeurs ne sont pas prêts à élever leurs pratiques de dialogue social au niveau des conventions collectives négociées. Ils sont plus [tournés vers] les questions commerciales [que vers] les questions de travail. (Fédération du Secteur privé, Rwanda)

La négociation collective sectorielle a été encouragée, permettant aux membres du Congrès opérant dans des domaines proches de se constituer en groupe pour dialoguer [avec] les employeurs. Des piquets de grève ont été organisés dans les locaux d'employeurs récalcitrants. Il y a eu des mises en garde et de véritables actions de grève pour faire pression sur ces employeurs. (Congrès du Travail du Nigéria)

En ce qui concerne les mécanismes de traitement des réclamations et de règlement des conflits du travail, le gouvernement de la Sierra Leone a noté que les entreprises multinationales omettaient souvent de transmettre au ministère du Travail et de la Sécurité sociale les documents attestant de leurs mécanismes, règles et procédures de gestion des plaintes à la disposition des employés.

Le gouvernement de la Sierra Leone, la Fédération des Syndicats de Travailleurs du Sud-Soudan et la Confédération Syndicale Gabonaise ont noté que la prolifération des syndicats, le manque de représentation et les divisions internes faisaient obstacle à l'organisation des travailleurs et à leur participation aux négociations collectives et au dialogue social élargi.

Un grand nombre de personnes interrogées ont souligné le rôle de la législation, des institutions et d'autres mécanismes nationaux dans la promotion des bonnes relations professionnelles et du dialogue social.

La législation et les conventions de l'OIT ont également contribué à l'institutionnalisation de certaines pratiques telles que la négociation collective et le règlement des conflits du travail, comme en témoigne la loi nigériane sur les conflits du travail. ... Au fil du temps, [l'Association Consultative des Employeurs du Nigéria] s'est fait le champion de l'institutionnalisation d'un modèle de relations professionnelles au Nigéria [et] de la révision de la législation du travail au Nigéria dans le but d'actualiser les dispositions pour faciliter et garantir les droits au travail et un climat général de relations professionnelles harmonieuses. (Association Consultative des Employeurs du Nigéria)

La Centrale Syndicale Humanisme de Côte d'Ivoire a fait observer que la plupart des entreprises multinationales n'étaient pas membres de l'organisation des employeurs. Une organisation d'employeurs a expliqué pourquoi c'était une occasion manquée.

[Les EMN] se privent des conseils ou du soutien précieux de l'organisation d'employeurs qui devrait jouer un rôle consultatif et de défense de leurs intérêts. Les entreprises multinationales n'ont recours à l'organisation d'employeurs que pour régler des différends après avoir supporté des coûts/charges inutiles. (Fédération des Employeurs de Sierra Leone)

Divers répondants ont également identifié le manque de capacités comme un obstacle à la négociation collective et au dialogue social élargi; certains ont décrit les mesures prises pour renforcer les capacités.

Le Maroc a mis en place, depuis 2015, un Plan National de Promotion de la Négociation Collective au niveau des régions, et ce en vue de promouvoir la conclusion de conventions collectives de travail. Pour ce faire, le gouvernement marocain a organisé, au titre de l'année 2018 et en collaboration avec le BIT, une session de formation des formateurs internes régionaux en matière de négociation collective. (Ministère du Travail et de la Formation professionnelle, Maroc)

[Les initiatives prises en faveur des conventions collectives comprennent]: la signature du code de conduite tripartite pour le dialogue social et la négociation collective ; le renforcement des capacités des associations et des entreprises membres [de la Fédération du Secteur privé] en matière de respect des normes du travail, notamment par rapport aux conventions collectives, par le biais de campagnes de sensibilisation et d'ateliers de formation ; en partenariat avec l'Organisation Centrale des Syndicats et le ministère des Services publics et du Travail, la promotion des négociations collectives dans les sociétés privées. Jusqu'à présent, quatre conventions collectives ont été conclues et trois autres sont en cours. (Fédération du Secteur privé, Rwanda)

Tant les employeurs que les travailleurs ont souligné la nécessité de sensibiliser aux principes et aux normes de l'OIT et de renforcer la capacité à les mettre en œuvre, ainsi que les compétences en matière de négociation. Plusieurs organisations de travailleurs ont mis l'accent sur les initiatives visant à renforcer les capacités des membres des syndicats, y compris celles des représentants des entreprises multinationales. La Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo et la Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin ont souligné l'intérêt des réunions ou des formations destinées à la fois aux représentants des travailleurs et des employeurs. Certaines organisations de travailleurs ont décrit des initiatives visant à sensibiliser les travailleurs à leurs droits et à les soutenir dans la dénonciation de toute violation.

[Les formations dispensées aux membres] abordent les questions des droits du travailleur, de la protection sociale, de la sécurité et de la santé au travail, entre autres, afin de sensibiliser les membres à leurs droits et de les encourager à en signaler toute violation. Les syndicats affiliés à la COTU (K) mènent des campagnes ciblant tous les lieux de travail, y compris les multinationales. La COTU (K) dispose d'un pool d'agents spécialisés dans les relations professionnelles qui ont reçu une formation d'assistance juridique et sont aptes à saisir le ministère du Travail ou le tribunal du Travail. (Organisation Centrale des Syndicats, Kenya)

Certains répondants ont attiré l'attention sur la capacité limitée des travailleurs précaires ou des travailleurs de micro-entreprises à participer aux négociations.

Plus de 60 % des entreprises sont des micro-entreprises qui comptent un à trois employés et dont la capacité de négociation est limitée. (Fédération du Secteur privé, Rwanda)

[Les difficultés comprennent] les libertés syndicales et les droits des travailleurs qui opèrent dans les entreprises d'intérim ; le refus de certains employeurs à organiser les élections de délégués du personnel dans ces entreprises d'intérim. (Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSAS))

En ce qui concerne la consultation, deux répondants ont fait remarquer que les EMN mènent très peu de consultations. Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale de la Sierra Leone a indiqué que les consultations étaient principalement organisées en cas de crise ou de conflits du travail, tandis que la Confédération Syndicale Gabonaise a appelé le gouvernement à créer un mécanisme de consultation.

Aujourd'hui, le processus de consultation n'est pas en réalité institué ... [Le gouvernement] doit prendre des dispositions aux fins de rendre obligatoire la consultation des représentants des travailleurs en tant que de besoin. (Confédération Syndicale Gabonaise (COSYGA), Gabon)

4.3 Dialogue et consultation sur les activités des EMN

« Dans votre pays, votre organisation organise-t-elle des consultations formelles sur les activités des EMN avec le gouvernement national, les organisations de travailleurs, les organisations d'employeurs ou vos pairs d'autres pays et les EMN étrangères? »

« Veuillez décrire les consultations formelles que vous jugez les plus importantes et expliquer pourquoi. »

4.3.1 Gouvernements

La majorité des 16 gouvernements qui ont répondu au questionnaire ont tenu des consultations formelles, sous une forme ou une autre, sur les activités des entreprises multinationales. Huit ont déclaré avoir mené des consultations formelles sur les activités des EMN avec des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs; huit ont déclaré avoir mené des consultations formelles sur les activités des EMN avec des entreprises multinationales étrangères, des organisations patronales étrangères ou des organisations de travailleurs étrangers. Cinq gouvernements (Égypte, Maroc, Nigéria, République centrafricaine, Sierra Leone) ont déclaré avoir organisé des consultations formelles sur les activités des EMN avec des gouvernements d'autres pays. Deux gouvernements (République centrafricaine et Égypte) ont mené des consultations formelles avec les trois groupes susmentionnés.

Un gouvernement a souligné les bénéfices des consultations formelles avec les EMN.

[Les] consultations formelles entre l'Etat et les Entreprises multinationales [donnent] un meilleur angle d'attaque et une meilleure harmonisation des positions. (Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les institutions, Sénégal)

Plusieurs répondants du groupe des gouvernements ont souligné l'importance des consultations tripartites; l'un d'eux a mis en évidence les bénéfices de la participation des entreprises multinationales, tandis qu'un autre a mentionné comme objectif l'élargissement des consultations à ces entreprises.

Les EMN sont des employeurs ; par conséquent, si l'on encourage les consultations tripartites, on incite potentiellement les EMN à adhérer aux organisations nationales d'employeurs, ce qui aiderait à combler l'écart qui existe, le cas échéant, entre les EMN étrangères et nationales. (Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Sierra Leone)

Ces consultations [tripartites] permettront d'envisager une ouverture sur les consultations des EMN étrangères avec les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs. (Ministère de l'Emploi, de la Jeunesse, de la Formation professionnelle, de l'Insertion et de la Réinsertion, Gabon)

Plusieurs gouvernements (Algérie, Egypte, Maroc, Mauritanie, Nigéria, République centrafricaine) ont fourni des informations sur les institutions et les administrations qui organisent les consultations formelles. Le gouvernement algérien a souligné l'importance de consultations régulières pour relever les défis nationaux dans les domaines de l'emploi, de la protection sociale et de la croissance économique, et pour atteindre les objectifs de développement durable.

Le gouvernement mauritanien a noté qu'il jugeait important de consacrer des consultations formelles à la Déclaration sur les EMN afin de renforcer la contribution des EMN aux objectifs de travail décent, de mieux intégrer les principes de la Déclaration dans la législation nationale et de sensibiliser davantage les mandants tripartites.

Il demeure important qu'une série de consultations formelles puissent être consacrées à la Déclaration. Celles-ci peuvent s'articuler sur la contribution des entreprises multinationales à la réalisation des objectifs liés au travail décent dans les pays d'accueil, sur l'apport de la Déclaration dans l'enrichissement des législations internes, sur les principes énoncés par la Déclaration, sur l'impact de la mise en œuvre de la Déclaration sur les politiques nationales d'emploi et de la formation professionnelle. ... Les mandants de l'OIT gagneraient à mieux s'imprégner des principes énoncés par la Déclaration. A cet égard, un effort de sensibilisation et d'appropriation du contenu de la déclaration pourrait faire l'objet de consultations. (Ministère de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et de la Modernisation de l'administration, Mauritanie)

Un gouvernement a mis l'accent sur les consultations interministérielles menées avec les EMN sur la question des parcs industriels. Un autre a déclaré que, bien que le ministère sectoriel ait pris part à des consultations formelles avec les investisseurs des entreprises multinationales, le ministère du Travail jouait un rôle central dans la promotion du travail décent dans ces EMN.

Etant donné qu'une grande part des IDE est dirigée vers les zones de parcs industriels, des institutions gouvernementales telles que le ministère du Travail et des Affaires sociales, la Commission de l'investissement, la Société de développement des parcs industriels et d'autres institutions compétentes organisent des consultations spécifiques avec les EMN sur les lois et réglementations nationales, la politique d'investissement et autres questions analogues. (Ministère du Travail et des Affaires sociales, Ethiopie)

Le ministère des Mines et des Ressources minérales mène, lorsque c'est nécessaire, des consultations formelles avec les EMN étrangères. En outre, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale organise des consultations avec les EMN étrangères, par exemple... en cas de grève des travailleurs. (Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Sierra Leone)

Le gouvernement égyptien a noté qu'il ne faisait pas de distinction entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales pour les consultations. Le gouvernement nigérien a indiqué que, bien que ses consultations tripartites aient été axées sur des questions plus générales relatives au travail décent, il avait autorisé l'inscription à l'ordre du jour des questions concernant les activités des EMN. En outre, le gouvernement

togolais a précisé que, bien qu'il n'ait pas organisé de consultations formelles, il avait pris des mesures pour encourager le dialogue social au sein des entreprises.

[D]es mesures ont été adoptées pour encourager la négociation collective en tant que moyen de déterminer les conditions d'emploi et de travail au niveau national. (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Togo)

Le gouvernement mauritanien a fourni des informations sur la participation des entreprises multinationales aux activités organisées par le Conseil national pour le dialogue social et par le gouvernement, telles que le Forum national pour l'emploi. Les gouvernements de l'Éthiopie, du Kenya et du Sénégal ont chacun expliqué l'intérêt d'associer les entreprises locales aux consultations pour faciliter leur intégration dans les chaînes d'approvisionnement des EMN.

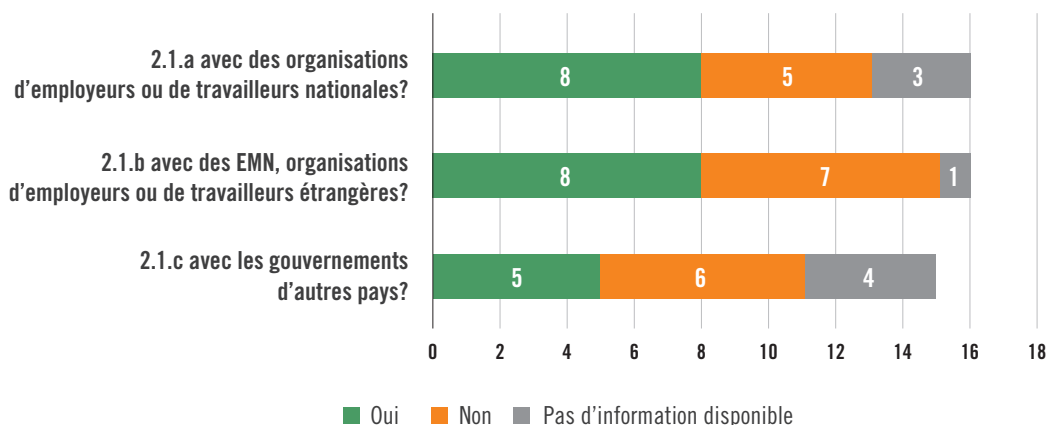
[Les consultations formelles considérées comme les plus importantes comprennent] celles organisées dans le cadre de l'approche par entreprise et le Forum national des entreprises. (Ministère du Travail et de la Protection sociale, Kenya)

En ce qui concerne les consultations au niveau sectoriel, les gouvernements du Nigéria et de la Sierra Leone ont mentionné des consultations avec des entreprises multinationales opérant dans les secteurs du pétrole et du gaz, de la construction, des télécommunications et de l'alimentation et des boissons. Le gouvernement nigérien a cité une initiative des EMN du secteur minier visant à informer la population locale de leurs activités et des risques associés.

Les gouvernements de quatre pays (Égypte, Maroc, Nigéria, Sierra Leone) ont souligné l'importance des consultations bilatérales entre pays d'accueil et pays d'origine pour promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN, notamment dans le cadre d'accords bilatéraux.

Les consultations les plus importantes sont les consultations entre les gouvernements des pays, du fait que ceci cadre l'investissement des entreprises multinationales émanant des deux pays, et ce pour promouvoir la

Figure 4.2 Dialogue et consultation, gouvernements



responsabilité sociale de l'entreprise et les droits fondamentaux au travail. Dans le cadre des accords de libre-échange et les accords bilatéraux de main d'œuvre. (Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle, Maroc)

La figure 4.2 résume les réponses apportées par les gouvernements aux questions de la section 2 sur le dialogue et la consultation.

4.3.2 Organisations d'employeurs

Sur les sept organisations d'employeurs qui ont répondu au questionnaire, une (de la Sierra Leone) n'a pas répondu à cette question. Quatre ont déclaré avoir organisé des consultations formelles sur les activités des entreprises multinationales avec le gouvernement et les organisations nationales de travailleurs; trois organisations d'employeurs ont également confirmé avoir mené des consultations formelles sur les activités des EMN avec les représentants d'EMN étrangères et une autre organisation a répondu qu'elle avait organisé des consultations formelles sur les activités des EMN avec les organisations patronales d'autres pays. L'une des organisations d'employeurs (du Rwanda) a indiqué avoir organisé des consultations formelles avec les trois groupes susmentionnés, et une autre (du Togo) a déclaré qu'elle n'avait tenu aucune consultation formelle et n'avait aucune information sur les consultations.

Une organisation d'employeurs a souligné l'importance de consultations formelles régulières avec les représentants des entreprises, y compris les entreprises multinationales.

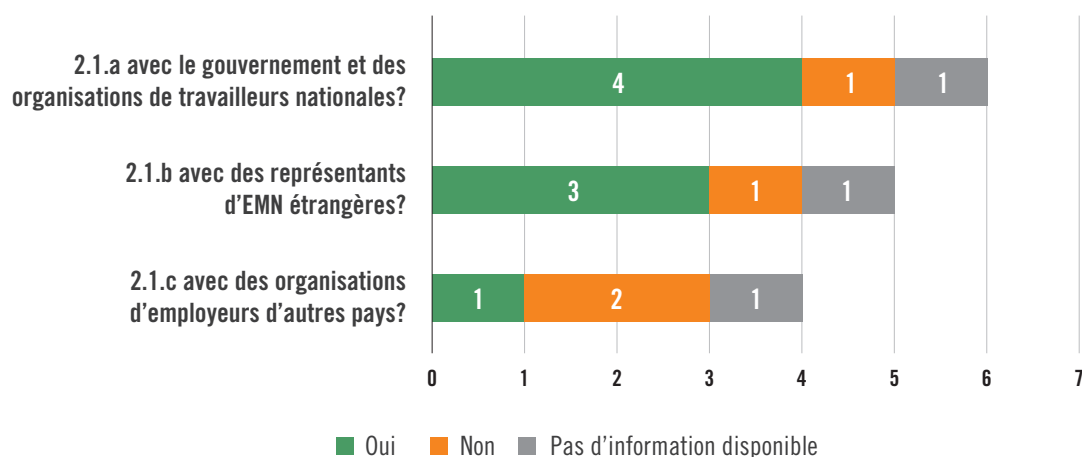
La consultation formelle que nous considérons comme la plus importante est celle que nous organisons avec les entreprises membres, EMN comprises. La consultation se fait sur une base légale, chaque trimestre et également de manière continue. (Association Consultative des Employeurs du Nigéria)

La Fédération rwandaise du secteur privé a noté le rôle du Conseil national du travail au Rwanda dans l'organisation de consultations formelles régulières sur des sujets tels que l'emploi, les politiques du travail, les conventions de l'OIT et la mise en place d'un environnement propice à la création d'emplois décents. L'Association des Employeurs du Ghana a souligné l'importance de dialogues réguliers avec le secteur privé en tant que cadre pour l'élaboration de politiques sectorielles spécifiques pour aider à aligner les activités des EMN sur les objectifs de développement du gouvernement.

Le répondant des employeurs ivoiriens a souligné le rôle des consultations informelles qui ont eu lieu dans le cadre d'un groupe de travail tripartite sur la promotion de la Déclaration sur les EMN en Côte d'Ivoire. Leur objectif était de sensibiliser à la fois les multinationales et les petites et moyennes entreprises afin de favoriser l'établissement de meilleurs liens entre les deux. Il a également fourni l'exemple concret d'une consultation formelle qui a débouché sur une initiative visant à renforcer l'impact positif des activités des EMN en intégrant les petites et moyennes entreprises locales dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le Groupe de Travail a eu à mener des activités de sensibilisation à la fois envers les entreprises multinationales et vers les Petites et Moyennes entreprises, l'objectif étant d'apprécier les opportunités qu'offre la Déclaration à ces deux acteurs économiques pour construire une relation d'affaire qui participe du développement des petites et moyennes entreprises et qui contribue à la création d'emplois... [Une Multinationale] a su contribuer à l'émergence de relations d'affaires avec des petites et moyennes entreprises qui font désormais partie de sa chaîne d'approvisionnement. L'entreprise a également mis en place un centre de formation à la fois au profit de son personnel sur les métiers de la bouche mais également permettre à ses PME partenaires de mieux appréhender ses exigences en matière de relations d'affaires. (Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire)

Figure 4.3 Dialogue et consultation, organisations d'employeurs



La figure 4.3 résume les réponses apportées par les organisations d'employeurs aux questions de la section 2 sur le dialogue et la consultation.

4.3.3 Organisations de travailleurs

Sur les 29 organisations de travailleurs de 17 pays ayant répondu au questionnaire, 15 ont déclaré avoir mené des consultations formelles sur les activités des EMN avec le gouvernement et les organisations nationales d'employeurs, et 17 avec les représentants des travailleurs d'EMN étrangères sur les activités des entreprises multinationales. Sept organisations de travailleurs ont déclaré avoir mené des consultations formelles sur les activités des EMN avec des organisations de travailleurs d'autres pays.

Parmi les organisations de travailleurs qui ont répondu, cinq ont indiqué qu'elles avaient mené des consultations officielles avec les trois groupes mentionnés ci-dessus. Huit organisations de travailleurs ont indiqué qu'elles n'avaient tenu aucune consultation formelle ou qu'elles n'avaient aucune information sur les consultations.

Un grand nombre de répondants ont mentionné des consultations qu'ils jugeaient importantes, sur un large éventail de sujets, de la sécurité et de la santé au travail à la liberté d'association, reflétant de nombreux aspects de la Déclaration sur les EMN. Trois organisations de travailleurs – l'Organisation Centrale des Syndicats du Kenya, le Congrès du Travail de Sierra Leone et l'Union Nationale des Travailleurs du Congo – ont mis l'accent sur les consultations et les négociations avec les multinationales au niveau sectoriel.

Deux organisations de travailleurs – le Congrès du Travail de Sierra Leone et la Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun – ont souligné l'importance d'organiser des consultations formelles avant l'implantation des entreprises multinationales dans le pays.

Les consultations formelles que nous jugeons importantes sont au niveau de l'implantation des EMN dans le pays (ont-ils investi dans l'immobilier, etc.) et les plans de carrière ? Font-ils des formations élargies aux jeunes du pays ? Ou financent-ils des écoles de formation dans leurs domaines ? Combien d'expatriés travaillent en permanence dans le pays d'accueil ? (Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC))

Un grand nombre de répondants a mené des consultations formelles ou informelles avec des représentants des travailleurs d'EMN étrangères. Plusieurs répondants ont indiqué qu'ils fournissaient une assistance aux représentants des travailleurs d'EMN étrangères, dont certains leur étaient affiliés.

Les entreprises multinationales recrutent leurs travailleurs dans nos pays, ce sont nos militants et par conséquent nous travaillons toujours dans le cadre du dialogue social. (Confédération Générale des Syndicats Libres du Niger (CGSL - Niger))

Quelques répondants ont mené des consultations avec leurs pairs d'autres pays, indiquant dans certains cas que ces consultations pouvaient avoir lieu par l'intermédiaire d'affiliés et de réseaux régionaux et internationaux. La Confédération syndicale du Burkina Faso et l'Organisation Centrale des Syndicats du Kenya ont indiqué qu'elles avaient participé à des consultations par l'intermédiaire de réseaux syndicaux régionaux et internationaux. La Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo a indiqué qu'elle avait lancé un réseau sur le travail précaire en Afrique de l'Ouest et Afrique centrale.

A ce sujet, l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal a cité la réunion régionale africaine de l'OIT en 2015 comme l'une des consultations formelles les plus importantes.

Deux répondants ont souligné l'importance des consultations visant à trouver des solutions pour harmoniser la législation et la réglementation des différents pays et éliminer les différences de pratiques d'une même multinationale d'un pays à l'autre.

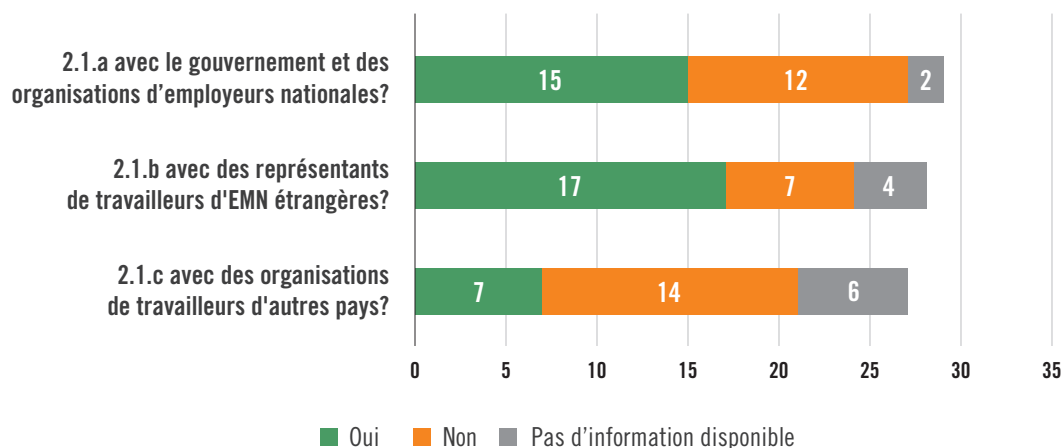
Ces consultations étaient importantes parce que nous avons des lois et des réglementations différentes... d'un pays à l'autre. Mais le tout est de chercher des moyens et des logiques pour les harmoniser dans l'intérêt des travailleurs, qui sont aussi des citoyens du continent dans son ensemble. (Congrès du Travail du Libéria)

[Les consultations formelles les plus importantes sont celles] sur les pratiques des EMN dans d'autres pays; [et celles] sur les échanges entre travailleurs et leurs organisations de différents pays (hôtes et d'accueil) en vue de supprimer les discriminations constatées au sein d'une même EMN. (Union Nationale des Travailleurs du Congo (UNTC), République démocratique du Congo)

Trois répondants ont fait état de difficultés concernant les consultations sur ou avec les entreprises multinationales. La Confédération Syndicale Gabonaise a souligné qu'elle n'avait pas mené de telles consultations en raison d'un manque d'expertise, tandis que la Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo a noté l'absence de cadre formel concernant les consultations sur les EMN. Une troisième organisation de travailleurs a noté que les EMN de leur pays appartenaient à des zones franches, qui n'étaient pas réglementées par le gouvernement et ne participaient donc pas au dialogue social ni aux consultations.

En Angola, les EMN constituent des zones franches (zones franches industrielles d'exportation) que le gouvernement n'a jamais eu la capacité de réglementer ni de soumettre à un cadre favorable au respect des normes de l'OIT et de la législation nationale. ... Les EMN ne sont jamais impliquées dans les initiatives de dialogue et de consultation. (Centre Général des Syndicats indépendants et libres d'Angola)

Figure 4.4 Dialogue et consultation, organisations de travailleurs



Une organisation de travailleurs a également mentionné sa collaboration avec des organisations non gouvernementales (ONG) pour lutter contre l'évasion fiscale pratiquée par les entreprises multinationales.

Le Congrès du Travail de Sierra Leone, en collaboration avec des ONG, a mené des campagnes sur la justice fiscale en attirant l'attention sur les pratiques d'évasion fiscale de plusieurs EMN et a remis au gouvernement une lettre détaillant sa position sur cette question pour l'inciter à prendre des mesures. (Congrès du Travail de Sierra Leone)

La figure 4.4 résume les réponses apportées par les organisations de travailleurs aux questions de la section 2 sur le dialogue et la consultation.

4.4 Promotion des principes de la Déclaration sur les EMN

«Votre organisation a-t-elle, ces dernières années, organisé des activités ou pris des initiatives destinées à promouvoir les principes de la Déclaration?»

«Dans l'affirmative, l'une de ces activités ou initiatives a-t-elle été organisée ou prise (1) en association avec le gouvernement, les organisations d'employeurs ou de travailleurs ou avec leur participation; (2) en association avec des pairs de pays tiers; (3) avec l'assistance du BIT?»

«Veuillez donner des exemples d'activités de promotion et indiquer celles qui ont donné les meilleurs résultats.»

«Votre organisation a-t-elle élaboré ou commandé des matériels destinés à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN et accessibles dans les langues parlées dans votre pays?»

«Votre pays dispose-t-il d'un point focal ou d'un processus ou outil similaire pour promouvoir la Déclaration sur les EMN au niveau national?»

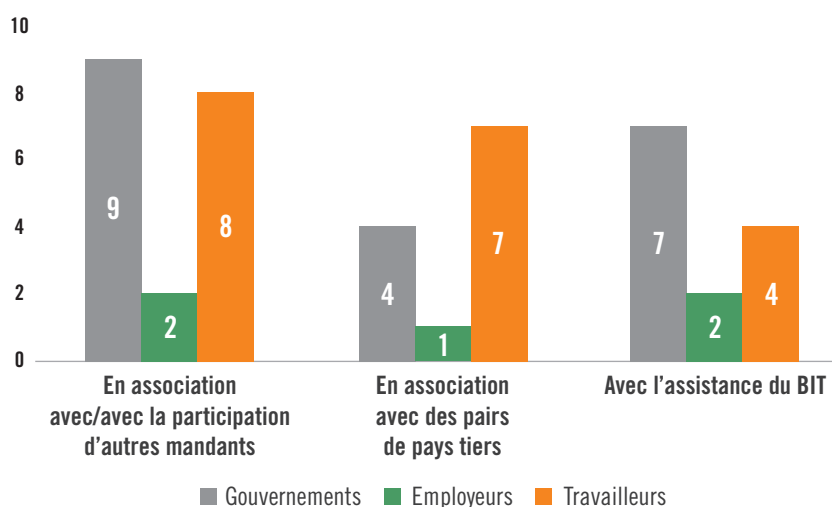
Au total, neuf gouvernements, quatre organisations d'employeurs et onze organisations de travailleurs ont indiqué qu'ils avaient entrepris une activité promotionnelle sous une forme ou une autre (tableau 4.4). Près de 80 % des personnes interrogées ont indiqué avoir organisé des activités promotionnelles avec d'autres parties (tous les gouvernements, la moitié des employeurs et plus des deux tiers des travailleurs), la moitié avec des organisations homologues d'autres pays et plus de la moitié avec l'assistance du BIT.

Tableau 4.4 Activités ou initiatives entreprises pour promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs

Entités	Oui	Non	Pas d'information
Gouvernements	9	3	4
Organisations d'employeurs	4	1	1
Organisations de travailleurs	11	13	4

La figure 4.5 donne un aperçu des réponses de chaque groupe ayant indiqué avoir entrepris une activité promotionnelle avec d'autres parties du même pays, avec des pairs de pays tiers, et avec l'assistance du BIT. Toutes les activités ou initiatives entreprises par les gouvernements comprenaient la participation d'autres mandants; près de la moitié ont été organisées conjointement avec des pairs de pays tiers et les trois quarts

Figure 4.5 Aperçu des activités et initiatives co-organisées par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs



ont été entreprises avec l'assistance du BIT. La moitié des employeurs a organisé des manifestations ou pris des initiatives avec la participation d'autres groupes et avec l'assistance du BIT, et une organisation d'employeurs a déclaré avoir organisé une activité ou une initiative conjointement avec des homologues d'autres pays. Pour les organisations de travailleurs, huit activités sur onze ont été organisées conjointement avec d'autres groupes, sept avec des pairs de pays tiers et quatre avec l'assistance du BIT.

Quatre gouvernements et trois organisations de travailleurs ont indiqué avoir élaboré ou commandé du matériel promotionnel sur les principes de la Déclaration sur les EMN. Aucune organisation d'employeurs n'a indiqué avoir élaboré ni commandé de matériel promotionnel.

En ce qui concerne l'existence d'un point focal ou d'un processus ou mécanisme similaire au niveau national pour promouvoir la Déclaration sur les EMN, cinq gouvernements, deux organisations d'employeurs et sept organisations de travailleurs ont déclaré que des points focaux avaient été créés au niveau national (encadré 4.1) ou que cette responsabilité incombait à une institution (ministère, agence de promotion locale, point de contact national OCDE) ou aux organisations d'employeurs et de travailleurs ou était assurée par le programme national pour le travail décent.

Encadré 4.1 Points focaux nationaux pour la promotion de la Déclaration sur les EMN au niveau national

Dans le cadre de la Déclaration révisée sur les EMN, 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.» (Déclaration sur les EMN, 2017, annexe II)

En Afrique, jusqu'à présent, trois pays – la Côte d'Ivoire, le Sénégal et la Sierra Leone – ont informé l'OIT de la désignation de points focaux nationaux pour promouvoir l'utilisation de la Déclaration sur les EMN et l'application de ses principes à l'échelon national.

- La Côte d'Ivoire a désigné trois points focaux nationaux, un pour le gouvernement (situé au ministère de l'Emploi et de la Protection sociale) et deux pour les organisations d'employeurs et de travailleurs, le point focal représentant le gouvernement ayant un rôle de coordination.
- Le Sénégal dispose de quatre points focaux nationaux, nommés par arrêté ministériel. Le premier est situé au ministère du Travail, le deuxième au sein de l'institution nationale de dialogue social (représenté par le président de la Commission pour la promotion de la Déclaration de l'OIT sur les EMN au Conseil supérieur des relations de travail) et les deux autres représentent les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- La Sierra Leone a désigné quatre points focaux nationaux. Le premier est situé au ministère du Travail et de la Sécurité sociale, le deuxième à l'Agence de Promotion des politiques locales, et les deux autres représentent les organisations d'employeurs et de travailleurs.

4.4.1 Gouvernements

Neuf gouvernements ont répondu qu'ils avaient organisé des activités ou mis en œuvre des initiatives visant à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN. Tous ont indiqué que les activités ou initiatives avaient été organisées ou mises en œuvre en association avec les organisations d'employeurs ou de travailleurs, ou avec leur participation; quatre avec des gouvernements de pays tiers; et sept avec l'assistance du BIT.

Plusieurs gouvernements ont souligné le rôle des ateliers, formations et forums organisés avec ou sans l'assistance du BIT pour promouvoir la Déclaration sur les EMN et les questions ayant trait à la Déclaration. Par exemple, le gouvernement de la Sierra Leone a mentionné un atelier de trois jours sur «les entreprises multinationales, la croissance inclusive et le travail décent» organisé à Freetown. Le gouvernement togolais a cité des séminaires de formation sur la responsabilité sociale des entreprises et les droits de l'homme dans les EMN, ainsi que le Forum de solidarité sociale des travailleurs du Togo, tandis que le gouvernement nigérian a indiqué qu'un atelier tripartite sur «l'élaboration de directives pour promouvoir le dialogue dans le secteur des services publics» avait été organisé avec l'assistance technique du BIT.

Les gouvernements de Côte d'Ivoire et du Sénégal ont fourni des informations sur un certain nombre d'activités et d'initiatives visant à promouvoir la Déclaration sur les EMN au niveau national et à renforcer les capacités. Le gouvernement sénégalais a mentionné trois ateliers visant à promouvoir une charte sur la Déclaration sur les EMN et à élaborer des plans d'action annuels. Les activités signalées par le gouvernement ivoirien comprenaient des ateliers de formation portant sur la Déclaration sur les EMN et sur une stratégie nationale visant à promouvoir la Déclaration sur les EMN, un atelier de renforcement des capacités des points focaux nationaux et un forum national pour la promotion de la Déclaration.

Les gouvernements du Nigéria et du Togo ont souligné que des activités de promotion avaient été organisées au niveau de l'UEMOA.

Le gouvernement du Maroc a indiqué avoir organisé plusieurs activités de promotion en relation avec les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, notamment par l'intermédiaire d'un point de contact national sur les pratiques responsables des entreprises.

Le gouvernement mauritanien a indiqué que la formation annuelle du BIT sur la Déclaration sur les EMN dispensée en 2015 à l'intention des mandants tripartites avait été reprise dans le pays pour les cadres de la Direction générale du travail.

Quatre gouvernements ont indiqué qu'ils avaient élaboré ou commandé du matériel promotionnel sur les principes de la Déclaration sur les EMN. A cet égard, le gouvernement marocain a indiqué que son point de contact national de l'OCDE avait créé des prospectus pour promouvoir les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui reflètent les principes de la Déclaration (notamment les chapitres sur l'emploi et les relations professionnelles).

En ce qui concerne l'existence d'un point focal ou d'un processus ou outil similaire pour promouvoir la Déclaration sur les EMN au niveau national, outre les informations fournies dans l'encadré 4.1, le gouvernement du Niger a indiqué qu'il envisageait de créer un point focal pour la promotion de la Déclaration sur les EMN sur la base des expériences de la Côte d'Ivoire et du Sénégal. Le gouvernement centrafricain a indiqué que l'organisation d'employeurs représentait les entreprises multinationales dans le pays. Le gouvernement

nigérian a désigné le Bureau des marchés publics et le Conseil nigérian de développement et de suivi des politiques locales comme responsables de la promotion de la Déclaration sur les EMN.

4.4.2 Organisations d'employeurs

Quatre organisations d'employeurs ont déclaré avoir organisé des activités ou mis en œuvre des initiatives visant à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN. Deux de ces organisations ont indiqué que les activités ou initiatives avaient été organisées en association avec le gouvernement ou des organisations de travailleurs ou avec leur participation; une avec des organisations d'employeurs de pays tiers; et deux avec l'assistance du BIT.

L'organisation d'employeurs de Côte d'Ivoire (Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire) a mentionné l'élaboration d'un plan d'action pour appuyer la promotion de la Déclaration sur les EMN dans le pays, fondé sur une initiative antérieure portant sur le rôle des entreprises multinationales dans la promotion de l'emploi en Côte d'Ivoire et dans les pays du fleuve Mano. Deux études ont été menées sur l'impact des activités des EMN sur l'emploi des jeunes et le développement économique local et sur leurs liens commerciaux avec les petites et moyennes entreprises locales; plusieurs ateliers ont été organisés sur la Déclaration sur les EMN et un plan d'action est actuellement mis au point.

La Chambre de commerce du Libéria et la Fédération du Secteur privé du Rwanda ont mis l'accent sur un certain nombre d'initiatives telles que des ateliers, des formations, des consultations, des campagnes de sensibilisation et des réunions de haut niveau pour promouvoir la Déclaration sur les EMN.

Selon la Fédération du Secteur privé rwandais, le ministère des Services publics et du Travail du Rwanda sert de point focal pour la promotion de la Déclaration sur les EMN, et le programme par pays pour la promotion du travail décent inclut la promotion de la Déclaration sur les EMN au niveau national.

4.4.3 Organisations de travailleurs

Pour promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN, onze organisations de travailleurs ont déclaré qu'elles avaient organisé des activités ou mis en œuvre des initiatives. Parmi ces organisations, huit ont indiqué que les activités ou initiatives avaient été organisées ou mises en œuvre en association avec des gouvernements ou des organisations d'employeurs ou avec leur participation, sept avec des organisations de travailleurs de pays tiers et quatre avec l'assistance du BIT.

Plusieurs organisations de travailleurs ont souligné les initiatives liées à la promotion des principes de la Déclaration sur les EMN. Par exemple, la Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo a mentionné deux activités, l'une sur la responsabilité sociale des entreprises dans les secteurs du bois et de la construction en Afrique de l'Ouest et l'autre sur le travail précaire en Afrique de l'Ouest.

La Confédération des syndicats libres de Côte d'Ivoire (DIGNITE) a décrit sa contribution à l'élaboration d'un plan d'action national, à l'organisation d'un forum national sur la promotion de la Déclaration sur les EMN et la promotion du travail décent par le projet Entreprises et travail décent, et aux formations des points focaux nationaux.

Un certain nombre de répondants, dont des organisations de travailleurs de Côte d'Ivoire (Centrale syndicale Humanisme) et du Sénégal (Syndicat national des syndicats autonomes du Sénégal), ont noté le rôle du BIT dans la promotion de la Déclaration sur les EMN, par le biais d'ateliers et du renforcement des capacités.

Atelier BIT-ACTRAV-Gouvernance et [l'Union pour l'Action Syndicale] pour améliorer les capacités des leaders syndicaux sur la négociation collective et le dialogue social. (Confédération Syndicale Burkinabé (CSB), Burkina Faso)

Le Congrès du Travail de la Sierra Leone a souligné l'assistance fournie par le BIT pour promouvoir le travail décent, qui a débouché sur des discussions portant sur les entreprises multinationales dans le pays.

La Sierra Leone, avec l'aide du BIT, a mis en œuvre avec succès un programme pilote national sur le travail décent qui... a ouvert la voie à... la promotion du travail décent dans le pays, en particulier au sein des entreprises multinationales opérant sur le territoire national. (Congrès du Travail de Sierra Leone)

En ce qui concerne le matériel promotionnel, trois organisations de travailleurs ont fait référence à des documents relatifs à la Déclaration sur les EMN ou à des sujets particuliers. Par exemple, le Congrès du Travail de Sierra Leone a mentionné des brochures, des autocollants et des bannières sur la justice fiscale et sur l'élimination du harcèlement sur le lieu de travail, tandis que la Confédération des syndicats libres de Côte d'Ivoire (DIGNITE) a mentionné des kits de promotion.

En ce qui concerne l'existence d'un point focal ou d'un processus ou outil similaire pour promouvoir la Déclaration sur les EMN au niveau national, le Congrès du Travail du Libéria a souligné que la Loi de 2015 sur le travail décent était un outil pour promouvoir la Déclaration sur les EMN. Le Congrès des syndicats du Ghana a souligné les efforts qu'il déploie pour saisir «toutes les occasions à tous les niveaux de promouvoir les droits des travailleurs dans les entreprises multinationales».

En outre, deux organisations de travailleurs ont noté le rôle des institutions internationales et régionales dans la promotion des questions liées aux principes de la Déclaration sur les EMN. La Confédération gabonaise des syndicats libres a mentionné le soutien du Bureau des activités pour les travailleurs du BIT pour la promotion de la sécurité et de la santé au travail et de l'environnement. La Confédération des syndicats du Burkina Faso a indiqué le rôle de point focal de la Confédération régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique), de l'entreprise Faso General Technology (FGT) et du Conseil syndical danois (Lo-FTF) sur un projet visant à protéger les droits des travailleurs migrants et nationaux.

4.5 Autres informations

«Veuillez fournir toute autre information que vous jugerez importante eu égard à la promotion de la Déclaration sur les EMN aux niveaux national, régional et international.»

Le questionnaire a donné aux mandants tripartites l'occasion de fournir des informations supplémentaires concernant la promotion de la Déclaration sur les EMN à l'échelle nationale, régionale et internationale.

Un certain nombre de répondants ont mentionné le manque d'information concernant la Déclaration sur les EMN.

La méconnaissance de la Déclaration et des opportunités qu'elle revêt [est un défi] pour les Etats en développement qui ont tout à gagner en mettant en place des politiques et programmes qui mettent en avant les principes de la Déclaration et qui favorisent une véritable contribution des entreprises au développement économique et social au nom de leur responsabilité sociale. (Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire)

Un grand nombre de personnes interrogées ont souligné la nécessité pour l'OIT et ses mandants d'intensifier leurs efforts pour promouvoir la Déclaration sur les EMN. Le gouvernement éthiopien a souligné l'importance de l'appui technique du BIT à ses mandants pour promouvoir la Déclaration sur les EMN, tandis que le gouvernement kenyan a appelé à une conférence nationale tripartite et sectorielle sur cette question. D'autres exemples sont cités ci-dessous.

La concrétisation de cette Déclaration au niveau des firmes multinationales dépend essentiellement de la pratique nationale, du rôle des pouvoirs publics et des initiatives d'assistance prises par l'Organisation Internationale du Travail à l'échelle nationale, régionale et internationale. (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Algérie)

Nous exhortons à faire un suivi régulier de cette [Déclaration] si importante dans des pays comme le Mali et surtout la prise de mesures d'accompagnement avec les centrales syndicales. (Confédération Démocratique des Travailleurs du Mali)

Plusieurs répondants ont souligné la nécessité de renforcer la promotion des principes de la Déclaration sur les EMN par la nomination de points focaux nationaux.

Au regard de l'importance de la question des multinationales dans nos pays, il est urgent qu'elle soit promue à travers un point focal. (Ministère du Travail et de la Fonction publique, Mali)

La création ou la mise en place de points focaux au niveau des pays est cruciale pour la promotion effective de la Déclaration sur les EMN au Ghana. (Association des Employeurs du Ghana)

Des répondants ont souligné les initiatives visant à promouvoir la Déclaration sur les EMN au niveau régional et national. Par exemple, le gouvernement nigérian a mis l'accent sur l'organisation de programmes visant à promouvoir la Déclaration sur les EMN au niveau national, avec l'assistance technique du BIT. L'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal a indiqué qu'elle avait participé à une session sur la Déclaration sur les EMN en mars 2019, en tant que membre du Conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA. Le Togo en est un autre exemple.

Dans le cadre des activités marquant le centenaire de l'OIT, l'ONG [Solidarité, Action et Développement Durable (SADD)] dispose d'un projet de formation d'un pool de juristes, magistrats, avocats, inspecteurs du travail et délégués syndicaux à propos de la déclaration sur les EMN et de l'impression de 1000 exemplaires de la déclaration pour vulgarisation. (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Togo)

Les gouvernements de Sierra Leone et du Sénégal et la Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo ont souligné qu'il importait que les entreprises multinationales s'impliquent davantage tant au niveau national que local en adhérant à des organisations nationales d'employeurs ou en organisant des consultations au niveau local.

Il est nécessaire que les entreprises multinationales, en particulier les EMN étrangères, soient membres des organisations nationales d'employeurs. ... Les EMN, avant de signer des accords avec le gouvernement de leur

pays d'accueil, devraient tenir des consultations avec les autorités et les populations locales sur les sites ou dans les zones d'opérations prévus; cela aiderait à identifier et à traiter les problèmes potentiels liés aux terres et à leur utilisation. (Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Sierra Leone)

Plusieurs organisations de travailleurs ont fait état de problèmes concernant le respect des normes internationales du travail par les EMN et le manque de capacité ou de volonté du gouvernement à les faire respecter.

Les EMN sont en terrain conquis au Togo et ne respectent pas la législation du travail. ... L'Etat joue l'avocat défenseur des multinationales au lieu de les amener à respecter la législation nationale du travail. (Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo)

Une organisation de travailleurs a souligné l'importance de promouvoir les accords-cadres mondiaux, car les travailleurs des chaînes d'approvisionnement en connaissent rarement le contenu.

La promotion des accords-cadres mondiaux (ACM) au niveau des organisations syndicales des pays en développement est nécessaire car la maîtrise de ces accords pourrait être d'un apport utile aux travailleurs des pays des chaînes d'approvisionnement, où l'on ignore totalement ces accords. (Confédération des syndicats libres de Côte d'Ivoire: DIGNITE)

Les répondants de Côte d'Ivoire ont fourni davantage d'informations sur leurs points focaux nationaux et leurs plans d'action concernant la promotion de la Déclaration sur les EMN.

Des points focaux associés ont été désignés. Ces points focaux associés sont les relais des points focaux nationaux tripartites... [pour] veiller plus efficacement à la mise en œuvre et au suivi-évaluation du plan d'action de la promotion de la Déclaration. (Ministère de l'Emploi et de la Protection sociale, Côte d'Ivoire)

Remarques finales

Le grand nombre et la portée des réponses reçues dans un délai très court témoignent de l'importance que les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs attachent aux possibilités et aux défis associés aux IDE et aux activités des entreprises multinationales en matière de travail décent et de développement durable et inclusif dans la région Afrique. Dans le même temps, la variation des taux de réponse selon les mandants – 31 % pour les gouvernements, 13 % pour les employeurs et 31 % pour les travailleurs – montre la nécessité de continuer à promouvoir la Déclaration et l'application de ses principes.

Les trois groupes de répondants ont identifié plusieurs domaines pertinents, notamment la formation (94 % pour les gouvernements, 71 % pour les organisations d'employeurs et 90 % pour les organisations de travailleurs); les salaires, prestations et conditions de travail (100 % pour les gouvernements, 71 % pour les organisations d'employeurs et 86 % pour les organisations de travailleurs); la liberté syndicale et le droit d'organisation (88 % pour les gouvernements, 71 % pour les organisations d'employeurs et 90 % pour les organisations de travailleurs) et la négociation collective (88 % pour les gouvernements, 71 % pour les organisations d'employeurs et 90 % pour les organisations de travailleurs).

Des divergences ont été relevées dans le niveau de pertinence attribué par les répondants des différents groupes de mandants dans un certain nombre de domaines, notamment la sécurité sociale, la sécurité de l'emploi, l'accès aux voies de recours et l'examen des réclamations. Pour la sécurité sociale, tous les gouvernements considèrent ce domaine comme pertinent (100 %), contre un peu plus des deux tiers des organisations de travailleurs (69 %) et moins d'un tiers des organisations d'employeurs (29 %). En ce qui concerne la sécurité de l'emploi, environ deux tiers des gouvernements (69 %) et des organisations de travailleurs (66 %) considèrent ce domaine comme pertinent, contre moins d'un tiers des employeurs (29 %). L'accès aux voies de recours et l'examen des réclamations est un domaine pertinent pour une grande majorité de gouvernements (75 %), mais pour un peu plus de la moitié des organisations de travailleurs (55 %) seulement et une part encore plus faible des organisations d'employeurs (29 %).

De nombreux gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs ont décrit les divers mécanismes de dialogue et de consultation mis en place au niveau des activités des entreprises multinationales. La moitié des gouvernements ayant répondu au questionnaire ont déclaré avoir mené des consultations tripartites formelles sur les activités des EMN avec la participation de fonctionnaires et d'organisations d'employeurs et de travailleurs, et plus de la moitié des organisations d'employeurs et de travailleurs ont déclaré avoir mené ce type de consultations. En outre, plus de la moitié des organisations de travailleurs ayant répondu au questionnaire (17 sur 29) ont déclaré avoir pris part à des consultations officielles sur les activités des EMN avec des représentants des travailleurs des EMN étrangères.

S'agissant des activités organisées pour promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN, neuf gouvernements, quatre organisations d'employeurs et onze organisations de travailleurs ont indiqué avoir entrepris une activité de promotion sous une forme ou une autre. Quatre gouvernements et trois organisations de travailleurs ont indiqué avoir élaboré ou commandé du matériel promotionnel sur les principes de la Déclaration

sur les EMN. En ce qui concerne l'existence d'un point focal ou d'un processus ou outil similaire au niveau national pour promouvoir la Déclaration sur les EMN, cinq gouvernements, deux organisations d'employeurs et sept organisations de travailleurs ont mentionné l'existence d'un tel processus ou outil au niveau national, ce qui montre une marge de progression importante pour la promotion de la Déclaration sur les EMN en Afrique.

Plusieurs répondants, notamment des gouvernements et des organisations de travailleurs, ont souligné la nécessité pour l'OIT et ses mandants d'accroître leurs efforts pour promouvoir la Déclaration sur les EMN, et ont fait valoir l'importance d'intensifier les actions de promotion par la sensibilisation, le renforcement des capacités et la désignation de points focaux nationaux.

Références bibliographiques

- Asiedu, J. 2018. «ECOWAS signs trade and investment agreement with Turkey», in *Ghana Financial Market*, 28 février 2018. Disponible en ligne: <https://ghanafinancialmarket.wordpress.com/2018/02/28/ecowas-signs-trade-and-investment-agreement-with-turkey/>.
- Banque africaine de développement (BAD), Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). 2017. *African Economic Outlook 2017: Entrepreneurship and industrialisation*. Disponible en ligne: https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO_2017_Report_Full_English.pdf.
- Bertelsmann Stiftung. 2017. *Boosting intra-African trade: Hindrances, opportunities, and the continental free trade area*. Disponible en ligne: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/NW_Boosting_Intra-African_Trade.pdf.
- Bureau international du Travail (BIT). 2016. *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (Genève). Disponible en ligne: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_498944.pdf.
- . 2017a. *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale - 5ème édition* (mars 2017) (Genève). Disponible en ligne: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang--fr/index.htm.
- . 2017b. *La promotion du travail décent et la protection des principes et droits fondamentaux au travail dans les zones franches d'exportation* (Genève). Disponible en ligne: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_584475.pdf.
- . 2019a. *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2019* (Genève). Disponible en ligne: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/lang--fr/index.htm>.
- . 2019b. *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail adoptée par la Conférence à sa cent huitième session, Genève, 21 juin 2019* (Genève). Disponible en ligne: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf.
- . 2019c. «High-level section: Visits by Heads of State and Government and other distinguished guests on the occasion of the Centenary of the International Labour Organization», in *International Labour Conference Provisional Record, 108th Session*, Genève, juin 2019. Disponible en ligne: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712422.pdf.
- Bureau international du Travail (BIT), Bureau des activités pour les travailleurs. 2018. *La Déclaration de l'OIT sur les EMN: que dit-elle pour les travailleurs?* (Genève). Disponible en ligne: https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_152798/lang--fr/index.htm.

- Chen, M.X.; Lin, C. 2018. *Foreign investment across the Belt and Road: Patterns, determinants, and effects*. Policy Research Working Paper, Groupe de la Banque mondiale, Macroeconomics, Trade and Investment Global Practice. Disponible en ligne: <http://documents.worldbank.org/curated/en/394671539175518256/pdf/WPS8607.pdf>.
- Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA). 2016. *Politiques d'investissement et accords bilatéraux d'investissement en Afrique: implications pour l'intégration régionale*. Disponible en ligne: <http://repository.uneca.org/handle/10855/23352>.
- Commission européenne. 2016. *Economic Partnership Agreement (EPA) between the European Union and the Southern African Development Community (SADC) EPA Group*. Disponible en ligne: http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2014/october/tradoc_152818.pdf.
- . 2018a. *Strengthening the EU's partnership with Africa*. Fiche de présentation. Disponible en ligne: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/factsheet-africaeuropeallianceprogress-18122018_en.pdf.
- . 2018b. *Alliance Afrique-Europe*. Disponible en ligne: https://ec.europa.eu/commission/africaeuropealliance_fr.
- . 2018c. *L'Union européenne et le Groupe des Etats d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique entament les négociations en vue d'un nouvel accord de partenariat*. Communiqué de presse. Disponible en ligne: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-5902_en.htm.
- . 2019a. *Generalised Scheme of Preferences (GSP)*. Disponible en ligne: <http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/development/generalised-scheme-of-preferences/>.
- . 2019b. *Liste des pays bénéficiaires du SPG*. Disponible en ligne: http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2019/may/tradoc_157889.pdf.
- Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED). 2018. *Rapport sur l'investissement dans le monde 2018: l'investissement et les nouvelles politiques industrielles*. Disponible en ligne: https://unctad.org/fr/PublicationsLibrary/wir2018_overview_fr.pdf.
- . 2019a. *World Investment Report 2019: Special economic zones*. Disponible en ligne: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2019_en.pdf.
- . 2019b. *Foreign direct investment to Africa defies global slump, rises 11%*. Disponible en ligne: <https://unctad.org/en/pages/newsdetails.aspx?OriginalVersionID=2109>.
- . 2019c. *International Investment Agreements Navigator*. Disponible en ligne: <https://investmentpolicy.unctad.org/international-investment-agreements>.
- . 2019d. *Le développement économique en Afrique – Rapport 2019*. Disponible en ligne: https://unctad.org/fr/PublicationsLibrary/aldcafrica2019_fr.pdf.
- Conseil de l'Union européenne. 2018. *Directives de négociation en vue d'un accord de partenariat entre l'Union européenne et ses Etats membres, d'une part, et les pays du Groupe des Etats d'Afrique, des Caraïbes*

et du Pacifique, d'autre part. Note. Disponible en ligne: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8094-2018-ADD-1/en/pdf>.

Dalsh, A.A. 2019. «Russia's industrial zone in Egypt's Suez Canal to be launched by end of 2020—early 2021», in *RT*, 21 février 2019. Disponible en ligne: <https://www.rt.com/business/452047-russia-industrial-zone-egypt/>.

Ehizuelen, M.; Abdi, H. 2018. «Sustaining China-Africa relations: Slotting Africa into China's One Belt, One Road initiative makes economic sense», in *Asian Journal of Comparative Politics*, Vol. 3, No. 4, pp. 285–310.

Farole, T.; Akinci, G. (ed.). 2011. *Special economic zones: Progress, emerging challenges, and future directions*. Directions in Development, Trade (Washington, DC, Banque mondiale). Disponible en ligne: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2341/638440PUB0Exto00Box0361527B0PUBLIC0.pdf>.

Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ). 2017. *Africa and Europe: A new partnership for development, peace and a better future*. Disponible en ligne: https://www.bmz.de/en/publications/type_of_publication/information_flyer/information_brochures/Materialie270_africa_marshallplan.pdf.

Golub, S. 2015. «Informal cross border trade and smuggling in Africa», in O. Morrissey, R. Lopez et K. Sharma (ed.): *Handbook of trade and development*, Chapitre 10 (Edward Elgar), pp. 179–209. Disponible en ligne: https://www.researchgate.net/publication/277298336_Informal_Cross_Border_Trade_and_Smuggling_in_Africa.

Kenyon, P. 2018. «Turkey is quietly building its presence in Africa», in *NPR*, 8 mars 2019. Disponible en ligne: <https://www.npr.org/sections/parallels/2018/03/08/590934127/turkey-is-quietly-building-its-presence-in-africa>.

Mengistu, M. 2015. «Multiplicity of African regional economic communities and overlapping memberships: A challenge for African integration», in *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, Vol. 3, No. 5, pp. 417–425.

National Security Council. 2018. «Remarks by National Security Advisor Ambassador John R. Bolton on the Trump Administrations' new Africa Strategy», remarques de politique étrangère, Maison-Blanche. Disponible en ligne: <https://www.whitehouse.gov/briefings-statements/remarks-national-security-advisor-ambassador-john-r-bolton-trump-administrations-new-africa-strategy/>.

Nations Unies. 2011. *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* (New York et Genève, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme).

Newman, C.; Page, J. 2017. *Industrial clusters: The case for special economic zones in Africa*. WIDER Working Paper Series 2017/015, Institut mondial de recherche sur l'économie du développement de l'Université des Nations Unies. Disponible en ligne: <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/wp2017-15.pdf>.

Organisation mondiale du commerce (OMC). 2018. *Examen statistique du commerce mondial 2018*. Disponible en ligne: https://www.wto.org/french/res_f/statis_f/wts2018_f/wts2018_f.pdf.

- Republic of South Africa Department of Labour. 2018. *SADC Meeting of Ministers Responsible for Employment and Labour and Social Partners. Horizon Decent Work: Advancing Coherence, Connectivity and Inclusivity*. 26 février–2 mars 2018, Cape Town International Convention Centre, Afrique du Sud.
- Tao, Y.; Yuan, Y.; Li, M. 2016. «Chinese special economic zones: Lessons for Africa», in *Africa Economic Brief*, Vol. 7, No. 6, pp. 1–16.
- Union Africaine. 2018. *Accord portant création de la zone de libre-échange continentale africaine*. Disponible en ligne: https://au.int/sites/default/files/treaties/36437-treaty-consolidated_text_on_cfta_-_fr.pdf.
- . 2019. *Communautés économiques régionales (CER)*. Disponible en ligne: <https://au.int/fr/organes/cer>.
- Yuan Sun, I.; Jayaram, K.; Kassiri, O. 2017. *Dance of the lions and dragons: How are Africa and China engaging, and how will the partnership evolve?* Rapport McKinsey & Company.

ANNEXE I.

Questionnaires à l'intention des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs

Gouvernements

1. Connaissance des principes de la Déclaration sur les EMN

- 1.1. Compte tenu de la situation politique et économique de votre pays, quels domaines de la Déclaration sur les EMN sont pertinents eu égard aux activités des entreprises multinationales?

Politique générale

- ☐ Conformité à la législation et à la réglementation nationales
- ☐ Promotion du respect des droits de l'homme et les principes et droits fondamentaux au travail
- ☐ Promotion des bonnes pratiques sociales conformément à la Déclaration

Emploi

- ☐ Promotion de l'emploi
- ☐ Sécurité sociale
- ☐ Elimination du travail forcé ou obligatoire
- ☐ Abolition effective du travail des enfants: âge minimum et pires formes de travail
- ☐ Egalité de chances et de traitement
- ☐ Sécurité de l'emploi

Formation

- ☐ Formation

Conditions de travail et de vie

- ☐ Salaires, prestations et conditions de travail
- ☐ Sécurité et santé

Relations professionnelles

- ☐ Liberté syndicale et droit d'organisation
- ☐ Négociation collective
- ☐ Consultation
- ☐ Accès aux voies de recours et examen des réclamations
- ☐ Règlement des conflits du travail

☐ Aucun

☐ Autre. Dans l'affirmative, veuillez préciser: _____

1.2. Veuillez fournir de plus amples informations concernant les domaines que vous avez indiqués ci-dessus, et notamment les difficultés à surmonter et les possibilités à exploiter, et indiquer lesquels de ces domaines sont les plus pertinents, et pourquoi.

1.3. Veuillez décrire les initiatives prises par le gouvernement dans les domaines que vous avez indiqués ci-dessus (législation, politiques, mesures et décisions).

2. Dialogue et consultation

2.1. Dans votre pays, le gouvernement – ou un organisme public – organise-t-il des consultations formelles sur les activités des entreprises multinationales avec:

2.1.a) les organisations d'employeurs et de travailleurs?

☐ oui, dans l'affirmative, veuillez préciser _____

☐ non

☐ pas d'information disponible

2.1.b) les entreprises multinationales étrangères, les organisations d'employeurs ou de travailleurs?

☐ oui, dans l'affirmative, veuillez préciser _____

☐ non

☐ pas d'information disponible

2.1.c) les gouvernements de pays tiers?

☐ oui, dans l'affirmative, veuillez préciser _____

☐ non

☐ pas d'information disponible

2.2. Veuillez mentionner les consultations formelles que vous jugez les plus importantes et expliquer pourquoi.

3. Promotion des principes de la Déclaration sur les EMN

3.1. Le gouvernement ou un organisme gouvernemental a-t-il, ces dernières années, organisé des activités ou pris des initiatives destinées à promouvoir les principes de la Déclaration?

☐ oui

☐ non

☐ pas d'information disponible

3.2. **DANS L’AFFIRMATIVE:** l’une de ces activités ou initiatives a-t-elle été organisée ou prise...

3.2.a) en association avec les organisations d’employeurs ou de travailleurs, ou avec leur participation?

- ☐ oui
- ☐ non
- ☐ pas d’information disponible

3.2.b) en association avec des gouvernements de pays tiers?

- ☐ oui
- ☐ non
- ☐ pas d’information disponible

3.2.c) avec l’assistance du BIT?

- ☐ oui
- ☐ non
- ☐ pas d’information disponible

3.3. Veuillez donner des exemples d’activités de promotion et indiquer celles qui ont donné les meilleurs résultats.

3.4. Le gouvernement a-t-il élaboré ou commandé des matériels destinés à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN et accessibles dans les langues parlées dans votre pays?

- ☐ oui Dans l’affirmative, veuillez donner des exemples des types de matériels proposés
- ☐ non
- ☐ pas d’information disponible

3.5. Votre pays dispose-t-il d’un point focal ou d’un processus ou outil similaire pour promouvoir la Déclaration sur les EMN au niveau national?

- ☐ oui Dans l’affirmative, veuillez donner des détails _____
- ☐ non
- ☐ pas d’information disponible

4. Autres informations

4.1. Veuillez fournir toute autre information que vous jugerez importante eu égard à la promotion de la Déclaration sur les EMN aux niveaux national, régional et international.

Organisations d'employeurs

1. Connaissance des principes de la Déclaration sur les EMN

- 1.1 Compte tenu de la situation politique et économique de votre pays, quels domaines de la Déclaration sur les EMN sont pertinents eu égard aux activités des entreprises multinationales?

Politique générale

- ☐ Conformité à la législation et à la réglementation nationales
- ☐ Promotion du respect des droits de l'homme et les principes et droits fondamentaux au travail
- ☐ Promotion des bonnes pratiques sociales conformément à la Déclaration

Emploi

- ☐ Promotion de l'emploi
- ☐ Sécurité sociale
- ☐ Elimination du travail forcé ou obligatoire
- ☐ Abolition effective du travail des enfants: âge minimum et pires formes de travail
- ☐ Egalité de chances et de traitement
- ☐ Sécurité de l'emploi

Formation

- ☐ Formation

Conditions de travail et de vie

- ☐ Salaires, prestations et conditions de travail
- ☐ Sécurité et santé

Relations professionnelles

- ☐ Liberté syndicale et droit d'organisation
- ☐ Négociation collective
- ☐ Consultation
- ☐ Accès aux voies de recours et examen des réclamations
- ☐ Règlement des conflits du travail
- ☐ Aucun
- ☐ Autre. Dans l'affirmative, veuillez préciser: _____

- 1.2. Veuillez fournir de plus amples informations concernant les domaines que vous avez indiqués ci-dessus, et notamment les difficultés à surmonter et les possibilités à exploiter, et indiquer lesquels de ces domaines sont les plus pertinents, et pourquoi.
- 1.3. Veuillez décrire les initiatives prises par votre organisation dans les domaines que vous avez indiqués ci-dessus.

2. Dialogue et consultation

2.1. Dans votre pays, votre organisation organise-t-elle des consultations formelles sur les activités des entreprises multinationales avec:

2.1.a) Le gouvernement ou des organisations nationales de travailleurs?

☐ oui, dans l'affirmative, veuillez préciser _____

☐ non

☐ pas d'information disponible

2.1.b) Les représentants des entreprises multinationales étrangères?

☐ oui, dans l'affirmative, veuillez préciser _____

☐ non

☐ pas d'information disponible

2.1.c) Les organisations d'employeurs de pays tiers?

☐ oui, dans l'affirmative, veuillez préciser _____

☐ non

☐ pas d'information disponible

2.2. Veuillez mentionner les consultations formelles que vous jugez les plus importantes et expliquer pourquoi.

3. Promotion des principes de la Déclaration sur les EMN

3.1. Votre organisation a-t-elle, ces dernières années, organisé des activités ou pris des initiatives destinées à promouvoir les principes de la Déclaration?

☐ oui

☐ non

☐ pas d'information disponible

3.2. **DANS L’AFFIRMATIVE:** l'une de ces activités ou initiatives a-t-elle été organisée ou prise...

3.2.a) en association avec le gouvernement ou les organisations de travailleurs, ou avec leur participation

☐ oui

☐ non

☐ pas d'information disponible

3.2.b) en association avec des organisations d'employeurs de pays tiers?

☐ oui

☐ non

☐ pas d'information disponible

3.2.c) avec l'assistance du BIT?

- ☐ oui
- ☐ non
- ☐ pas d'information disponible

3.3. Veuillez donner des exemples d'activités de promotion et indiquer celles qui ont donné les meilleurs résultats.

3.4. Votre organisation a-t-elle élaboré ou commandé des matériels destinés à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN et accessibles dans les langues parlées dans votre pays?

- ☐ oui Dans l'affirmative, veuillez donner des exemples des types de matériels proposés _____
- ☐ non
- ☐ pas d'information disponible

3.5. Votre pays dispose-t-il d'un point focal ou d'un processus ou outil similaire pour promouvoir la Déclaration sur les EMN au niveau national?

- ☐ oui Dans l'affirmative, veuillez donner des détails _____
- ☐ non
- ☐ pas d'information disponible

4. Autres informations

4.1. Veuillez fournir toute autre information que vous jugerez importante eu égard à la promotion de la Déclaration sur les EMN aux niveaux national, régional et international.

Organisations de travailleurs

1. Connaissance des principes de la Déclaration sur les EMN

- 1.1. Compte tenu de la situation politique et économique de votre pays, quels domaines de la Déclaration sur les EMN sont pertinents eu égard aux activités des entreprises multinationales?

Politique générale

- ☐ Conformité à la législation et à la réglementation nationales
- ☐ Promotion du respect des droits de l'homme et les principes et droits fondamentaux au travail
- ☐ Promotion des bonnes pratiques sociales conformément à la Déclaration

Emploi

- ☐ Promotion de l'emploi
- ☐ Sécurité sociale
- ☐ Elimination du travail forcé ou obligatoire
- ☐ Abolition effective du travail des enfants: âge minimum et pires formes de travail
- ☐ Egalité de chances et de traitement
- ☐ Sécurité de l'emploi

Formation

- ☐ Formation

Conditions de travail et de vie

- ☐ Salaires, prestations et conditions de travail
- ☐ Sécurité et santé

Relations professionnelles

- ☐ Liberté syndicale et droit d'organisation
- ☐ Négociation collective
- ☐ Consultation
- ☐ Accès aux voies de recours et examen des réclamations
- ☐ Règlement des conflits du travail
- ☐ Aucun
- ☐ Autre. Dans l'affirmative, veuillez préciser: _____

- 1.2. Veuillez fournir de plus amples informations concernant les domaines que vous avez indiqués ci-dessus, et notamment les difficultés à surmonter et les possibilités à exploiter, et indiquer lesquels de ces domaines sont les plus pertinents, et pourquoi.
- 1.3. Veuillez décrire les initiatives prises par votre organisation dans les domaines que vous avez indiqués ci-dessus.

2. Dialogue et consultation

2.1. Dans votre pays, votre organisation organise-t-elle des consultations formelles sur les activités des entreprises multinationales avec:

2.1.a) Le gouvernement ou des organisations nationales d'employeurs?

- ☐ oui, dans l'affirmative, veuillez préciser _____
- ☐ non
- ☐ pas d'information disponible

2.1.b) Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales étrangères?

- ☐ oui, dans l'affirmative, veuillez préciser _____
- ☐ non
- ☐ pas d'information disponible

2.1.c) Les organisations de travailleurs de pays tiers

- ☐ oui, dans l'affirmative, veuillez préciser _____
- ☐ non
- ☐ pas d'information disponible

2.2. Veuillez mentionner les consultations formelles que vous jugez les plus importantes et expliquer pourquoi.

3. Promotion des principes de la Déclaration sur les EMN

3.1. Votre organisation a-t-elle, ces dernières années, organisé des activités ou pris des initiatives destinées à promouvoir les principes de la Déclaration?

- ☐ oui
- ☐ non
- ☐ pas d'information disponible

3.2. **DANS L’AFFIRMATIVE:** l'une de ces activités ou initiatives a-t-elle été organisée ou prise...

3.2.a) en association avec le gouvernement ou les organisations d'employeurs, ou avec leur participation?

- ☐ oui
- ☐ non
- ☐ pas d'information disponible

3.2.b) en association avec des organisations de travailleurs de pays tiers?

- ☐ oui
- ☐ non
- ☐ pas d'information disponible

3.2.c) avec l'assistance du BIT?

- ☐ oui
- ☐ non
- ☐ pas d'information disponible

3.3. Veuillez donner des exemples d'activités de promotion et indiquer celles qui ont donné les meilleurs résultats.

3.4 Votre organisation a-t-elle élaboré ou commandé des matériels destinés à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN et accessibles dans les langues parlées dans votre pays?

- ☐ oui Dans l'affirmative, veuillez donner des exemples des types de matériels proposés
- ☐ non
- ☐ pas d'information disponible

3.5. Votre pays dispose-t-il d'un point focal ou d'un processus ou outil similaire pour promouvoir la Déclaration sur les EMN au niveau national?

- ☐ oui Dans l'affirmative, veuillez donner des détails _____
- ☐ non
- ☐ pas d'information disponible

4. Autres informations

4.1. Veuillez fournir toute autre information que vous jugerez importante eu égard à la promotion de la Déclaration sur les EMN aux niveaux national, régional et international.

ANNEXE II.

Liste des gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont répondu au questionnaire

Pays	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs
Afrique du Sud			
Algérie	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale		
Angola			Centrale générale des syndicats indépendants et libres de l'Angola (CGSILA)
			Syndicat national des employés de banque de l'Angola (SNEBA)
Bénin			Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB)
			Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB)
			Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA Bénin)
Botswana			
Burkina Faso			Union Syndicale des Travailleurs du Burkina (USTB)
			Confédération Syndicale Burkinabé (CSB)
Burundi			
Cameroun			Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC)
			Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC)
Cap-Vert			
Comores			
Congo			
Congo, République démocratique du			Union Nationale des Travailleurs du Congo (UNTC)

Pays	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs
Côte d'Ivoire	Ministère de l'Emploi et de la Protection sociale	Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)	Centrale Syndicale Humanisme (CSH)
			Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI)
			Confédération Ivoirienne des Syndicats Libres (DIGNITE)
Djibouti			
Egypte	Ministère de la Main d'œuvre		
Erythrée			
Ethiopie	Ministère du Travail et des Affaires sociales		
Gabon	Ministère de l'Emploi, de la Jeunesse, de la Formation professionnelle, de l'Insertion et de la Réinsertion		Confédération Gabonaise des Syndicats Libres (CGSL)
			Confédération Syndicale Gabonaise (COSYGA)
Gambie			
Ghana		Association des Employeurs du Ghana	Congrès des Syndicats du Ghana (TUC-Ghana)
Guinée			
Guinée équatoriale			
Guinée-Bissau			
Jamahiriya arabe libyenne			
Kenya	Ministère du Travail et de la Protection sociale		Organisation Centrale des Syndicats (COTU)
Lesotho	Ministère du Travail et de l'Emploi		
Libéria		Chambre du Commerce du Libéria	Congrès du Travail du Libéria
			Syndicat des Fonctionnaires du Libéria (CSUL)
Madagascar			
Malawi			
Mali	Ministère du Travail et de la Fonction publique		Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM)
			Centrale Démocratique des Travailleurs du Mali (CDTM)

Pays	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs
Maroc	Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle		
Maurice			
Mauritanie	Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de l'Emploi et de la Modernisation de l'administration		
Mozambique			
Namibie			
Niger	Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection sociale		Confédération Générale des Syndicats Libres du Niger (CGSL-NIGER)
			Confédération Démocratique des Travailleurs du Niger (CDTN)
			Confédération Nigérienne du Travail (CNT)
Nigéria	Ministère fédéral du Travail et de l'Emploi	Association Consultative des Employeurs du Nigéria	Congrès du Travail du Nigéria (NLC)
Ouganda			
République Centrafricaine	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Protection sociale		
Rwanda		Fédération du Secteur Privé	
Sao Tome and Principe			
Sénégal	Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les institutions		Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSA)
Seychelles			
Sierra Leone	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale	Fédération des Employeurs de Sierra Leone	Congrès du Travail de Sierra Leone
Somalie			
Soudan			
Soudan du Sud			Fédération des Syndicats de Travailleurs du Sud-Soudan (SSWTUF)
Swaziland			

Pays	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs
Tanzanie, République-Unie de			
Tchad			
Togo	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	Conseil National du Patronat du Togo (CNP- Togo)	Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo (CSTT)
Tunisie			
Zambie			
Zimbabwe	Ministère du Travail et de la Protection sociale		

ANNEXE III.

Principes de la Déclaration sur les EMN

	Les principes à l'intention des gouvernements	Les principes à l'intention des entreprises
Politique générale	- Favoriser l'atteinte de l'objectif de la Déclaration, en adoptant la législation, les politiques, les mesures et les décisions appropriées, y compris dans les domaines de l'administration du travail et de l'inspection publique de travail [paragraphe 3] - Assurer l'égalité de traitement entre les entreprises multinationales et nationales [paragraphe 5] - Ratifier toutes les conventions fondamentales [paragraphe 9] - Promouvoir de bonnes pratiques sociales conformément à la Déclaration auprès des EMN qui exercent leurs activités sur leur territoire et auprès des EMN qui exercent leurs activités à l'étranger [paragraphe 12] - Être prêts à avoir des consultations avec d'autres gouvernements chaque fois que nécessaire [paragraphe 12]	- Respecter les droits souverains des Etats, observer les lois nationales et respecter les normes internationales [paragraphe 8] - Contribuer à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail [paragraphe 9] - Faire preuve de diligence raisonnable¹³ en tenant compte du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social [paragraphe 10] - Consulter les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs afin de s'assurer que leurs activités s'harmonisent avec les priorités nationales de développement [paragraphe 11]
Emploi	- Déclarer et poursuivre, comme objectif majeur, une politique active élaborée afin de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, et le travail décent [paragraphe 13] - Elaborer et mettre en œuvre des cadres d'action intégrés afin de faciliter la transition vers l'économie formelle [paragraphe 21] - Etablir ou maintenir, selon le cas, des socles de protection sociale dans le cadre de stratégies pour assurer progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale [paragraphe 22] - Prendre des mesures efficaces pour prévenir et éliminer le travail forcé, assurer aux victimes un accès à des mécanismes de recours, élaborer une politique nationale et un plan d'action, et orienter et appuyer les employeurs [paragraphe 23-24] - Elaborer 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 [paragraphe 26]	- S'efforcer d'accroître les opportunités et les normes d'emploi en tenant compte des politiques et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi [paragraphe 16] - Avant de commencer leurs activités, 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 [paragraphe 17] - Donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil [paragraphe 18] - Utiliser des technologies qui génèrent de l'emploi, de manière directe et indirecte, participer à l'élaboration de techniques appropriées et adapter les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil [paragraphe 19] - Etablir des liens avec des entreprises nationales, en privilégiant l'approvisionnement local et en promouvant la transformation locale de matières premières et la fabrication locale de pièces et d'équipements [paragraphe 20] - Promouvoir la transition vers l'économie formelle [paragraphe 21]

¹³ Pour une description générale de la diligence raisonnable, voir 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* (Nations Unies, 2011)

	Les principes à l'intention des gouvernements	Les principes à l'intention des entreprises
	• Poursuivre des politiques élaborées afin de promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi, avec l'objectif d'éliminer toute discrimination liée à la race, la couleur, le sexe, la religion, l'appartenance politique et l'origine nationale ou sociale [paragraphe 28] • 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 [paragraphe 29] • Ne jamais contraindre ou encourager des entreprises multinationales à discriminer et donner des orientations, le cas échéant pour éviter toutes formes de discrimination [paragraphe 31] • Etudier l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels [paragraphe 32] • En coopération avec les entreprises multinationales et nationales, assurer la protection du revenu des travailleurs qui ont été licenciés [paragraphe 36]	• Compléter les systèmes publics de sécurité sociale et contribuer à leur développement [paragraphe 22] • Prendre des mesures immédiates et efficaces pour obtenir l'interdiction et l'élimination du travail forcé dans le cadre de leurs activités [paragraphe 25] • Respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et prendre d'urgence des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants [paragraphe 27] • S'inspirer du principe de la non-discrimination et 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 [paragraphe 30] • S'efforcer d'assurer un emploi stable aux travailleurs, s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale, promouvoir la sécurité de l'emploi, en signalant suffisamment à l'avance les changements dans leurs activités et en évitant les licenciements arbitraires [paragraphe 33-35]
Formation	• Elaborer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi et en coopération avec toutes les parties intéressées [paragraphe 37]	• Fournir une formation appropriée à leurs travailleurs à tous les niveaux afin de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays [paragraphe 38] • Participer à des programmes visant 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, fournir également les services de personnel de formation qualifié [paragraphe 39] • Offrir des opportunités aux cadres de direction locaux afin d'élargir leur expérience au sein de l'entreprise [paragraphe 40]
Conditions de travail et de vie	• S'efforcer d'adopter des mesures appropriées pour s'assurer que les groupes à bas revenus et les secteurs les moins développés bénéficient autant que possible des activités des entreprises multinationales [paragraphe 42] • S'assurer que les entreprises multinationales aussi bien que nationales fournissent des normes de sécurité et d'hygiène appropriées, contribuent à promouvoir une culture de la prévention, notamment en prenant des mesures pour combattre la violence contre les femmes et les hommes et veiller à la sécurité des bâtiments, et que les travailleurs qui ont été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle soient indemnisés [paragraphe 43]	• Dans l'ensemble de leurs activités, offrir des salaires, prestations et conditions de travail pas moins favorables que ceux offerts par les employeurs comparables dans le pays prenant en considération le niveau général des salaires dans le pays, le coût de la vie, les prestations de sécurité sociale, les facteurs d'ordre économique et la productivité [paragraphe 41] • Maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées au travail, faire connaître aux intéressés tous les risques particuliers qui sont associés à de nouveaux produits et procédés, partager les bonnes pratiques observées dans d'autres pays et jouer un rôle de premier plan dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et de santé [paragraphe 44] • Coopérer pleinement avec les organisations internationales et nationales compétentes en matière de sécurité et de santé, les autorités nationales, les travailleurs et leurs organisations, et intégrer les questions concernant la sécurité et la santé dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs [paragraphe 45-46]

	Les principes à l'intention des gouvernements	Les principes à l'intention des entreprises
Relations professionnelles	• 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 de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix [paragraphe 51] • Ne pas offrir d'avantages particuliers pour attirer les investissements qui se traduisent par des restrictions à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collectives [paragraphe 52] • Faire en sorte que, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, les travailleurs touchés par des atteintes aux droits de l'homme aient accès à un recours effectif [paragraphe 64] • Veiller à ce qu'un mécanisme de conciliation et d'arbitrage volontaires soit établi et accessible gratuitement en vue de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs [paragraphe 67]	• Appliquer, dans l'ensemble de leurs activités, les normes en vigueur en matière de relations professionnelles [paragraphe 47] • Respecter la liberté syndicale et le droit à la négociation collective et fournir les moyens et informations nécessaires pour des négociations collectives efficaces [paragraphe 48, 57 & 61] • Soutenir les organisations représentatives des employeurs [paragraphe 50] • Favoriser des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel [paragraphe 63] • User de leur influence pour encourager leurs partenaires commerciaux à prévoir des moyens efficaces à des fins de réparation [paragraphe 65] • Examiner les réclamations des travailleurs selon une procédure appropriée [paragraphe 66] • S'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs qu'elles emploient [paragraphe 68]

ANNEXE IV.

Liste des ratifications des conventions fondamentales de l'OIT par les Etats Membres de la région Afrique

Pays	Liberté syndicale		Travail forcé		Discrimination		Travail des enfants	
	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)	Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)	Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
Afrique du Sud	1996	1996	1997	1997	2000	1997	2000	2000
Algérie	1962	1962	1962	1969	1962	1969	1984	2001
Angola	2001	1976	1976	1976	1976	1976	2001	2001
Bénin	1960	1968	1960	1961	1968	1961	2001	2001
Botswana	1997	1997	1997	1997	1997	1997	1997	2000
Burkina Faso	1960	1962	1960	1997	1969	1962	1999	2001
Burundi	1993	1997	1963	1963	1993	1993	2000	2002
Cabo Verde	1999	1979	1979	1979	1979	1979	2011	2001
Cameroun	1960	1962	1960	1962	1970	1988	2001	2002
Centrafricaine, République	1960	1964	1960	1964	1964	1964	2000	2000
Comores	1978	1978	1978	1978	1978	2004	2004	2004

Pays	Liberté syndicale		Travail forcé		Discrimination		Travail des enfants	
	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)	Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)	Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
Congo	1960	1999	1960	1999	1999	1999	1999	2002
Côte d'Ivoire	1960	1961	1960	1961	1961	1961	2003	2003
Djibouti	1978	1978	1978	1978	1978	2005	2005	2005
Egypte	1957	1954	1955	1958	1960	1960	1999	2002
Erythrée	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2019
Eswatini	1978	1978	1978	1979	1981	1981	2002	2002
Ethiopie	1963	1963	2003	1999	1999	1966	1999	2003
Gabon	1960	1961	1960	1961	1961	1961	2010	2001
Gambie	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2001
Ghana	1965	1959	1957	1958	1968	1961	2011	2000
Guinée	1959	1959	1959	1961	1967	1960	2003	2003
Guinée-Bissau	-	1977	1977	1977	1977	1977	2009	2008
Guinée équatoriale	2001	2001	2001	2001	1985	2001	1985	2001
Kenya	-	1964	1964	1964	2001	2001	1979	2001
Lesotho	1966	1966	1966	2001	1998	1998	2001	2001
Libéria	1962	1962	1931	1962	-	1959	-	2003
Libye	2000	1962	1961	1961	1962	1961	1975	2000

Pays	Liberté syndicale		Travail forcé		Discrimination		Travail des enfants	
	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)	Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)	Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
Madagascar	1960	1998	1960	2007	1962	1961	2000	2001
Malawi	1999	1965	1999	1999	1965	1965	1999	1999
Mali	1960	1964	1960	1962	1968	1964	2002	2000
Maroc	-	1957	1957	1966	1979	1963	2000	2001
Maurice	2005	1969	1969	1969	2002	2002	1990	2000
Mauritanie	1961	2001	1961	1997	2001	1963	2001	2001
Mozambique	1996	1996	2003	1977	1977	1977	2003	2003
Namibie	1995	1995	2000	2000	2010	2001	2000	2000
Niger	1961	1962	1961	1962	1966	1962	1978	2000
Nigéria	1960	1960	1960	1960	1974	2002	2002	2002
Ouganda	2005	1963	1963	1963	2005	2005	2003	2001
République démocratique du Congo	2001	1969	2001	1962	1980	1981	1981	2000
Rwanda	1988	1988	2001	1962	1980	1981	1981	2000
Sao Tomé-et-Principe	1992	1992	2005	2005	1982	1982	2005	2005
Sénégal	1960	1961	1960	1961	1962	1967	1999	2000
Seychelles	1978	1999	1978	1978	1999	1999	2000	1999

Pays	Liberté syndicale		Travail forcé		Discrimination		Travail des enfants	
	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)	Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)	Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
Sierra Leone	1961	1961	1961	1961	1968	1966	2011	2011
Somalie	2014	2014	1960	1961	-	1961	-	2014
Soudan	-	1957	1957	1970	1970	1970	2003	2003
Soudan du Sud	-	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012
Tanzanie, République-Unie de	2000	1988	2001	1962	1980	1981	1981	2000
Tchad	1960	1961	1960	1961	1966	1966	2005	2000
Togo	1960	1983	1960	1999	1983	1983	1984	2000
Tunisie	1957	1957	1962	1959	1968	1959	1995	2000
Zambie	1996	1996	1964	1965	1972	1979	1976	2001
Zimbabwe	2003	1998	1998	1998	1989	1999	2000	2000
Zimbabwe	2003	1998	1998	1998	1989	1999	2000	2000

Source: Bureau international du Travail. Normlex: Système d'information sur les normes internationales du travail. www.ilo.org/normlex.

ANNEXE V.

Liste des ratifications des autres conventions mentionnées dans la Déclaration sur les EMN

Pays	Relations professionnelles		Promotion de l'emploi		Egalité de traitement	Sécurité de l'emploi	Formation	Conditions de travail
	Convention sur la négociation collective, 1981 (n° 154)	Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (n° 135)	Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (n° 122)	Convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 (n° 168)	Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156)	Convention sur le licenciement, 1982 (n° 158)	Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 (n° 142)	Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 (n° 173)
Afrique du Sud	-	-	-	-	-	-	-	-
Algérie	-	2006	1969	-	-	-	1984	-
Angola	-	-	-	-	-	-	-	-
Bénin	2012	2001	-	-	-	-	-	-
Botswana	-	-	-	-	-	-	-	1997
Burkina Faso	-	1974	2009	-	-	-	2009	1999
Burundi	-	1997	-	-	-	-	-	-
Cabo Verde	-	-	-	-	-	-	-	-
Cameroun	-	1976	1970	-	-	1988	-	-
Centrafricaine, République	-	-	2006	-	-	2006	2006	-
Comores	-	-	1978	-	-	-	-	-

Pays	Relations professionnelles		Promotion de l'emploi		Egalité de traitement	Sécurité de l'emploi	Formation	Conditions de travail
	Convention sur la négociation collective, 1981 (n° 154)	Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (n° 135)	Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (n° 122)	Convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 (n° 168)	Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156)	Convention sur le licenciement, 1982 (n° 158)	Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 (n° 142)	Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 (n° 173)
Congo	-	-	-	-	-	-	-	-
Côte d'Ivoire	-	1973	-	-	-	-	-	-
Djibouti	-	-	1978	-	-	-	-	-
Egypte	-	1982	-	-	-	-	1982	-
Erythrée	-	-	-	-	-	-	-	-
Eswatini	-	-	-	-	-	-	-	-
Ethiopie	-	-	-	-	1991	1991	-	-
Gabon	1988	1975	2009	-	-	1988	-	-
Gambie	-	-	-	-	-	-	-	-
Ghana	-	-	-	-	-	-	-	-
Guinée	-	1977	1966	-	1995	-	1978	-
Guinée-Bissau	-	-	-	-	-	-	-	-
Guinée équatoriale	-	-	-	-	-	-	-	-
Kenya	-	1979	-	-	-	-	1979	-
Lesotho	-	1998	-	-	-	2001	-	-
Libéria	-	-	-	-	-	-	-	-
Libye	-	-	1971	-	-	-	-	-

Pays	Relations professionnelles		Promotion de l'emploi		Egalité de traitement	Sécurité de l'emploi	Formation	Conditions de travail
	Convention sur la négociation collective, 1981 (n° 154)	Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (n° 135)	Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (n° 122)	Convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 (n° 168)	Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156)	Convention sur le licenciement, 1982 (n° 158)	Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 (n° 142)	Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 (n° 173)
Madagascar	2019	-	1966	-	-	-	-	1998
Malawi	-	-	-	-	-	1986	-	-
Mali	-	1995	2016	-	-	-	-	-
Maroc	2009	2002	1979	-	-	1993	-	-
Maurice	2011	-	-	-	2004	-	-	-
Mauritanie	-	-	1971	-	-	-	-	-
Mozambique	-	-	1996	-	-	-	-	-
Namibie	-	-	2018	-	-	1996	-	-
Niger	1985	1972	2018	-	1985	1985	1993	-
Nigéria	-	-	-	-	-	-	-	-
Ouganda	1990	-	1967	-	-	1990	-	-
République démocratique du Congo	-	2001	-	-	-	1987	-	-
Rwanda	2018	1988	2010	-	-	-	-	-
Sao Tomé-et-Principe	2005	2005	-	-	-	-	-	-
Sénégal	-	1976	1966	-	-	-	-	-

Pays	Relations professionnelles		Promotion de l'emploi		Egalité de traitement	Sécurité de l'emploi	Formation	Conditions de travail
	Convention sur la négociation collective, 1981 (n° 154)	Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (n° 135)	Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (n° 122)	Convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 (n° 168)	Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156)	Convention sur le licenciement, 1982 (n° 158)	Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 (n° 142)	Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 (n° 173)
Seychelles	-	-	-	-	-	-	-	-
Sierra Leone	-	-	-	-	-	-	-	-
Somalie	-	-	-	-	-	-	-	-
Soudan	-	-	1970	-	-	-	-	-
Soudan du Sud	-	-	-	-	-	-	-	-
Tanzanie, République-Unie de	1998	1983	-	-	-	-	1983	-
Tchad	-	1998	2015	-	-	-	-	2000
Togo	-	-	2012	-	-	-	-	-
Tunisie	2014	2007	1966	-	-	-	1989	-
Zambie	1986	1973	1979	-	-	1990	-	1998
Zimbabwe	-	1998	-	-	-	-	-	-

	Sécurité et santé au travail
Pays	Convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977 (n° 148) Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155) Convention sur les services de santé au travail, 1985 (n° 161) Convention sur l'amiante, 1986 (n° 162) Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (n° 167) Convention sur les produits chimiques, 1990 (n° 170) Convention sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 (n° 174) Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 (n° 176) Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 (n° 184) Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (n° 187)
Afrique du Sud	- - - - - - - - - - - - - - -
Algérie	- 2006 - - - - - - - - -
Angola	- - - - - - - - - - - - - - -
Bénin	- - 1998 - - - - - - - - -
Botswana	- - - - - - - - - - - - - - -
Burkina Faso	- - 1997 - - - - - - - - -
Burundi	- - - - - - - - - - - - - - -
Cabo Verde	- 2000 - - - - - - - - -
Cameroun	- - - 1989 - - - - - - - - -
Centrafricaine, République	- 2006 - - - - - - - - -
Comores	- - - - - - - - - - - - - - -
Congo	- - - - - - - - - - - - - - -
Côte d'Ivoire	- 2016 - 2016 - - - - - - - - -
Djibouti	- - - - - - - - - - - - - - -
Egypte	1988 - - - - - - - - - - - - - -
Erythrée	- - - - - - - - - - - - - - -

Pays	Sécurité et santé au travail									
	Convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977 (n° 148)	Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155)	Convention sur les services de santé au travail, 1985 (n° 161)	Convention sur l'amiante, 1986 (n° 162)	Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (n° 167)	Convention sur les produits chimiques, 1990 (n° 170)	Convention sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 (n° 174)	Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 (n° 176)	Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 (n° 184)	Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (n° 187)
Eswatini	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ethiopie	-	1991	-	-	-	-	-	-	-	-
Gabon	-	2015	2015	-	2015	-	-	-	-	-
Gambie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ghana	1986	-	-	-	-	-	-	-	2011	-
Guinée	1982	-	-	-	2017	-	-	2017	-	2017
Guinée-Bissau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Guinée équatoriale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kenya	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lesotho	-	2001	-	-	1998	-	-	-	-	-
Libéria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Libye	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Madagascar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Malawi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mali	-	2016	-	-	-	-	-	-	-	-
Moroc	-	-	-	2011	-	-	-	2013	-	-

[illegible]

Pays	Sécurité et santé au travail									
	Convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977 (n° 148)	Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155)	Convention sur les services de santé au travail, 1985 (n° 161)	Convention sur l'amiante, 1986 (n° 162)	Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (n° 167)	Convention sur les produits chimiques, 1990 (n° 170)	Convention sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 (n° 174)	Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 (n° 176)	Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 (n° 184)	Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (n° 187)
Soudan du Sud	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tanzanie, République-Unie de	1983	-	-	-	-	1999	-	-	-	-
Tchad	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Togo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2012
Tunisie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zambie	1980	2013	-	-	-	-	-	1999	-	2013
Zimbabwe	-	2003	2003	2003	-	1998	2003	2003	-	-

Pays	Protection sociale			Gouvernance			Peuples indigènes et tribaux	Catégories particulières de travailleurs	
	Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (n° 102)	Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980] (n° 121)	Convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969 (n° 130)	Convention sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81)	Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (n° 129)	Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (n° 144)	Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 (n° 169)	Convention sur les plantations, 1958 (n° 110)	Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) (n° 186)
Afrique du Sud	-	-	-	2013	-	2003	-	-	2013
Algérie	-	-	-	1962	-	1993	-	-	2016
Angola	-	-	-	1976	-	-	-	-	-
Bénin	-	-	-	2001	-	2001	-	-	2011
Botswana	-	-	-	-	-	1997	-	-	-
Burkina Faso	-	-	-	1974	1974	2001	-	-	-
Burundi	-	-	-	1971	-	1997	-	-	-
Cabo Verde	-	-	-	1979	-	-	-	-	2015
Cameroun	-	-	-	1962	-	2018	-	-	-
Centrafricaine, République	-	-	-	1964	-	2006	2010	-	-
Comores	-	-	-	1978	-	2014	-	-	-
Congo	-	-	-	1999	-	1999	-	-	2014
Côte d'Ivoire	-	-	-	1987	1987	1987	-	1961	-
Djibouti	-	-	-	1978	-	2005	-	-	2018

Pays	Protection sociale			Gouvernance			Peuples indigènes et tribaux	Catégories particulières de travailleurs	
	Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (n° 102)	Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980] (n° 121)	Convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969 (n° 130)	Convention sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81)	Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (n° 129)	Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (n° 144)	Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 (n° 169)	Convention sur les plantations, 1958 (n° 110)	Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) (n° 186)
Egypte	-	-	-	1956	2003	1982	-	-	-
Erythrée	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eswatini	-	-	-	1981	-	1981	-	-	-
Ethiopie	-	-	-	-	-	2011	-	-	-
Gabon	-	-	-	1972	-	1988	-	-	2014
Gambie	-	-	-	-	-	-	-	-	2018
Ghana	-	-	-	1959	-	2011	-	-	2013
Guinée	-	1967	-	1959	-	1995	-	-	-
Guinée-Bissau	-	-	-	1977	-	-	-	-	-
Guinée équatoriale	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kenya	-	-	-	1964	1979	1990	-	-	2014
Lesotho	-	-	-	2001	-	1998	-	-	-
Libéria	-	-	-	2003	-	2003	-	1959	2006
Libye	1975	1975	1975	1971	-	-	-	-	-

Pays	Protection sociale			Gouvernance			Peuples indigènes et tribaux	Catégories particulières de travailleurs	
	Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (n° 102)	Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980] (n° 121)	Convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969 (n° 130)	Convention sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81)	Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (n° 129)	Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (n° 144)	Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 (n° 169)	Convention sur les plantations, 1958 (n° 110)	Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) (n° 186)
Madagascar	-	-	-	1971	1971	1997	-	-	-
Malawi	-	-	-	1965	1971	1986	-	-	-
Mali	-	-	-	1964	-	2008	-	-	-
Maroc	-	-	-	1958	1979	2013	-	-	2012
Maurice	-	-	-	1969	-	1994	-	-	2014
Mauritanie	1968	-	-	1963	-	-	-	-	-
Mozambique	-	-	-	1977	-	1996	-	-	-
Namibie	-	-	-	2018	-	1995	-	-	-
Niger	1966	-	-	1979	-	2018	-	-	-
Nigéria	-	-	-	1960	-	1994	-	-	2013
Ouganda	-	-	-	1963	-	1994	-	-	-
République démocratique du Congo	1987	1967	-	1968	-	2001	-	-	-
Rwanda	-	-	-	1980	-	2018	-	-	-
Sao Tomé et-Principe	-	-	-	1982	-	1992	-	-	-

Pays	Protection sociale			Gouvernance			Peuples indigènes et tribaux	Catégories particulières de travailleurs	
	Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (n° 102)	Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980] (n° 121)	Convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969 (n° 130)	Convention sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81)	Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (n° 129)	Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (n° 144)		Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 (n° 169)	Convention sur les plantations, 1958 (n° 110)
Sénégal	1962	1966	-	1962	-	2004	-	-	-
Seychelles	-	-	-	2005	-	2005	-	-	2014
Sierra Leone	-	-	-	1961	-	1985	-	-	-
Somalie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soudan	-	-	-	1970	-	-	-	-	-
Soudan du Sud	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tanzanie, République-Unie de	-	-	-	1962	-	1983	-	-	-
Tchad	2015	-	-	1965	-	1998	-	-	-
Togo	2013	-	-	2012	2012	1983	-	-	2012
Tunisie	-	-	-	1957	-	2014	-	-	2017
Zambie	-	-	-	2013	2013	1978	-	-	-
Zimbabwe	-	-	-	1993	1993	1989	-	-	-

Source: Bureau international du Travail. Normlex: Système d'information sur les normes internationales du travail. www.ilo.org/normlex.



**Unité des entreprises multinationales
et de l'engagement auprès des entreprises (MULTI)**

Département des entreprises
www.ilo.org/multi
multi@ilo.org

ISBN 978-92-2-133789-8



9 789221 337898