



Organisation
internationale
du Travail



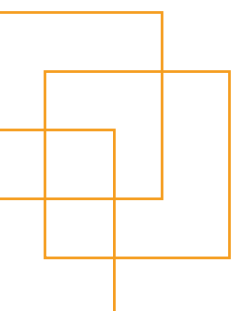
EUROPE ET ASIE CENTRALE

10^e Réunion
régionale européenne

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 Europe et Asie centrale

Istanbul, Turquie
2-5 octobre 2017



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 Europe et en Asie centrale

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.

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 Europe et en Asie centrale / Bureau international du Travail, Genève 2017.

ISBN 978-92-2-231310-5 (version imprimée)

ISBN 978-92-2-231311-2 (web pdf)

International Labour Office. Multinational Enterprises and Enterprise Engagement Unit; International Labour Organization. European Regional Meeting (10th: 2017: Istanbul, Turkey).

multinational enterprise / promotion of employment / employment creation / ILO Declaration / foreign investment / trend / Europe / Central Asia

03.04.9

Cette publication paraît également en anglais: *Multinational enterprises, development and decent work: Report on the promotion and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in Europe and Central Asia*, ISBN 978-92-2-119773-7 (version imprimée) et 978-92-2-119774-4 (web pdf), Genève 2017; en espagnol: *Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente: Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en Europa y Asia Central*, ISBN 978-92-2-330851-3 (version imprimée) et 978-92-2-330852-0 (web pdf), Genève 2017; en allemand: *Multinationale Unternehmen, Entwicklung und menschenwürdige Arbeit: Bericht über die Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in Europa und Zentralasien*, ISBN 978-92-2-728447-9 (version imprimée) et 978-92-2-728448-6 (web pdf), Genève 2017; en russe: *Многонациональные корпорации, развитие и достойный труд: Доклад о содействии и применении Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, в Европе и Центральной Азии*, ISBN 978-92-2-431073-7 (version imprimée) et 978-92-2-431074-4 (web pdf), Genève 2017.

Données de catalogage du BIT

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.

Des informations sur les publications et les produits numériques du BIT sont disponibles sur : www.ilo.org/publns.

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, préparation de manuscrits, lecture et correction d'épreuves, 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-WEI-REP



Avant-propos

Le présent rapport s'inscrit dans le cadre de la stratégie que le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a adoptée en mars 2014 afin d'encourager la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN). Cette stratégie repose sur des activités promotionnelles – à savoir sensibilisation, renforcement des capacités et assistance aux pays – et sur un système de collecte d'informations.

Le système de collecte d'informations consiste en un questionnaire succinct qui est adressé aux mandants tripartites des États membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) de la région où doit précisément avoir lieu la réunion régionale de l'Organisation. À partir des réponses apportées aux questions posées, l'OIT prépare un rapport qui sert ensuite d'élément de référence pour une discussion tripartite sur la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN, lors de cette réunion régionale de l'OIT.

Le premier rapport de ce type a été préparé pour la 18^e Réunion régionale américaine (Lima, Pérou, du 13 au 16 octobre 2014). Le second a été préparé pour la 13^e Réunion régionale africaine (Addis-Abeba, Éthiopie, du 30 novembre au 3 décembre 2015). Le troisième rapport a été préparé pour la 16^e Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (Bali, Indonésie, du 6 au 9 décembre 2016). Le présent rapport – le quatrième de la série – a été préparé à partir des réponses envoyées par les mandants tripartites des États membres de l'OIT de la région Europe et Asie centrale; il servira de base de discussion à un débat spécial en séance plénière lors de la 10^e Réunion régionale européenne (Istanbul, Turquie, du 2 au 5 octobre 2017).

Le rapport contient des éléments importants à examiner concernant la poursuite de la promotion et de l'application de la Déclaration sur les EMN dans la région, compte tenu notamment de l'adoption en mars 2017 de la Déclaration sur les EMN révisée et de ses outils opérationnels par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail. Nous sommes persuadés que ce rapport favorisera la poursuite du dialogue entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, facilitera la confrontation de leurs expériences et des enseignements qu'ils en ont tirés, et aidera à recenser les difficultés rencontrées ainsi que les solutions envisagées dans les domaines couverts par la Déclaration sur les EMN aux niveaux national et régional. Il contribuera également au rapport mondial qui doit être présenté au Conseil d'administration en 2018, rapport qui synthétisera les conclusions de l'ensemble des rapports régionaux, des discussions tripartites et des recommandations formulées lors des quatre réunions régionales de l'OIT.

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 ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont pris le temps de remplir et de lui renvoyer ce questionnaire. Nous remercions également les membres du personnel du siège et des bureaux locaux de l'OIT, en particulier le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), pour leur soutien, leurs conseils et leurs contributions aux différentes étapes du processus de collecte de l'information et d'élaboration de ce rapport.

Vic van Vuuren
Directeur
Département des entreprises

Githa Roelans
Cheffe d'unité
Unité des entreprises multinationales
et de l'engagement auprès des entreprises

Remerciements

Ce rapport a été élaboré par l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises (ENT/MULTI). Il a été rédigé par Franklin Riboud en collaboration avec Johannes Weiss. Emily Sims et Annie Van Klaveren ont apporté des observations techniques ainsi qu'un appui rédactionnel. Irina Akimova a apporté un soutien administratif.

La version anglaise du rapport a été révisée par John Dawson ; Mónica Moreno-Corregidor, Joël Cathenod, Oleg Svetlov et Klaus Birker/Dirk Wels ont traduit et révisé le rapport respectivement en espagnol, en français, en russe et en allemand.

Les unités allemande et russe du Service des documents officiels (OFF/DOC) ont passé en revue les versions allemande et russe.

Priscille Latchman (DTP/PRODOC) en a conçu la couverture. Le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) a apporté une aide substantielle tout au long de la production de ce rapport.

Table des matières

Avant-propos	5
Remerciements	7
Abréviations	13
Résumé	15
1. Introduction	17
2. La Déclaration sur les EMN	19
2.1 Les recommandations de la Déclaration sur les EMN	19
2.2 Lien avec les entreprises et le développement durables	20
2.3 Examen de la Déclaration sur les EMN	21
3. Les investissements directs étrangers et les EMN en Europe et en Asie Centrale	23
3.1 Évolution des IDE dans la région	23
3.1.1 <i>IDE entrants</i>	24
3.1.2 <i>IDE sortants</i>	26
3.1.3 <i>IDE intrarégionaux</i>	30
3.2 Les secteurs attractifs pour les IDE en Europe et en Asie centrale	31
3.3 Les IDE et le travail décent	32
3.4 Politiques et initiatives en matière d'investissement destinées à renforcer les effets positifs des IDE	34
4. La promotion des principes de la Déclaration sur les EMN en Europe et Asie Centrale	37
4.1 Connaissance des principes de la Déclaration sur les EMN	38
4.2 Difficultés rencontrées et solutions envisagées s'agissant des activités exercées par les EMN en Europe et en Asie centrale	41
4.2.1 <i>Emploi</i>	41

4.2.2	<i>Formation</i>	45
4.2.3	<i>Conditions de travail et de vie</i>	47
4.2.4	<i>Les relations professionnelles</i>	49
4.2.5	<i>Autres</i>	52
4.3	Dialogue et consultation	53
4.3.1	<i>Gouvernements</i>	54
4.3.2	<i>Organisations d'employeurs</i>	57
4.3.3	<i>Organisations de travailleurs</i>	58
4.4	Promotion des principes de la Déclaration sur les EMN	60
4.4.1	<i>Gouvernements</i>	61
4.4.2	<i>Organisations d'employeurs</i>	62
4.4.3	<i>Organisations de travailleurs</i>	63
4.5	Autres informations	64
5.	Remarques finales	65
	Références	67
	Annexes	71
I.	Questionnaires à l'intention des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs	73
II.	Liste des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs qui ont répondu au questionnaire	78
III.	Principes de la Déclaration sur les EMN (cinquième édition, mars 2017)	80
IV.	Liste des ratifications des conventions fondamentales de l'OIT par les États membres de la région Europe et Asie centrale	82
V.	Liste des ratifications des autres conventions mentionnées dans la Déclaration sur les EMN	84
VI.	Taux de chômage (%) dans les pays d'Europe et d'Asie centrale de 2012 à 2016	90

Encadrés

3.1. L'Union européenne	24
3.2. La Communauté des États indépendants (CEI)	25
3.3. Le Conseil de coopération régionale	26
3.4. Le Conseil de coopération des États de langue turcique	26
3.5. Le rôle de la Banque centrale européenne	27
4.1. Les entreprises et le travail décent: promouvoir la Déclaration sur les EMN dans les pays d'accueil	62
4.2. Promouvoir le dialogue social dans l'ex-République yougoslave de Macédoine	63

Figures

3.1. IDE entrants sur la période 2006-2015	24
3.2. IDE sortants sur la période 2006-2015	27
4.1. Pertinence attribuée aux domaines de la Déclaration sur les EMN par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs (en %)	40
4.2. Dialogue et consultation, gouvernements	54
4.3. Dialogue et consultation, organisations d'employeurs	57
4.4. Dialogue et consultation, organisations de travailleurs	58
4.5. Aperçu des activités organisées et des initiatives prises conjointement par des gouvernements, des organisations d'employeurs ou des organisations de travailleurs	61

Tableaux

3.1. Les pays d'Europe et d'Asie centrale dans le classement des 20 premiers pays sources d'IDE dans le monde	28
3.2. Les entreprises d'Europe et d'Asie centrale classées d'après leurs actifs à l'étranger en 2015 (tableau basé sur le classement par la CNUCED des 100 premières EMN non financières)	29
4.1. Réponses reçues des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs	37
4.2. Domaines couverts par la Déclaration sur les EMN	38
4.3. Pertinence attribuée aux domaines couverts par la Déclaration sur les EMN par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs (en %)	39
4.4. Activités/initiatives visant à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN, organisées/prises par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs	60

Abréviations

CEI	Communauté des États indépendants
IDE	investissement(s) direct(s) étranger(s)
PIB	Produit intérieur brut
OIT	Organisation internationale du Travail
EMN	entreprise(s) multinationale(s)
Déclaration sur les EMN	Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ESE	Europe du Sud-Est
CNUCED	Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement



Résumé

Ce rapport donne un aperçu de l'évolution des investissements directs étrangers (IDE) en Europe et en Asie centrale ainsi que des perspectives qu'ils ouvrent et des problèmes qu'ils posent en matière de travail décent. Il détaille également les initiatives menées par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs des États membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans la région, afin de mieux faire connaître les recommandations énoncées dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) et de promouvoir leur application.

En 2015, l'Europe et l'Asie centrale ont représenté plus d'un tiers des IDE entrants et près de la moitié des IDE sortants dans le monde. La majorité de ces flux d'IDE étaient des flux intrarégionaux, notamment à l'intérieur de l'Union européenne et de la Communauté des États indépendants (CEI). La part de la région dans les flux d'IDE, entrants et sortants, à l'échelle mondiale est inférieure à ce qu'elle était en 2006. Les IDE dans la région proviennent également de plus en plus de pays ne faisant pas partie de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), et en particulier de Chine. De manière générale, c'est le secteur des services, notamment financiers, qui attire la plus grande partie des IDE dans la région. Cela est particulièrement vrai en Europe occidentale, alors que les IDE dans les États membres de la CEI se concentrent principalement dans le secteur des ressources naturelles et le secteur manufacturier. Si les flux d'investissements dans la région ont créé des emplois, ce n'est pas sans créer des difficultés pour le travail décent. Les taux de chômage sont élevés, les formes d'emploi atypiques sont de plus en plus répandues, les inégalités s'accroissent et, dans certains pays, la part des travailleurs occupant un emploi vulnérable est en augmentation. Les entreprises multinationales (EMN) dont le siège social est situé dans la région sont des investisseurs transfrontaliers importants qui participent activement aux chaînes d'approvisionnement mondiales. Dans ce contexte, les gouvernements et les partenaires sociaux de la région ont un rôle essentiel à jouer pour s'assurer que les activités des entreprises multinationales, que celles-ci soient établies ou non dans la région, contribuent à créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité.

Dans le cadre du mécanisme de suivi de la Déclaration sur les EMN, adopté en mars 2014 par le Conseil d'administration lors de sa 320^e session, un questionnaire a été distribué par diverses voies aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs des États membres devant participer à la 10^e Réunion régionale européenne. Au total, 84 questionnaires remplis provenant de 44 pays – soit 86% des États membres de la région – ont été retournés. Bien que chaque pays ait une expérience différente de l'effet des

IDE, on observe souvent une convergence de vues quant aux domaines de la Déclaration sur les EMN considérés comme étant les plus pertinents.

Le domaine le plus souvent cité pour sa pertinence a été celui des salaires, des prestations et des conditions de travail (sélectionné dans 79% des réponses), suivi par la promotion de l'emploi (71%), puis la sécurité et la santé (68%). Les domaines sélectionnés presque systématiquement par les trois groupes ont été la sécurité de l'emploi (dans 62% des réponses en moyenne: 67% des gouvernements, 57% des organisations d'employeurs et 61% des organisations de travailleurs) et la formation (60%, 67% et 57% respectivement). Des divergences entre les groupes interrogés ont été constatées, concernant notamment la liberté syndicale et le droit d'organisation ainsi que la négociation collective. Ces deux domaines ont été jugés pertinents par presque toutes les organisations de travailleurs (71% et 79% respectivement) et par une proportion moindre d'organisations d'employeurs (43% et 52% respectivement). Ces deux domaines ont également été jugés pertinents (60% et 63% respectivement) dans les réponses provenant des gouvernements.

Les personnes interrogées ont également fait part de leurs points de vue sur les possibilités offertes et les difficultés posées par les activités des EMN. Nombre d'entre elles ont souligné que plusieurs difficultés et réalités économiques empêchaient de mettre pleinement en œuvre les recommandations de la Déclaration sur les EMN, malgré la pertinence de ces dernières. Parmi les difficultés mentionnées figuraient l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences, le degré d'informalité élevé, les questions liées aux zones franches d'exportation, les effets négatifs des pratiques de sous-traitance des EMN sur les droits des travailleurs et l'absence de conditions de travail décentes tout au long des chaînes d'approvisionnement. Toutefois, les personnes interrogées ont également cité des possibilités offertes par les EMN, comme par exemple, la plus grande capacité de ces entreprises, par rapport aux entreprises nationales, à créer des emplois en grand nombre et de meilleure qualité, à offrir des possibilités de formation à leurs employés, à payer des salaires plus élevés, à appliquer des normes de sécurité et de santé plus strictes et à promouvoir l'égalité de chances et de traitement.

Elles ont décrit divers mécanismes destinés à faciliter le dialogue et les consultations sur les activités des EMN. Les réponses ont indiqué un degré important de communication et de coopération officielles entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, d'une part, et les entreprises multinationales, d'autre part: un tiers des réponses ont indiqué qu'un interlocuteur avait été mis en place pour les multinationales étrangères. Par ailleurs, plus d'un tiers des réponses de chaque groupe ont indiqué que des consultations avaient été organisées avec les multinationales étrangères, les gouvernements ou les organisations d'employeurs et de travailleurs d'autres pays. Un peu moins de la moitié d'entre elles ont indiqué que des activités visant à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN avaient été organisées récemment. Près de la moitié de ces activités ou initiatives ont été organisées avec l'assistance technique de l'OIT, plus de la moitié avec des gouvernements ou des organisations d'autres pays, et près des deux-tiers avec le gouvernement et des organisations d'employeurs ou de travailleurs d'un même pays.

Parmi les gouvernements et les organisations interrogés, un certain nombre ont demandé au Bureau d'intensifier ses activités de promotion de la Déclaration sur les EMN en Europe et en Asie centrale, et ont exprimé leur volonté de renforcer leurs propres actions en ce sens. Plusieurs d'entre eux ont également insisté sur la nécessité d'une plus grande collaboration avec d'autres organisations internationales sur ce sujet. Certaines réponses ont souligné l'importance de cadres stratégiques et réglementaires appropriés pour promouvoir efficacement l'application des principes de la Déclaration sur les EMN; d'autres ont insisté sur la nécessité d'effectuer de nouvelles études sur les activités des multinationales. Plusieurs gouvernements ont indiqué qu'ils allaient fonder leurs futures activités de promotion sur la version récemment révisée de la Déclaration sur les EMN et ses outils opérationnels.

Enfin, de nombreux gouvernements et organisations ont manifesté leur intérêt pour une collaboration accrue avec l'OIT concernant la promotion des principes de la Déclaration sur les EMN dans la région.



Introduction

Le présent rapport dresse le bilan des activités entreprises par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs des États membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans la région Europe et Asie centrale¹, afin de mieux faire connaître les recommandations énoncées dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN).

Le rapport a été établi à partir d'informations recueillies grâce à un questionnaire envoyé directement aux mandants tripartites des 51 États membres de la région, qui participeront à la 10^e Réunion régionale européenne. Le questionnaire a été distribué par diverses voies en janvier 2017. Les réponses ont été réceptionnées jusqu'au 15 mai 2017.

Le grand nombre de questionnaires renvoyés par des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs – 84 au total – témoigne clairement de l'intérêt porté aux opportunités et aux défis que représentent les investissements directs étrangers (IDE) et les activités des entreprises multinationales (EMN) pour le travail décent et une croissance inclusive dans la région.

La région est marquée par un certain nombre de contrastes: beaucoup des plus grandes multinationales y ont leurs sièges et sont des acteurs clés des chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle comprend également des économies qui dépendent fortement des IDE pour poursuivre leur développement. La région exporte tout un ensemble de biens et de services comprenant aussi bien des ressources naturelles brutes que des produits manufacturés complexes. Alors que certains pays de la région figurent parmi les économies les plus prospères au monde, d'autres restent confrontés à une pauvreté, à des inégalités et à une informalité persistantes. Par ailleurs, la région a subi ces dernières années plusieurs crises économiques et financières, dont les effets négatifs sur les marchés du travail, la stabilité sociale et le développement durable se font encore sentir. Dans ce contexte, créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité est un défi majeur. La région Europe et Asie centrale est également la seule région du monde dans laquelle tous les États membres de l'OIT ont ratifié les huit conventions fondamentales de l'Organisation². L'adoption de la Déclaration sur les

1. Dans le cadre de ce rapport, la région Europe et Asie centrale englobe les pays de l'Union européenne, les autres pays d'Europe de l'Ouest et du Nord, les pays des Balkans occidentaux, les pays de la Communauté des États indépendants, ainsi que la Géorgie, Israël et la Turquie.

2. Les huit conventions fondamentales de l'OIT sont les suivantes: Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; Convention

EMN révisée³ arrive donc à point nommé pour guider les gouvernements des pays d'accueil et des pays d'implantation des sièges, les organisations d'employeurs et de travailleurs, et les multinationales elles-mêmes dans leurs initiatives visant à créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité dans la région et au-delà.

Le présent rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN en Europe et en Asie centrale est subdivisé comme suit:

- Le chapitre 2 offre une vue d'ensemble de la Déclaration sur les EMN et des recommandations qu'elle contient, lesquelles donnent des orientations sur la façon d'exploiter le potentiel des IDE et des activités des EMN en vue de promouvoir le travail décent et le développement.
- Le chapitre 3 décrit les principales caractéristiques des IDE dans la région, leur répartition par secteur, l'interaction entre les IDE et le travail décent, et les initiatives prises par les pouvoirs publics pour mieux adapter les IDE aux programmes de développement régionaux et nationaux.
- Le chapitre 4 expose une analyse des réponses apportées par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs d'États membres de l'OIT en Europe et en Asie centrale concernant la manière dont ils ont mis en avant et appliqué les principes de la Déclaration sur les EMN dans leurs pays.
- Le chapitre 5 conclut le rapport avec des remarques sur des points essentiels ainsi que des suggestions pour continuer à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN afin que ceux-ci soient plus largement appliqués dans la région.

(n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Se reporter à l'annexe IV pour plus de détails.

3. Se reporter au chapitre 2.



La Déclaration sur les EMN

2

2.1 Les recommandations de la Déclaration sur les EMN

Là où elles exercent leurs activités, les EMN ont la capacité de contribuer à une utilisation plus efficiente du capital, de la technologie et de la main-d'œuvre, de favoriser le bien-être économique et social, d'améliorer le niveau de vie, de satisfaire des besoins essentiels, d'offrir des perspectives d'emploi et de contribuer au plein exercice des droits fondamentaux, y compris de la liberté syndicale. À l'inverse, leurs activités peuvent également entraîner une concentration excessive du pouvoir économique et entrer en conflit avec les objectifs des politiques nationales et les intérêts des travailleurs.

La Déclaration de l'OIT sur les EMN reconnaît le rôle important des entreprises multinationales dans le développement économique et social ainsi que dans la concrétisation de l'objectif d'un emploi décent pour tous. Elle s'efforce de promouvoir les retombées positives des activités des EMN et de limiter au maximum à leurs éventuels effets négatifs, voire d'y remédier. La Déclaration sur les EMN est le seul instrument international comportant des recommandations à l'intention des multinationales, qui a fait l'objet d'un accord tripartite⁴. Elle s'adresse aussi aux gouvernements et aux partenaires sociaux, et ses principes «sont destinés à guider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays du siège et des pays d'accueil et les entreprises multinationales dans les mesures et les initiatives qu'ils prennent et les politiques sociales qu'ils adoptent, y compris celles qui se fondent sur les principes énoncés dans la Constitution et dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, afin d'encourager le progrès social et le travail décent» (BIT, 2017a, p. 2). La Déclaration invite les EMN – et toutes les autres entreprises – à se conformer à la législation nationale, à respecter les normes internationales – et notamment les normes internationales du travail⁵ et les instruments des Nations Unies portant sur les droits de l'homme – et à concourir à la réalisation des objectifs prioritaires en matière de développement.

4. Il est important de noter que dans la Déclaration sur les EMN, la définition des «entreprises multinationales» comprend les entreprises – qu'elles soient entièrement ou partiellement détenues par l'État ou qu'elles soient privées – qui possèdent ou contrôlent des moyens de production ou de distribution, des services ou d'autres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège. Ces entreprises peuvent être de grande ou de petite taille et avoir leur siège n'importe où dans le monde. Le terme désigne les diverses entités (société mère, entité locale ou les deux, ou encore ensemble du groupe) entre lesquelles se répartissent les responsabilités. 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.

5. Une liste de ces conventions et recommandations figure dans l'annexe I de la Déclaration sur les EMN (cinquième édition, mars 2017).

La Déclaration explicite le rôle des gouvernements, des entreprises et des organisations d'employeurs et de travailleurs, et attire l'attention sur la nécessité de mieux concilier les politiques et programmes des entreprises avec les politiques publiques et les objectifs de développement, dans le pays où s'exercent ces activités. Elle encourage vivement le dialogue entre les pays d'accueil des multinationales et les pays où se trouve le siège; entre les entreprises, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs; entre la direction et les travailleurs au niveau de l'entreprise. La Déclaration sur les EMN porte sur cinq domaines principaux: la politique générale, l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, et les relations professionnelles⁶.

2.2 Lien avec les entreprises et le développement durables

Les entreprises qui se conforment à la législation nationale et observent les recommandations de la Déclaration sur les EMN contribuent au développement durable, et plus particulièrement à sa composante sociale.

La promotion d'entreprises durables est aujourd'hui au cœur d'un grand débat international de vaste portée, et l'on est de plus en plus conscient de l'importance essentielle du secteur privé pour relever les principaux défis du développement, dont la création d'emplois (BIT, 2007, p. 1).

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 contient des objectifs qui portent notamment sur: l'accès pour tous et sur un pied d'égalité à une éducation de qualité ainsi qu'à des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie; la pérennité environnementale et une croissance économique partagée et durable; la possibilité pour tous d'occuper un emploi productif et décent. Il offre ainsi à la région une orientation intéressante et aux entreprises l'occasion unique de contribuer au développement durable, de repenser leurs stratégies et d'en évaluer les résultats.

Promouvoir des entreprises durables est un élément essentiel de l'Agenda du travail décent de l'OIT, qui se concentre sur le renforcement de règles de droit, d'institutions et de systèmes de gouvernance qui aident les entreprises à prospérer, tout en encourageant celles-ci à exercer leurs activités de manière durable. Le tripartisme, et notamment le dialogue social et les négociations collectives, est indispensable pour atteindre cet objectif. Par ailleurs, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable confirme que l'engagement et les efforts de l'OIT et de ses membres pour mettre en œuvre le mandat constitutionnel de l'Organisation et placer le plein emploi productif et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales doivent s'appuyer sur les quatre objectifs stratégiques indissociables, interdépendants et complémentaires de l'Agenda du travail décent – l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme – et sur les principes et droits fondamentaux au travail. Le rôle des entreprises multinationales est mentionné dans la préface de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, qui reconnaît également l'intérêt de la Déclaration sur les EMN pour aborder le rôle grandissant de ces acteurs dans la réalisation des objectifs de l'Organisation.

Les entreprises durables peuvent être de toutes tailles – micro-entreprise ou grande entreprise – et revêtir de multiples formes – entreprise publique ou multinationale, coopérative ou entreprise sociale. Or, compte tenu de l'essor croissant des IDE, de l'étendue des activités des multinationales et du nombre d'emplois directs, indirects et induits que celles-ci créent dans le monde entier, le concept d'entreprise durable prend tout son sens pour les grandes entreprises. Ainsi, une EMN durable doit chercher à optimiser les retombées économiques, sociales et environnementales positives de ses activités commerciales et adopter une attitude responsable et anticipatrice pour en limiter et en atténuer les incidences négatives.

6. Un résumé des dispositions de la Déclaration sur les EMN (cinquième édition, mars 2017) qui s'adressent aux gouvernements et aux entreprises figure dans l'annexe III.

Les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, adoptées en 2007 par la Conférence internationale du Travail, soulignent le rôle crucial qui revient aux gouvernements dans l'instauration d'un environnement propice au développement de telles entreprises, à savoir l'établissement d'un cadre législatif et réglementaire approprié et le renforcement des institutions et des systèmes de gouvernance qui régissent le fonctionnement des entreprises (BIT, 2007). Par ailleurs, les conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (BIT, 2016a) contiennent également des recommandations pertinentes pour les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs sur le renforcement des systèmes de gouvernance ainsi que des mesures visant à assurer une cohérence entre résultats économiques et travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

La Déclaration sur les EMN invite les gouvernements des États membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les multinationales qui exercent leurs activités sur le territoire de ces États à observer les principes énoncés dans cette Déclaration.

2.3 Examen de la Déclaration sur les EMN

Adoptée dans sa première version en 1977, la Déclaration sur les EMN a été modifiée à plusieurs reprises, la révision la plus récente datant de mars 2017 avec l'adoption de la cinquième édition par le Conseil d'administration à l'issue d'un processus d'examen tripartite. La version révisée place la Déclaration sur les EMN dans le cadre plus large du travail décent et du développement durable, notamment par des références au Programme de développement durable à l'horizon 2030 et aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies. Elle prend également en considération le fait que les EMN influent sur le développement non seulement par les activités qu'elles exercent, mais aussi par les relations qu'elles établissent avec d'autres entreprises dans le cadre de leurs processus de production.

S'appuyant sur des instruments récents de l'OIT, le texte révisé intègre de nouvelles dispositions concernant les principes et droits fondamentaux au travail, le travail forcé, le travail des enfants, l'égalité de chances et de traitement, l'égalité des rémunérations à travail égal, la sécurité sociale, la transition vers l'économie formelle, les salaires, les normes de sécurité et de santé au travail, y compris la promotion d'une culture de la prévention dans ce domaine, et le droit à indemnisation en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Elle fournit également des orientations portant, d'une part, sur la diligence raisonnable dont les entreprises devraient faire preuve, et d'autre part, sur des mécanismes efficaces d'examen des réclamations et de règlement des conflits du travail. Elle souligne en outre le rôle des gouvernements des pays d'accueil et des pays du siège des multinationales dans la promotion de pratiques sociales conformes à la Déclaration sur les EMN dans ces entreprises. Afin d'encourager toutes les parties à appliquer les principes de la Déclaration, des outils opérationnels ont été inclus dans une nouvelle annexe (*cf.* Annexe II). Ces outils sont notamment les suivants: activités de promotion (mécanisme de suivi au niveau régional, points focaux nationaux désignés sur une base tripartite pour promouvoir les principes de la Déclaration au niveau national, assistance technique de l'OIT dans les pays et par le biais du Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail); facilitation du dialogue entre entreprises et syndicats; procédure pour l'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration sur les EMN par interprétation de ses dispositions (procédure d'interprétation).



Les investissements directs étrangers et les entreprises multinationales en Europe et en Asie Centrale

3

Les investissements directs étrangers (IDE)⁷ et les entreprises multinationales qui prennent ces décisions d'investissement jouent un rôle essentiel dans l'économie et sur les marchés du travail de la région Europe et Asie centrale. Ce chapitre donne un bref aperçu des principales tendances en matière d'IDE dans la région, de leurs conséquences en ce qui concerne le travail décent, et de certaines initiatives politiques visant à exploiter le potentiel de ces investissements pour créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité.

3.1 Évolution des IDE dans la région

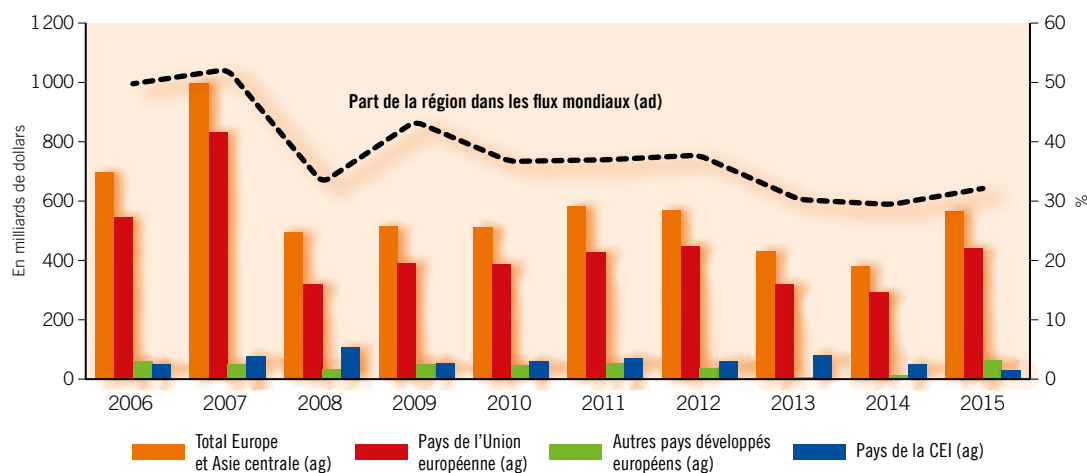
La région Europe et Asie centrale compte certains des pays au monde qui investissent le plus à l'étranger et qui bénéficient également d'investissements importants venus de l'étranger. Cependant, alors que la région représentait 50% des flux d'IDE dans le monde en 2007, cette part n'était plus que de 30% environ en 2015. Après quatre années consécutives de baisse, la valeur des flux d'IDE a augmenté en 2015 en raison, d'une part, d'une croissance fulgurante des fusions et acquisitions, en particulier dans les pays d'Europe occidentale, et d'autre part, des conditions financières favorables liées aux mesures de relance mises en place par la Banque centrale européenne. L'augmentation des flux d'investissement chinois vers l'Europe s'est également poursuivie. Ces facteurs réunis ont été suffisants pour permettre à la région de faire face à un contexte d'incertitude économique principalement dû à une croissance morose. Par ailleurs, les sanctions imposées à la Fédération de Russie, suite à la poursuite du conflit en Ukraine, ainsi que la baisse des prix des matières premières ont eu des effets négatifs sur les investissements dans les pays voisins (Hanemann et Huotari, 2016; CNUCED, 2016, p. 6).

7. Un IDE est l'opération par laquelle un résident d'un pays (investisseur direct étranger ou société mère) obtient un intérêt durable et une influence significative dans la gestion d'une entreprise résidant dans un pays autre que celui de l'investisseur direct étranger (entreprise de l'IDE ou filiale de l'entreprise ou filiale étrangère), opération qui implique une relation à long terme. ... Cet investissement comprend à la fois l'opération initiale entre les deux entités et toutes les opérations financières ultérieures entre elles et entre les filiales étrangères (CNUCED, 2007, p. 245).

3.1.1 IDE entrants

En 2015, environ un tiers des IDE entrants dans le monde étaient destinés à la région Europe et Asie centrale, une proportion qui s'établissait à 52% en 2007. Le montant des IDE entrants en Europe et en Asie centrale a diminué entre 2007 et 2015, passant de 996 à 380 milliards de dollars, avant de connaître un net rebond en 2015 pour atteindre 565 milliards de dollars. La figure 3.1 représente les IDE entrants dans la région sur la période 2006-2015. Environ 94% du total des IDE entrants dans la région se concentrent dans trois groupes de pays, à savoir, l'Union européenne (voir l'encadré 3.1), les autres pays européens industrialisés (Islande, Norvège et Suisse) et la Communauté des États indépendants (CEI). D'autres pays de la région ne figurent pas sur le graphique en raison de la part relativement faible que représentent les investissements étrangers dans ces pays dans le total des IDE entrants. Il s'agit d'Israël, de la Turquie ainsi que des pays des Balkans occidentaux (CNUCED, 2016).

Figure 3.1 IDE entrants sur la période 2006-2015



ag = axe de gauche ; ad = axe de droite.

Source : CNUCED, 2016.

Encadré 3.1. L'Union européenne

Les échanges commerciaux sont un élément fondateur de l'Union européenne, qui regroupe les 28 États membres suivants: l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, la Roumanie, le Royaume-Uni*, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède. L'Union européenne dispose d'un vaste marché unique permettant une libre circulation de la plupart des biens, des services, des capitaux et des personnes dans les États membres. Conçue à l'origine comme un projet essentiellement économique, l'UE est devenue une organisation qui exerce des responsabilités dans divers secteurs d'action – changement climatique, environnement, relations extérieures, santé, justice et migrations notamment (Union européenne, 2017; BBC, 2017).

* En 2016, le Royaume-Uni a décidé par référendum de quitter l'Union européenne; le pays a lancé la procédure de sortie en 2017.

En 2015, l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni totalisaient à eux trois 114 milliards de dollars d'IDE, soit 20% du montant total des IDE entrants dans la région Europe et Asie centrale. Cependant, la part de ces trois pays dans le total des IDE entrants a diminué au cours des dix dernières années, tandis que celle d'autres pays comme les Pays-Bas, la Suisse et l'Irlande a augmenté considérablement. Augmenter les flux de capitaux demeure une

préoccupation importante des pays du «Format 16 +1»⁸, à savoir, des pays d'Europe centrale et orientale d'un côté et la Chine de l'autre.

Les pays membres de la CEI (voir l'encadré 3.2) attirent également des IDE importants, même si le montant de ces investissements est environ 7 fois inférieur au montant investi dans l'Union européenne sur les dix années écoulées. Une grande partie des investissements dans les pays de la CEI sont liés à des projets pétroliers et gaziers et leur montant fluctue en fonction du prix de ces matières premières. En 2008, la part des pays de la CEI dans le total des IDE entrants était de 22%, alors qu'elle n'était plus que de 5% en 2015 (CNUCED, 2016). Même si la Fédération de Russie attire encore la plus grande partie des IDE entrants dans la CEI, sa part dans le montant total des investissements a diminué, passant de 68% en 2013 à 34% en 2015 (EIU, 2016; CNUCED, 2016). Les investisseurs issus d'économies en développement occupent une place de plus en plus importante dans les pays de la CEI. Entre 2010 et 2015, les stocks d'IDE en provenance de Chine ont quadruplé, passant de 6 à 23 milliards de dollars. La Chine, l'Inde, le Qatar et la République islamique d'Iran ont récemment réalisé des investissements importants dans les secteurs du pétrole et du gaz de la Fédération de Russie et du Kazakhstan (CNUCED, 2017).

Encadré 3.2 La Communauté des États indépendants (CEI)

La CEI est une association qui regroupe les 11 pays suivants*: l'Arménie, l'Azerbaïdjan, le Bélarus, le Kazakhstan, le Kirghizstan, la République de Moldavie, la Fédération de Russie, le Tadjikistan, le Turkménistan, l'Ukraine et l'Ouzbékistan. Les principales fonctions de la CEI sont la coordination des politiques publiques de ses membres pour ce qui concerne les questions économiques, les relations extérieures, la défense, l'immigration, les questions environnementales et le maintien de l'ordre.

Cinq États membres de la CEI font aussi partie de l'Union économique eurasiatique. Il s'agit de l'Arménie, du Bélarus, du Kazakhstan, du Kirghizstan et de la Fédération de Russie. Un traité signé en 2014 a créé un marché unique entre ces pays, instaurant une libre circulation des marchandises, des services, des capitaux et de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, les cinq États membres de l'Union économique eurasiatique forment avec l'Ukraine, la République de Moldavie et l'Ouzbékistan la zone de libre-échange de la Communauté des États indépendants.

* La Géorgie s'est officiellement retirée de la CEI en août 2009.

Les flux d'IDE vers les pays d'Europe du Sud-Est⁹, regroupés au sein du Conseil de coopération régionale (voir l'encadré 3.3), bien que moins importants que les flux à destination des pays de la CEI, n'ont pas connu la même baisse et ont même augmenté, grâce à une amélioration de la situation macro-économique et au processus d'adhésion à l'Union européenne, deux facteurs qui réduisent le risque tel qu'il est perçu par les investisseurs. Ces flux sont alimentés principalement par des investisseurs d'Europe occidentale, mais les investisseurs issus de pays voisins sont de plus en plus présents. Les investissements se font en grande partie dans le secteur manufacturier (CNUCED, 2016).

De la même façon, les investissements directs étrangers ont augmenté en Turquie au cours des dernières années, stimulés par une vague de fusions-acquisitions transfrontalières, en particulier dans le secteur des services financiers. Une grande partie de ces capitaux provient du Qatar (CNUCED, 2016). La Chine et l'Allemagne représentent également une part importante de ces afflux de capitaux, avec des investissements dans le secteur de l'énergie et

8. Les 16 États d'Europe centrale et orientale sont l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Macédoine, le Monténégro, la Pologne, la République tchèque, la Roumanie, la Serbie, la Slovaquie et la Slovénie. Le premier sommet du Format 16+1 s'est tenu à Varsovie (Pologne) en 2012. Le cinquième sommet, le plus récent, a eu lieu à Riga (Lettonie) en novembre 2016 (Tiezzi, 2015; Zeneli, 2016).

9. La Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement (CNUCED) considère que la sous-région comprend les pays suivants: l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, le Monténégro, la Serbie et l'ex-République yougoslave de Macédoine.

Encadré 3.3 Le Conseil de coopération régionale

Officiellement lancé à Sofia (Bulgarie) en 2008, le Conseil de coopération régionale est une structure qui a pour but de promouvoir la coopération régionale ainsi que l'intégration européenne et euratlantique de l'Europe du Sud-Est (ESE). Parmi les 46 membres du Conseil de coopération régionale figurent des pays, des organisations et des institutions financières internationales. Les participants issus de l'Europe du Sud-Est sont l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, la Grèce, le Kosovo*, le Monténégro, la République de Moldavie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, la Roumanie, la Serbie, la Slovénie et la Turquie. Le Conseil de coopération régionale travaille actuellement à réduire – et si possible éliminer – les obstacles à l'amélioration de la mobilité, de la connectivité des réseaux et de la compétitivité en Europe du Sud-Est, tout en contribuant à améliorer la gouvernance, le fonctionnement de l'état de droit et la sécurité dans la région. Le Conseil met actuellement en œuvre la stratégie « ESE 2020 » – Emploi et prospérité dans une perspective européenne – adoptée par six pays** d'Europe du Sud-Est. Cette stratégie comporte des objectifs précis à atteindre d'ici 2020, notamment l'augmentation des échanges commerciaux intrarégionaux et des IDE entrants***.

* Tel que défini dans la résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies n° 1244 de 1999.

** L'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, le Kosovo, le Monténégro, la Serbie et l'ex-République yougoslave de Macédoine. *** Site du Conseil de coopération régionale: <http://www.rcc.int/pages/2/about-us>.

Encadré 3.4 Le Conseil de coopération des États de langue turque

Créé en 2009, le Conseil de coopération des États de langue turque a pour but de développer la coopération multilatérale entre l'Azerbaïdjan, le Kazakhstan, le Kirghizstan et la Turquie. Parmi les objectifs énoncés dans l'accord fondateur du Conseil figure la création de conditions favorables aux échanges commerciaux et aux investissements. Sous l'égide du conseil, plusieurs mécanismes de coopération ont été mis en place au cours des dernières années, notamment le Conseil mondial des entrepreneurs turcs, qui cherche à renforcer la coopération économique en rassemblant des institutions du secteur privé des quatre pays*.

* Site du Conseil de coopération des États de langue turque: <http://www.turkkon.org/en-US/HomePage>.

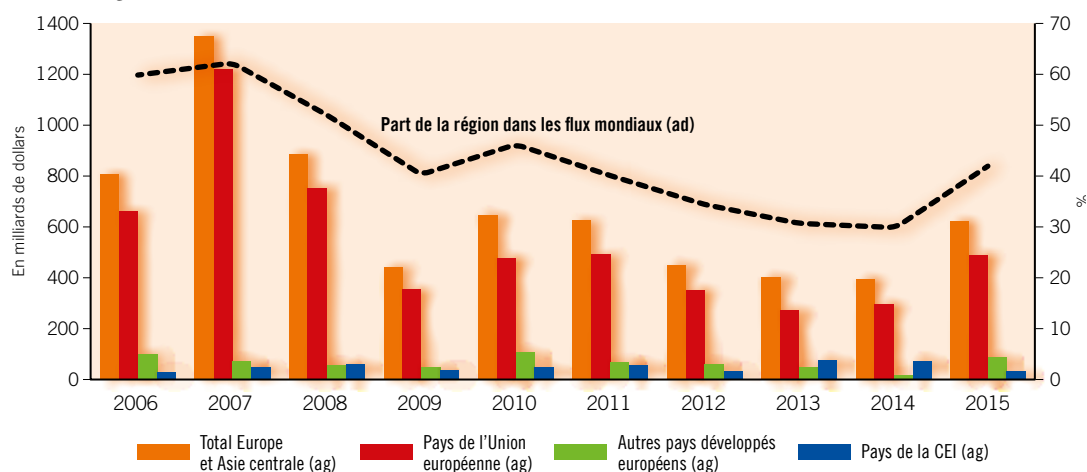
l'industrie automobile (Ewing, 2017). La Turquie est membre du Conseil de coopération des États de langue turque (voir l'encadré 3.4).

Les investissements chinois en Europe ont considérablement augmenté au cours des dernières années: en 2016, les entreprises chinoises ont investi 37 milliards de dollars au sein de l'Union européenne, ce qui représente une augmentation de 77% par rapport à l'année précédente. Les investissements chinois, qui se concentraient auparavant en Allemagne, en France, en Italie et au Royaume-Uni, se sont récemment étendus à d'autres pays disposant de ressources technologiques et d'actifs industriels (Hanemann et Huotari, 2016). S'il est approuvé par les autorités antitrust, l'accord d'un montant de 43 milliards de dollars passé entre l'entreprise publique ChemChina et l'entreprise agroalimentaire suisse Syngenta représenterait l'investissement le plus important jamais réalisé à l'étranger par une entreprise chinoise. Toutefois, dans le but de contrôler les sorties de capitaux du pays, le gouvernement chinois a récemment rétabli des limites sur les investissements à l'étranger, qui pourraient avoir une incidence sur les flux d'IDE à destination de l'Europe en 2017 (fDi Intelligence, 2017).

3.1.2 IDE sortants

Les IDE en provenance d'Europe et d'Asie centrale représentent aujourd'hui près de 42% du total des IDE dans le monde, contre 62% en 2007. Le montant des IDE sortants a diminué entre 2010 et 2014, passant de 1347 à 393 milliards de dollars, avant de remonter fortement pour atteindre 622 milliards de dollars en 2015. Environ 98% des flux de capitaux issus de

Figure 3.2 IDE sortants sur la période 2006-2015



ag = axe de gauche; ad = axe de droite.

Source: CNUCED, 2016.

la région proviennent de l'Union européenne, d'Islande, de Norvège, de Suisse et de la CEI (voir la figure 3.2).

Cette récente augmentation s'explique principalement par la reprise des investissements réalisés par des multinationales de l'Union européenne et d'autres pays européens développés, suite à la crise financière de 2008-2009. Les investissements directs de ces entreprises à l'étranger ont augmenté de 85% pour atteindre 576 milliards de dollars en 2015, ce qui représente environ 40% des IDE sortants dans le monde. Derrière cette tendance se cache une forte reprise des fusions-acquisitions: la valeur nette des acquisitions a en effet atteint 318 milliards de dollars en 2015, soit un montant plus de cinq fois supérieur à ce qu'il était en 2014 avec 57 milliards de dollars¹⁰, une augmentation largement favorisée par les conditions financières favorables instaurées par les mesures de relance de la Banque centrale européenne (voir l'encadré 3.5) (CNUCED, 2016, p. 6; Deutsche Welle, 2017).

Encadré 3.5 Le rôle de la Banque centrale européenne

La Banque centrale européenne (BCE) est responsable de la zone euro, c'est-à-dire de la zone qui rassemble les 19 pays partageant l'euro comme monnaie commune, à savoir: l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, Chypre, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, le Portugal, la Slovaquie et la Slovénie. La BCE a pour mission de maintenir la stabilité des prix en fixant les taux directeurs et en gérant la masse monétaire de la zone euro. Après la survenue de la crise des dettes souveraines de 2009-2011 dans la zone euro, la BCE a lancé une série de politiques monétaires, dont un plan d'assouplissement quantitatif pour un montant de 1200 milliards de dollars, un programme de rachat d'obligations illimité et la mise en place de taux d'intérêt négatifs (McBride et Alessi, 2015; CNN, 2017).

L'augmentation des investissements des multinationales européennes à l'étranger, entraînée par une série de méga-contrats, a provoqué une modification du classement des 20 premiers pays investisseurs en 2015 (voir le tableau 3.1). Les remontées les plus remarquables concernent en particulier la Suisse (153^e en 2014, 7^e en 2015), la Belgique (32^e en 2014, 11^e en 2015) et l'Irlande (9^e en 2014, 5^e en 2015) (CNUCED, 2016, p. 6). Les pays européens dont

10. Dans ce contexte, il convient de noter que le montant exceptionnellement faible des IDE en 2014 s'explique par la cession par Vodafone Royaume-Uni de sa participation dans l'entreprise américaine Verizon Wireless. Toutefois, même en ne tenant pas compte des effets de cette transaction, la valeur nette des acquisitions par des multinationales européennes a connu une augmentation sensible de 70%.

Tableau 3.1 Les pays d'Europe et d'Asie centrale dans le classement des 20 premiers pays sources d'IDE dans le monde

Rang en 2015	Rang en 2014	Pays source	IDE sortants en 2015 (en milliards de dollars US)	IDE sortants en 2014 (en milliards de dollars US)
1	1	États-Unis	300	317
2	4	Japon	129	114
3	3	Chine	128	123
4	7	Pays-Bas	113	56
5	9	Irlande	102	43
6	5	Allemagne	94	106
7	153	Suisse	70	–3
10	15	Luxembourg	39	23
11	32	Belgique	39	5
13	10	France	35	43
14	12	Espagne	35	35
16	14	Italie	28	27
17	6	Fédération de Russie	27	64
18	22	Suède	24	9
19	16	Norvège	19	18

Remarque: les 3 pays (États-Unis, Japon et Chine) situés en tête du classement ont été ajoutés en haut du tableau à titre indicatif.

Source: CNUCED, 2016, p. 6.

les montants des IDE sortants étaient les plus élevés en 2015 sont les Pays-Bas, l'Irlande et l'Allemagne.

Durant cette période, la Fédération de Russie est descendue dans le classement, avec des IDE sortants qui sont passés de 70 milliards de dollars en 2013 à 27 milliards en 2015, et la part du pays dans les IDE sortants pour l'ensemble de la région est passée de 17% en 2013 à 4% en 2015. Les sanctions économiques imposées par un certain nombre de pays¹¹ (comprenant notamment des restrictions d'accès aux marchés internationaux de capitaux), la baisse du prix du pétrole ainsi que l'effondrement du rouble russe ont été les principaux facteurs à l'origine de cette diminution des IDE sortants. Par ailleurs, des mesures ont été prises par les pouvoirs publics pour limiter les «allers-retours» de capitaux¹², y compris une loi antidélocalisation adoptée fin 2014, ce qui a notamment eu pour effet de réduire les flux de capitaux vers Chypre, qui sont passés de 23 milliards de dollars en 2014 à 7 milliards en 2015. Les investissements des multinationales russes ont également diminué dans les grands pays développés, par exemple en Allemagne, aux États-Unis, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni (CNUCED, 2016, p. 6, 32; EIU, 2016).

La région abrite plusieurs des entreprises qui investissent le plus à l'étranger: sur les 100 premières multinationales non financières classées en fonction de l'importance de leurs actifs à l'étranger, 59 sont des entreprises dont le siège est basé en Europe ou en Asie centrale, comme le montre le tableau 3.2. L'entreprise dont le montant des investissements étrangers dans le monde est le plus élevé a son siège dans la région: il s'agit de la Royal Dutch Shell, avec 228 milliards de dollars d'actifs détenus en dehors du Royaume-Uni et 68 000 collaborateurs employés à l'étranger. Les entreprises possédant le troisième et le quatrième plus grand nombre d'employés en dehors de leur pays d'origine ont aussi leur siège dans la région: il s'agit du groupe automobile Volkswagen, qui emploie plus de 330 000 personnes en dehors

11. Dont les États-Unis, le Canada et l'Union européenne.

12. Des «allers-retours» peuvent se produire lorsqu'une multinationale achète ou fusionne avec une autre multinationale basée à l'étranger, qui elle-même possède déjà des filiales dans le pays d'origine de l'entreprise acheteuse.

Tableau 3.2 Les entreprises d'Europe et d'Asie centrale classées d'après leurs actifs à l'étranger en 2015 (tableau basé sur le classement par la CNUCED des 100 premières EMN non financières)

Rang	Nom de la société	Pays d'origine	Secteur d'activité
1	Royal Dutch Shell plc	Royaume-Uni	Industries extractives et pétrolières
4	Total SA	France	Raffinage du pétrole et secteurs d'activité connexes
5	BP plc	Royaume-Uni	Raffinage du pétrole et secteurs d'activité connexes
8	Volkswagen Group	Allemagne	Véhicules automobiles
9	Vodafone Group Plc	Royaume-Uni	Télécommunications
11	Anheuser-Busch InBev NV	Belgique	Agroalimentaire
14	Enel SpA	Italie	Distribution d'électricité, de gaz et d'eau
15	Daimler AG	Allemagne	Véhicules automobiles
16	Eni SpA	Italie	Raffinage du pétrole et secteurs d'activité connexes
18	Glencore Xstrata PLC	Suisse	Industries extractives et pétrolières
19	Siemens AG	Allemagne	Machines industrielles et commerciales
20	Telefonica SA	Espagne	Télécommunications
22	Nestlé SA	Suisse	Agroalimentaire
23	Deutsche Telekom AG	Allemagne	Télécommunications
25	Allergan PLC	Irlande	Produits pharmaceutiques
26	BMW AG	Allemagne	Véhicules automobiles
28	EDF SA	France	Distribution d'électricité, de gaz et d'eau
29	Iberdrola SA	Espagne	Distribution d'électricité, de gaz et d'eau
30	Rio Tinto PLC	Royaume-Uni	Industries extractives et pétrolières
31	Fiat Chrysler Automobiles	Royaume-Uni	Véhicules automobiles
32	Engie	France	Distribution d'électricité, de gaz et d'eau
36	E.ON AG	Allemagne	Distribution d'électricité, de gaz et d'eau
37	ArcelorMittal	Luxembourg	Métaux et métallurgie
38	Sanofi	France	Produits pharmaceutiques
41	Altice NV	Pays-Bas	Télécommunications
42	Airbus Group NV	France	Aéronautique
43	Novartis AG	Suisse	Produits pharmaceutiques
46	Groupe Roche	Suisse	Produits pharmaceutiques
49	GlaxoSmithKline PLC	Royaume-Uni	Produits pharmaceutiques
50	Statoil ASA	Norvège	Raffinage du pétrole et secteurs d'activité connexes
52	LafargeHolcim Ltd	Suisse	Produits en pierre, argile, verre et béton
54	Orange SA	France	Télécommunications
56	BASF SE	Allemagne	Produits chimiques et produits connexes
59	BG Group plc	Royaume-Uni	Industries extractives et pétrolières
61	Robert Bosch GmbH	Allemagne	Véhicules automobiles
62	Repsol YPF SA	Espagne	Raffinage du pétrole et secteurs d'activité connexes
63	Anglo American plc	Royaume-Uni	Industries extractives et pétrolières
64	Unilever PLC	Royaume-Uni	Agroalimentaire
66	Christian Dior SA	France	Textile, habillement et cuir

Rang	Nom de la société	Pays d'origine	Secteur d'activité
68	Imperial Brands PLC	Royaume-Uni	Tabac
69	AstraZeneca PLC	Royaume-Uni	Produits pharmaceutiques
72	Bayer AG	Allemagne	Produits pharmaceutiques
73	RWE AG	Allemagne	Distribution d'électricité, de gaz et d'eau
75	Schneider Electric SA	France	Distribution d'électricité, de gaz et d'eau
76	SABMiller PLC	Royaume-Uni	Agroalimentaire
77	Liberty Global plc	Royaume-Uni	Télécommunications
78	SAP SE	Allemagne	Informatique et traitement des données
81	British American Tobacco PLC	Royaume-Uni	Tabac
83	Heineken NV	Pays-Bas	Agroalimentaire
84	National Grid PLC	Royaume-Uni	Distribution d'électricité, de gaz et d'eau
87	AP Moller - Maersk A/S	Danemark	Transport et stockage
88	Renault SA	France	Véhicules automobiles
89	WPP PLC	Royaume-Uni	Services aux entreprises
90	Linde AG	Allemagne	Produits chimiques et produits connexes
91	Diageo PLC	Royaume-Uni	Agroalimentaire
92	Teva Pharmaceutical Industries Ltd	Israël	Produits pharmaceutiques
93	Vattenfall AB	Suède	Distribution d'électricité, de gaz et d'eau
94	Volvo AB	Suède	Véhicules automobiles
96	Fresenius SE & Co KGaA	Allemagne	Services de santé

Source: CNUCED, 2016.

de l'Allemagne, et du groupe agroalimentaire Nestlé, dont le nombre de collaborateurs en dehors de la Suisse s'élève à 320 000.

Les investissements des pays de l'Union européenne à l'étranger représentent environ les trois quarts des IDE sortants de la région (CNUCED, 2016). En 2015, les pays de l'Union ont principalement investi aux États-Unis (avec 37% des IDE provenant de l'UE), puis en Suisse, aux Bermudes et au Brésil (avec respectivement 12%, 5% et 5%). Les pays d'Asie (hors Proche et Moyen-Orient) ont représenté 12% de ces investissements, les principales destinations étant la Chine, Hong Kong (Chine) et Singapour. Le secteur de la finance et de l'assurance représentait 39% du total des IDE sortants. Le secteur manufacturier représentait quant à lui 27% de ces investissements. La part des services, hors finance et assurance, était de 20% (Eurostat, 2017).

3.1.3 IDE intrarégionaux

Les IDE des pays de la région vont majoritairement à des projets intra-européens. En effet, plus de 54% des projets transfrontaliers lancés dans la région en 2015 ont été financés par des EMN d'autres pays de la région (Ernst & Young Global Ltd, 2016).

Le principal facteur à l'origine des IDE et de la coopération économique entre les pays de la région a été la création du marché unique européen. Les flux d'IDE entre pays de l'Union européenne sont passés de 64 milliards d'euros en 1992 à 730 milliards en 2007, avant que ne survienne la crise financière mondiale. En 2010, les flux d'investissement à l'intérieur de l'Union européenne se sont élevés à 260 milliards d'euros, représentant près de 40% des flux dans la sous-région (Commission européenne, 2012, p. 14; Dahlberg, 2015, p. 26 et 27).

La collaboration économique entre les États de la CEI est un autre élément important qui a stimulé les IDE intrarégionaux dans la région Europe et Asie centrale. Les plus gros investisseurs de la sous-région sont les EMN russes, qui ont représenté près de 80% de l'ensemble des IDE dans les pays de la CEI en 2015. La part du Kazakhstan et de l'Azerbaïdjan dans le total de ces investissements a été respectivement de 12% et 5% (BEAD, 2016, p. 6).

3.2 Les secteurs attractifs pour les IDE en Europe et en Asie centrale

Dans l'Union européenne, le secteur qui attire le plus d'IDE est celui des activités financières et d'assurance. À la fin de l'année 2013, 72% des stocks d'IDE entrants¹³ concernaient le secteur financier (soit 3655 milliards d'euro sur un total de 4180 milliards). Avec une part de 55% des stocks d'IDE, les autres services – hors secteur financier – attirent la plus grande partie des investissements étrangers, le sous-secteur le plus important étant celui des activités intellectuelles, scientifiques et techniques. Le secteur de la fabrication représentait quant à lui 34% des IDE hors secteur financier (Eurostat, 2016).

En examinant de plus près les trois plus grandes économies de l'Union européenne, on constate que les mêmes secteurs attirent la plus grande partie des investissements étrangers. En France, le secteur des services attire environ les trois quarts de l'ensemble des IDE. En 2014, le secteur de la finance et de l'assurance a capté près de 60% des IDE, suivi par le secteur de l'immobilier (19%) et le secteur manufacturier (9%). Malgré la concurrence croissante de l'Espagne et du Royaume-Uni, la France a réussi à créer un ensemble de pôles de recherche et développement, notamment dans les secteurs des biotechnologies, du génie électrique, des services financiers et des logiciels, qui agissent comme de véritables aimants pour les IDE; 9% des projets portent sur des activités de recherche et développement. Au Royaume-Uni, les services financiers, l'électronique et l'automobile sont des secteurs qui ont toujours attiré une part importante des IDE entrants. Bien que ces secteurs demeurent des secteurs clés, les biotechnologies, les services aux entreprises, la production d'énergie, les technologies de l'information et le développement de logiciels attirent de plus en plus d'investissements étrangers. En Allemagne également, les stocks d'IDE entrants sont de plus en plus dominés par les services, même si le secteur manufacturier continue d'attirer des investissements importants (EIU, 2016).

Les IDE dans les pays de la CEI concernent principalement le secteur de l'extraction des ressources naturelles et le secteur manufacturier. En ce qui concerne la Fédération de Russie, les IDE entrants sont très concentrés, à la fois sur le plan géographique et sur le plan des secteurs d'activité concernés. Un quart des stocks d'IDE se situe dans le secteur de l'extraction de carburants et de matières premières énergétiques, 20% dans le secteur manufacturier et 20% dans celui du commerce de détail. Avant 2014, on a observé une augmentation notable de l'investissement dans divers secteurs, notamment dans l'automobile et les produits pharmaceutiques. Les nouveaux investissements dans le commerce de détail et le secteur manufacturier ont toutefois considérablement diminué depuis cette date, suite à la dévaluation du rouble russe et en raison d'une récession persistante. Si une partie des IDE se fait dans des régions productrices d'énergie comme Arkhangelsk ou l'île de Sakhaline, la plupart des investissements étrangers se concentrent à Saint-Petersbourg et à Moscou (EIU, 2016; BEAD, 2016). Au Kazakhstan, le secteur des ressources naturelles (extraction de pétrole et de gaz, mais aussi d'uranium, d'or et d'autres produits miniers) attire la plus grande partie des investissements étrangers. Ces dernières années, le gouvernement a encouragé les investissements dans le secteur manufacturier (Deloitte, 2016).

13. Les stocks d'IDE (ou encours d'IDE) se définissent comme le niveau total de l'investissement direct étranger à un moment donné. L'encours d'IDE entrant est la valeur des fonds propres investis par les investisseurs étrangers dans les entreprises résidentes de l'économie déclarante et des prêts nets qu'ils leur ont octroyés. L'encours d'IDE sortant est la valeur des fonds propres investis par les investisseurs résidents d'un pays dans les entreprises de pays étrangers et des prêts nets qu'ils leur ont octroyés (OCDE, 2017).

3.3 Les IDE et le travail décent

Bien que l'Europe et l'Asie centrale aient connu une croissance économique positive ces dernières années¹⁴, la région est toujours aux prises avec les conséquences de la crise économique et financière de 2007-2008, notamment sur l'emploi et le marché du travail. Le taux de chômage, bien qu'en baisse, demeure élevé et au-dessus des niveaux antérieurs à la crise¹⁵. Parmi les emplois créés, les formes atypiques d'emploi sont de plus en plus répandues (BIT, 2015).

En Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, l'activité économique a enregistré une croissance faible et celle-ci devrait rester modeste en 2017. Des facteurs comme l'augmentation prévue des prix de l'énergie (Commission européenne, 2016), l'affaiblissement de la demande globale de la part de partenaires commerciaux essentiels et le vote du Royaume-Uni en faveur d'une sortie de l'Union européenne, pourraient miner la confiance des investisseurs et avoir une incidence négative sur la création d'emplois. Le taux de chômage dans la sous-région devrait atteindre 9,1% en 2017. Les emplois à temps partiel, qui sont de plus courants, représentaient 21% du total des emplois dans l'Union européenne en 2015. Les contrats temporaires, dont le nombre augmente dans certains pays de l'Union, représentent 14% du total des emplois. Environ 62% des personnes travaillant dans le cadre de contrats temporaires subissent cette situation, tandis que 28% des personnes travaillant à temps partiel préféreraient travailler à temps plein (BIT, 2017b). Ces dix dernières années, les inégalités se sont amplifiées, alors que la croissance des salaires réels a ralenti, voire s'est inversée dans certains pays, contribuant à une érosion de la classe moyenne (BIT, 2016b).

La situation économique en Europe orientale et en Asie centrale et occidentale suit des tendances inverses. En effet, avec la stabilisation des prix du pétrole, la croissance économique dans la sous-région a été positive en 2016 et devrait atteindre 2% en 2017. Cependant, la reprise ne devrait pas entraîner une baisse du chômage conséquente, car le secteur des matières premières, qui attire la plupart des investissements, a une capacité limitée à créer des emplois (BIT, 2017b). Plus de trois jeunes sur dix sont sans emploi dans certains pays de la CEI. Avec une économie informelle qui représente généralement de 30% à 50% du PIB officiel de certains pays de la sous-région, l'informalité est un autre problème de taille (BIT, 2015). Par ailleurs, la proportion de travailleurs en situation d'emploi vulnérable reste élevée; 30% des travailleurs d'Asie occidentale et centrale sont des travailleurs indépendants ou familiaux¹⁶. Même si elle reste inférieure en Europe de l'Est, la part des travailleurs en situation d'emploi vulnérable est en augmentation dans cette sous-région. Les inégalités s'accroissent dans la plupart des pays (notamment en Bulgarie, en Hongrie et en Pologne), où un nombre croissant de personnes vivent avec un revenu inférieur à 60% du revenu médian disponible (BIT, 2017b).

Dans ce contexte, la création d'emplois et l'amélioration des conditions de travail dans l'ensemble de la région sont des priorités. Vu le nombre important d'EMN qui ont leur siège en Europe et en Asie centrale, la région a un rôle important à jouer par rapport à ces priorités, en particulier dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Les EMN ont la possibilité d'avoir un effet positif sur la création d'emplois, l'amélioration des compétences et les conditions de travail dans les pays où elles opèrent, mais cela dépend en grande partie d'une série de facteurs comme le type d'investissement, le secteur concerné, l'existence d'obligations de résultats, le degré d'intégration dans l'économie locale, la force des institutions du marché du travail et le respect de la législation nationale. Par exemple, les investissements réalisés dans certains secteurs auront plus de chances de créer des emplois que s'ils sont effectués dans d'autres secteurs. Le nombre d'emplois créés grâce aux IDE est

14. Les statistiques de la Banque mondiale indiquent que le produit intérieur brut (PIB) aux prix du marché, pour la région Europe et Asie centrale, a connu une croissance annuelle comprise entre 0,1% et 1,7% sur la période 2012-2015.

15. Les statistiques de l'OIT indiquent que le taux de chômage dans la région prise dans son ensemble s'établissait à 8,2% en 2016. Malgré une tendance à la baisse depuis 2010, cela reste supérieur au taux de 2008, qui était alors de 7,2%.

16. Les travailleurs indépendants (ou travailleurs à leur compte) sont définis comme des personnes qui occupent un emploi non salarié et qui n'ont pas d'employés permanents. Les travailleurs familiaux occupent un emploi non salarié dans une entreprise dirigée par un proche, mais ne participent pas suffisamment aux opérations pour pouvoir être considérés comme des associés.

généralement plus élevé dans le secteur manufacturier et dans les services – deux secteurs qui attirent la plus grande partie des IDE entrants dans l’Union européenne – alors que les pays dont les IDE entrants sont réalisés principalement dans le secteur des matières premières – ce qui est fréquent dans certains États membres de la CEI – devront trouver d’autres moyens pour créer des emplois¹⁷. À cet égard, des politiques d’amélioration des compétences et de formation professionnelle sont indispensables pour apporter à la population locale les compétences demandées par des secteurs d’activité qui ont un fort potentiel de création d’emplois et rendre ces secteurs plus attractifs aux yeux des investisseurs étrangers. Les IDE destinés à des projets entièrement nouveaux¹⁸ – qui entraînent l’implantation de nouvelles entreprises et de nouvelles activités – créent de nouveaux emplois, à la fois directement et indirectement. Les investissements dans des entreprises existantes ont un effet positif moindre et peuvent même avoir des effets négatifs sur la création d’emplois, s’ils sont associés à des restructurations et à des licenciements ou s’ils entraînent l’éviction de concurrents nationaux, entre autres facteurs (BIT, 2014). Il est toutefois important de noter que pour progresser vers l’objectif d’un emploi décent pour tous, il importe de créer non seulement des emplois en plus grand nombre, mais aussi des emplois de meilleure qualité.

Les gouvernements et les entreprises, ainsi que les organisations d’employeurs et de travailleurs, ont donc un rôle essentiel à jouer pour «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» (BIT, 2017a).

Parallèlement aux IDE, les chaînes d’approvisionnement mondiales des multinationales d’Europe et d’Asie centrale peuvent avoir un effet positif et contribuer aux objectifs de développement durable. L’Europe et l’Asie centrale constituent, après le Moyen-Orient et l’Afrique du Nord, la région du monde la plus ouverte aux échanges commerciaux (Banque mondiale, 2017). En particulier, le taux de participation des entreprises de l’Union européenne aux chaînes d’approvisionnement mondiales est le plus élevé au monde (BIT, 2016c). Les EMN et les gouvernements de la région ont donc à cet égard un rôle essentiel à jouer, par exemple en encourageant les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable et à promouvoir de bonnes pratiques sociales dans la région et au-delà.

Alors que les multinationales européennes investissent de manière importante dans d’autres régions du monde depuis plusieurs décennies, l’augmentation des flux d’IDE en provenance d’économies en développement vers la région Europe et Asie centrale est un phénomène relativement nouveau. En particulier, les investissements chinois dans l’Union européenne ont plus que quintuplé depuis 2013 pour atteindre 35 milliards d’euros en 2016 (voir la section 3.1.1). Ces investissements apportent des capitaux nécessaires pour stimuler la recherche, le développement de produits et la construction d’infrastructures, et sont souvent à l’origine de créations d’emplois. En revanche, ils ont été critiqués pour leurs effets négatifs sur les conditions de travail (salaires plus bas et temps de travail plus important), et plus généralement pour les restrictions des droits des travailleurs auxquels ils sont associés (Lim, 2011; Deutsche Welle, 2013). Alors que les EMN des pays en développement se rapprochent de leurs clients européens ou s’internationalisent en achetant des entreprises européennes¹⁹, on peut craindre que leurs investissements n’entraînent une dégradation des

17. Par exemple, par des investissements publics ou privés originaires du pays lui-même.

18. Les IDE dans des installations entièrement nouvelles concernent des nouveaux projets dans lesquels s’engagent des investisseurs étrangers: ils représentent de «nouveaux investissements nets de capitaux et de nouveaux emplois créés pour l’économie du pays d’accueil». Ils ne comprennent pas les investissements dans les fusions et les acquisitions, qui portent sur le changement de propriété des fonds propres d’entreprises existantes (FDi Intelligence, 2016).

19. Comme exemples de fusions-acquisitions, on peut citer l’acquisition récente du fabricant italien de pneumatiques Pirelli par l’entreprise publique chinoise ChemChina pour un montant de 7,7 milliards de dollars, ainsi que la prise de contrôle en cours de l’entreprise agroalimentaire suisse Syngenta pour un montant de 43 milliards de dollars. En 2010, la société chinoise Geely Holding a fait l’acquisition du constructeur automobile suédois Volvo pour un montant de 1,5 milliard de dollars. Des multinationales indiennes, comme Tata Group et ArcelorMittal, ont également acquis des entreprises en Europe. Les EMN ont en outre renforcé leur présence dans la région au travers d’investissements dans des installations entièrement nouvelles, notamment dans le secteur de l’électronique. Parmi les entreprises ayant pris part à ces investissements figurent l’entreprise taiwanaise Foxconn Technology Group et l’entreprise chinoise Huawei Technologies.

conditions de travail en Europe et en Asie centrale. Cependant, des études montrent que ces multinationales ne se contentent pas de reproduire les pratiques de travail de leur pays d'origine dans leurs filiales européennes. D'autres facteurs, comme le type d'investissement, la structure du marché local du travail, la réglementation locale et l'action des organisations de travailleurs, ont leur importance pour définir les conditions de travail dans le pays d'accueil (Andrijasevic, 2016; Smith, 2016). Il est donc essentiel que les réglementations nationales et les stratégies mises en œuvre par les gouvernements pour attirer des investissements s'attachent à promouvoir le travail décent. Par ailleurs, «les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales [...] ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays d'accueil» (BIT, 2017a).

3.4 Politiques et initiatives en matière d'investissement destinées à renforcer les effets positifs des IDE

Les politiques nationales d'investissement, en Europe et en Asie centrale comme dans d'autres régions du monde, restent axées sur une facilitation des procédures d'investissement et la libéralisation de certains secteurs économiques en vue d'attirer des investisseurs, dans l'espoir que cela va stimuler la croissance économique. En 2015, 25 des 96 mesures touchant aux IDE prises par les pouvoirs publics dans le monde ont été mises en œuvre dans des pays européens et dans des économies en transition²⁰. Nombre de ces mesures portaient essentiellement sur la privatisation des services publics et des entreprises d'État. D'autres mesures visaient à simplifier les procédures d'octroi de licences pour exercer des activités commerciales et industrielles. Par exemple, le Kazakhstan a mis en place un guichet unique auprès duquel les investisseurs peuvent demander plus de 350 licences et permis sans avoir à se rendre dans différents ministères ou organismes; le pays a également créé un Conseil des investisseurs étrangers, présidé par le président du Kazakhstan, qui vise à faciliter un dialogue direct entre les investisseurs étrangers et le gouvernement. La République tchèque a assoupli les critères d'admissibilité applicables aux investisseurs nationaux et internationaux, élargi l'éventail des activités soutenues par le gouvernement et mis en place une exonération de la taxe foncière pour les investisseurs (CNUCED, 2016, p. 92 et 93; BEAD, 2009). Il est toutefois important de noter que pour accroître l'impact positif des IDE, les politiques et initiatives mises en œuvre doivent non seulement faire en sorte d'attirer des investissements plus importants, mais doivent aussi veiller à ce que ces investissements favorisent la création d'emplois en grand nombre et de qualité, contribuant ainsi à l'objectif d'un emploi décent pour tous. Les gouvernements qui cherchent à faciliter le dialogue avec les investisseurs devraient en outre réfléchir à un rôle pour les partenaires sociaux dans les discussions.

En plus de promouvoir et de libéraliser les investissements, les gouvernements – à la fois des pays de la région Europe et Asie centrale et des pays qui passent des accords commerciaux avec la région – ajoutent de plus en plus souvent des dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux internationaux. Ces accords bilatéraux et multilatéraux fixent les règles et réglementations applicables aux investissements transfrontaliers tout en s'efforçant de renforcer les effets positifs des IDE sur le développement social et économique. En influant sur les décisions d'investissement, ils établissent des cadres favorisant à la fois la quantité et la qualité des emplois créés par les investissements étrangers. Les dispositions particulières incluses dans ces accords peuvent porter sur des sujets divers comme la protection du droit des salariés à la sécurité et à la santé, le respect des autres droits au travail ou la protection de l'environnement. Ces dispositions sont en outre de plus en plus présentes dans les accords commerciaux. Ainsi, 63% des traités bilatéraux d'investissement conclus sur la période 2012-2014 comportaient de telles dispositions, contre 11% seulement pour la période 1962-2011 (CNUCED, 2016, p. 114).

20. Dans la définition de la CNUCED, les «économies en transition» englobent l'Europe du Sud-Est, la Communauté des États indépendants et la Géorgie (CNUCED, 2016, p. 71).

Dans la région Europe et Asie centrale, de nombreux exemples montrent comment les gouvernements se servent des mécanismes intégrés aux accords commerciaux pour faire en sorte que les activités des EMN aient un effet positif sur le développement. Par exemple, l'Accord économique et commercial global (CETA) signé en octobre 2016 par l'Union européenne et le Canada, comporte un chapitre intitulé «Commerce et développement durable» qui stipule que «les Parties reconnaissent que le développement économique, le développement social et la protection de l'environnement sont interdépendants et forment des composantes du développement durable qui se renforcent mutuellement, et elles réaffirment leur engagement à promouvoir le développement du commerce international d'une manière qui contribue à la réalisation de l'objectif de développement durable, pour le bien-être des générations présentes et futures». L'accord établit également un Comité du commerce et du développement, qui aura pour mission de surveiller et d'étudier les effets de l'accord sur le développement durable (Commission européenne, 2017).

Ces dernières années, de nombreuses initiatives ont été prises pour encourager des pratiques commerciales responsables dans les entreprises européennes. En 2011, la Commission européenne a adopté une nouvelle stratégie sur la responsabilité sociale des entreprises – la troisième politique européenne dans ce domaine. Dans cette stratégie, la Commission insiste sur le fait que les entreprises sont responsables des effets positifs et négatifs qu'elles peuvent avoir sur la société, tant dans leurs activités internes que dans leurs interactions avec des acteurs extérieurs (Commission européenne, 2011). Cette approche est en accord avec le double objectif de la Déclaration sur les EMN de l'OIT²¹. Dans cette stratégie, la Commission européenne invite toutes les multinationales européennes à s'engager concrètement à respecter les principes de la Déclaration dès 2014. Le Parlement européen a adopté en 2014 une directive sur la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité, qui exige des grandes entreprises et de leurs sociétés mères qu'elles communiquent – dans le cadre de leurs rapports de gestion – des informations sociales et environnementales concernant leurs activités. Les entreprises seront tenues de publier ces rapports à compter de 2018 (Commission européenne, 2014).

L'Union européenne finance des projets pour encourager des pratiques sociales responsables dans les entreprises au-delà de ses frontières. Par exemple, le projet «Responsabilité sociale des entreprises pour tous» est mis en œuvre en Europe du Sud-Est depuis 2011 en partenariat avec des organisations d'employeurs d'Azerbaïdjan, de Bulgarie, de Croatie, du Monténégro, de Roumanie, de Serbie, de Turquie et de l'ex-République yougoslave de Macédoine. Le projet a pour but de favoriser les effets positifs que les entreprises de ces pays peuvent avoir sur la société et d'intégrer les enjeux sociaux, environnementaux et éthiques ainsi que les questions relatives aux droits de l'homme et les préoccupations des consommateurs dans leurs activités et leurs stratégies de base. Il aide également ces entreprises à communiquer sur les questions de responsabilité sociale des entreprises et de durabilité par des actions de sensibilisation et de formation.

De nombreux États membres de l'Union européenne ainsi que d'autres pays d'Europe de l'Ouest et du Nord ont adopté des politiques sur la responsabilité sociale des entreprises. En Allemagne par exemple, le gouvernement fédéral a mis en place une stratégie de responsabilité sociale des entreprises qui s'adresse à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille. L'un des objectifs de la stratégie est de renforcer le programme existant en matière de responsabilité sociale des entreprises et de lui accorder une plus grande importance dans la coopération pour le développement ainsi que dans d'autres contextes internationaux. Pour y parvenir, le gouvernement allemand apporte un soutien financier et politique à plusieurs initiatives et mécanismes, dont la Déclaration sur les EMN de l'OIT, l'Initiative mondiale pour le reporting développement durable (GRI), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des EMN, le Pacte mondial des Nations Unies et l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (BMAS, 2010; GRI, 2010). La Norvège a récemment introduit une

21. Le paragraphe 2 indique: «La présente Déclaration a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social et à la concrétisation du travail décent pour tous, ainsi qu'à atténuer et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever.»

législation obligeant les grandes entreprises à rendre compte de la manière dont elles intègrent la responsabilité sociale dans leurs stratégies (GRI, 2013).

Par ailleurs, les gouvernements de la région sont en train de mettre en œuvre des politiques visant à évaluer l'impact des entreprises nationales qui s'ouvrent à l'international et à s'assurer que les investissements de ces entreprises contribuent au développement socioéconomique des pays où elles exercent leurs activités. Au Royaume-Uni par exemple, le gouvernement a adopté la Loi sur l'esclavage moderne, qui constitue la première mesure législative dans ce pays portant sur la prévention de l'esclavage moderne, la poursuite en justice des auteurs et la protection des victimes. La loi comporte une disposition relative à la transparence des chaînes d'approvisionnement (Kelly, 2015; Chandran, 2015, 2016). La France a adopté une loi obligeant toutes les entreprises qui emploient un nombre minimum de salariés²² dans le pays à faire preuve de diligence raisonnable et à rendre compte publiquement de leurs actions en ce sens, afin de prévenir les violations des droits et les dommages à l'environnement tout au long de leurs chaînes de valeur (Barbière et White, 2017; Kippenberg, 2017). Aux Pays-Bas, la Chambre des représentants a récemment voté un projet de loi, qui, s'il est également voté par le Sénat, obligera les entreprises néerlandaises ainsi que les autres entreprises qui vendent leurs produits aux Pays-Bas à exercer une diligence raisonnable pour déterminer si des enfants sont employés dans leurs chaînes d'approvisionnement (OneWorld, 2017).

22. Le seuil est fixé à 5000 salariés pour les entreprises ayant leur siège social en France et à 10 000 employés pour les entreprises dont le siège social est situé dans un autre pays (Assemblée nationale, 2016).

La promotion des principes de la Déclaration sur les EMN en Europe et Asie Centrale

4

Ce chapitre donne un aperçu des réponses à un questionnaire envoyé aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs de la région Europe et Asie centrale²³. Le BIT n'a pas vérifié la justesse des informations contenues dans leurs réponses; la mention de telle ou telle loi, politique, mesure ou action spécifique ainsi que de tout autre commentaire formulé par les personnes ayant répondu aux questionnaires n'impliquent donc de la part du BIT aucune approbation. De la même manière, la non-mention de ceux-ci ne correspond pas à une appréciation défavorable.

Le questionnaire a été distribué au début du mois de janvier 2017, par diverses voies, aux mandants tripartites des 51 États membres devant participer à la 10^e Réunion régionale européenne. Le Bureau a accepté les réponses jusqu'au 15 mai 2017, après avoir prolongé le délai initialement imparti. Au total, 84 questionnaires remplis²⁴ ont été reçus, provenant de 44 des 51 États membres devant participer à la réunion régionale. Cela signifie que pour 86,2% des États membres de l'OIT de la région, au moins un gouvernement ou une organisation a rempli le questionnaire (voir le tableau 4.1).

Tableau 4.1 Réponses reçues des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs

Réponses reçues des	Nombre
Gouvernements	33
Organisations d'employeurs	22
Organisations de travailleurs	29
Total	84

Dans dix pays – Allemagne, Bosnie-Herzégovine, Kazakhstan, Kirghizstan, Monténégro, Norvège, Portugal, Serbie, Turquie, Ukraine –, des réponses provenant de chacune des trois catégories – gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs – ont été reçues. Dans certains pays – Lettonie, Luxembourg, Royaume-Uni, Roumanie,

23. Les questionnaires transmis aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs figurent dans l'annexe I.

24. La liste des auteurs des réponses figure dans l'annexe II.

Saint-Marin, Slovénie, Turkménistan –, aucune réponse n'a été reçue. Le gouvernement autrichien (par l'intermédiaire à la fois du ministère fédéral du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs, et de la Chambre fédérale du travail), la Fédération des employeurs et des industriels de Chypre, ainsi que le syndicat IG Metall (une organisation allemande de travailleurs) ont répondu aux questionnaires par une lettre sans renvoyer le questionnaire lui-même; les informations fournies ont été prises en compte dans le rapport hormis dans l'analyse quantitative. Par ailleurs, trois gouvernements – le gouvernement danois²⁵, le gouvernement finlandais²⁶ et le gouvernement néerlandais²⁷ – ont indiqué qu'ils avaient consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs de leurs pays respectifs. Ces gouvernements ont transmis les questionnaires remplis aux partenaires sociaux afin de recueillir leurs commentaires et leurs observations avant de les renvoyer au BIT. Pour les besoins du présent rapport et de l'analyse quantitative qu'il contient, les réponses apportées ont été comptabilisés dans les réponses des gouvernements et non dans celles d'autres organisations.

4.1 Connaissance des principes de la Déclaration sur les EMN

«Compte tenu de la situation politique et économique de votre pays, quels éléments de la Déclaration sont pertinents par rapport aux activités des entreprises multinationales?»

Les domaines couverts par la Déclaration figurent au tableau 4.2

Tableau 4.2 Domaines couverts par la Déclaration sur les EMN

Domaines	
Emploi	Promotion de l'emploi
	Égalité de chances et de traitement
	Sécurité de l'emploi
Formation	Formation
Conditions de travail et de vie	Salaires, prestations et conditions de travail
	Âge minimum
	Sécurité et santé
Relations professionnelles	Liberté syndicale et droit d'organisation
	Négociation collective
	Consultation
	Examen des réclamations
	Règlement des conflits du travail

Remarque: le questionnaire ayant été diffusé avant l'adoption en mars 2017 de la Déclaration révisée par le Conseil d'administration, il s'appuie sur la version de 2006 de la Déclaration sur les EMN.

25. Le gouvernement danois a indiqué avoir intégré dans ses réponses les observations des organisations et administrations suivantes: la Confédération danoise des employeurs, les gouvernements locaux du Danemark, la Confédération danoise des syndicats, la Confédération danoise des professionnels et la Confédération danoise des associations professionnelles.

26. Le gouvernement finlandais a indiqué avoir consulté les organisations et administrations suivantes: la Confédération des industries finlandaises, l'Organisation centrale des syndicats finlandais, la Confédération finlandaise des cadres, la Confédération des syndicats des professions académiques en Finlande, les employeurs des administrations publiques locales, le Bureau du gouvernement à titre d'employeur et la Fédération des entreprises finlandaises.

27. Le gouvernement des Pays-Bas a indiqué avoir fait valider ses réponses par les organisations suivantes: la Fédération nationale des syndicats chrétiens, la Confédération syndicale des Pays-Bas, la Fédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas et l'organisation patronale MKB-Nederland.

Dans leur grande majorité (77%), les gouvernements qui ont répondu ont mentionné la pertinence de la promotion de l'emploi, suivie par les salaires, les prestations et les conditions de travail (73%), la santé et la sécurité (70%), la sécurité de l'emploi (67%), l'égalité de chances et de traitement (63%), puis la négociation collective (63%). Les domaines jugés les moins pertinents étaient la consultation (40%) et l'examen des réclamations (40%).

Toutes les organisations d'employeurs ayant répondu au questionnaire sauf quatre (81%) ont mentionné la pertinence de la promotion de l'emploi, suivie par les salaires, les prestations et les conditions de travail (76%), puis la formation (67%). Les domaines les moins cités pour leur pertinence étaient l'examen des réclamations (14%), la consultation (33%), le règlement des conflits du travail (33%) et l'âge minimum (33%).

Pour les organisations de travailleurs ayant répondu au questionnaire, les salaires, les prestations et les conditions de travail ont été très largement mentionnés pour leur pertinence (86%), suivis par la négociation collective (79%), la liberté syndicale et le droit d'organisation (71%), puis la sécurité et la santé (71%). Les domaines jugés les moins pertinents étaient l'examen des réclamations (21%) et l'âge minimum (39%).

Le tableau 4.3 donne davantage de détails sur les réponses à cette question.

Tableau 4.3 Pertinence attribuée aux domaines couverts par la Déclaration sur les EMN par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs (en %)

Domaines		Moyenne	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Emploi	Promotion de l'emploi	70,9	76,7	81,0	57,1
	Égalité de chances et de traitement	49,4	63,3	38,1	42,9
	Sécurité de l'emploi	62,0	66,7	57,1	60,7
Formation	Formation	60,8	60,0	66,7	57,1
Conditions de travail et de vie	Salaires, prestations et conditions de travail	78,5	73,3	76,2	85,7
	Âge minimum	43,0	53,3	33,3	39,3
	Sécurité et santé	68,4	70,0	61,9	71,4
Relations professionnelles	Liberté syndicale et droit d'organisation	59,5	60,0	42,9	71,4
	Négociation collective	65,8	63,3	52,4	78,6
	Consultation	41,8	40,0	33,3	50,0
	Examen des réclamations	26,6	40,0	14,3	21,4
	Règlement des conflits du travail	45,6	56,7	33,3	42,9
Aucun		3,8	3,3	—	7,1
Autre		20,3	16,7	33,3	14,3

Les salaires, prestations et conditions de travail ont été le domaine le plus souvent mentionné en moyenne par les trois groupes (sélectionné dans 79% des réponses), même si la part des organisations de travailleurs ayant cité ce domaine (86%) est supérieure à celle des gouvernements et des organisations d'employeurs (73% et 76% respectivement). L'examen des réclamations est le domaine qui a été le moins souvent cité par les trois groupes (sélectionné dans 27% des réponses). La part des gouvernements ayant jugé ce domaine pertinent (40%) est supérieure à celle des organisations d'employeurs et de travailleurs (14% et 21% respectivement).

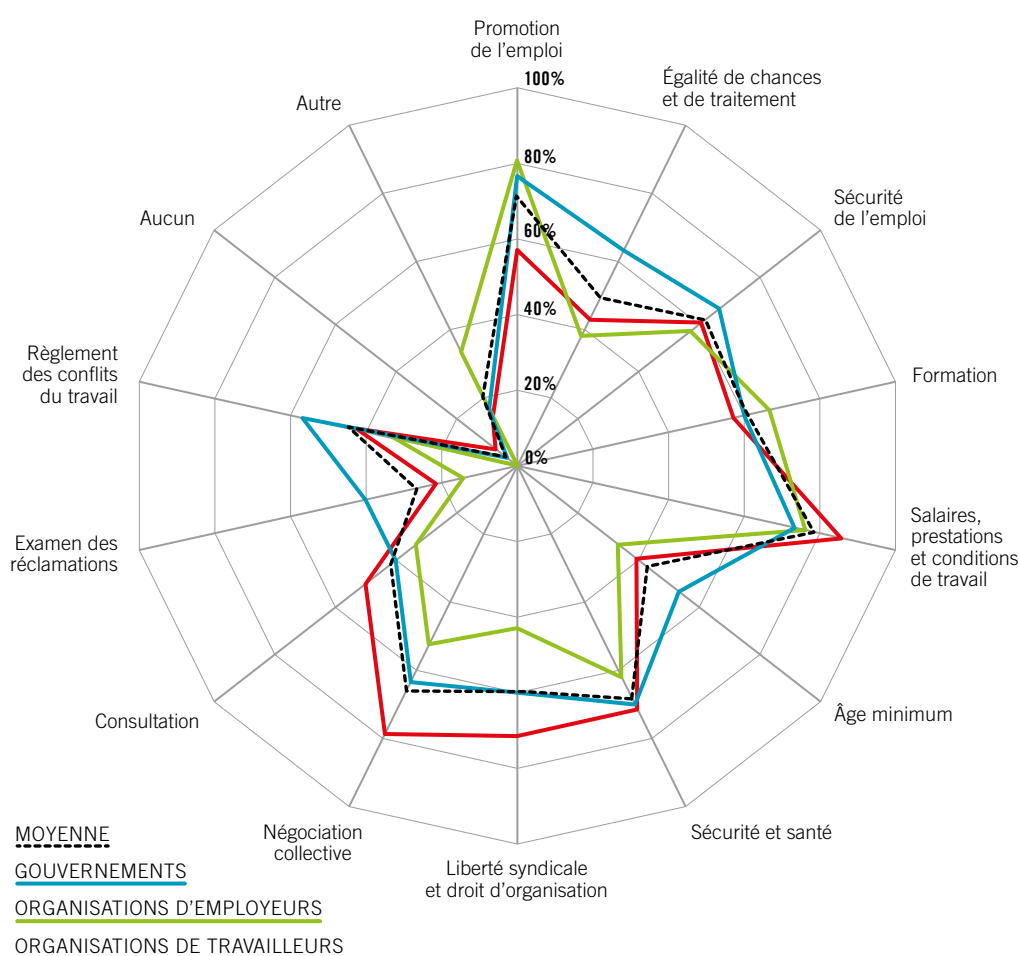
En ce qui concerne les similitudes entre les groupes, les domaines communément considérés comme pertinents sont la sécurité de l'emploi (domaine sélectionné en moyenne par 62% des entités interrogées: 67% des gouvernements, 57% des organisations d'employeurs et 61% des organisations de travailleurs) et la formation (61% en moyenne, 60% des gouvernements, 67% des organisations d'employeurs et 57% des organisations de travailleurs).

Des divergences dans l'appréciation de la pertinence des différents domaines ont été constatées parmi les réponses issues des différents groupes interrogés, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale et le droit d'organisation ainsi que la négociation collective. Ces deux domaines ont été jugés pertinents par presque toutes les organisations de travailleurs (71% et 79% respectivement) et par une proportion moindre d'organisations d'employeurs (43% et 52% respectivement). Pour les gouvernements, les pourcentages se situaient entre les deux, bien que ces deux domaines aient été jugés pertinents par une majorité d'entre eux (60% et 63% respectivement).

Seize entités interrogées – cinq gouvernements, sept organisations d'employeurs et quatre organisations de travailleurs – ont cité d'autres domaines qu'ils ont jugé pertinents et ont détaillé leurs réponses (voir la section 4.2.5 pour les détails).

La figure 4.1 rend compte des similitudes et des différences dans les réponses fournies par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs.

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 (en %)



Remarque: les pourcentages ont été obtenus en divisant le nombre total de mentions d'un domaine par le nombre de réponses fournies par un groupe, soit 30 pour les gouvernements, 21 pour les organisations d'employeurs et 28 pour les organisations de travailleurs. La moyenne correspond au nombre total de mentions d'un domaine divisé par le nombre total de réponses. Exemple: parmi les domaines de la Déclaration sur les EMN, la «promotion de l'emploi» a été jugée pertinente dans 56 des 79 questionnaires retournés, d'où une moyenne de 71%.

4.2 Difficultés rencontrées et solutions envisagées s'agissant des activités exercées par les EMN en Europe et en Asie centrale

Les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ont été invités à fournir davantage d'informations sur les difficultés rencontrées et les solutions envisagées dans le cadre des activités exercées par les EMN dans les domaines qu'ils ont jugé les plus pertinents.

«Veuillez fournir de plus amples informations sur les domaines que vous avez indiqués ci-dessus, spécifier les défis et les opportunités, et préciser lesquels de ces domaines sont les plus pertinents et pourquoi.»

«Veuillez décrire les initiatives prises... dans les domaines que vous avez indiqués ci-dessus (lois, politiques, mesures et actions).»

Les sections qui suivent donnent quelques exemples des difficultés rencontrées, des solutions envisagées et des initiatives prises par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs.

4.2.1 Emploi

Le chapitre consacré à l'emploi dans la Déclaration sur les EMN comporte la promotion de l'emploi, l'égalité de chances et de traitement et la sécurité de l'emploi.

La promotion de l'emploi a été mentionnée dans de nombreuses réponses comme étant l'un des domaines les plus pertinents s'agissant des activités des entreprises multinationales.

L'utilisation efficace de la main-d'œuvre et la croissance de l'emploi sont des priorités du Programme de développement stratégique de la République d'Arménie pour la période 2014-2025. (Ministère du Travail, gouvernement arménien)

La baisse du chômage est le principal défi à relever au Portugal au vu des taux élevés observés dans le pays, en particulier après la crise de 2008. Dans ce contexte, [la Confédération] estime que la croissance et l'investissement – deux sources de création d'emplois – sont la véritable priorité. Par conséquent, du point de vue [de la Confédération], les [IDE] et les nouveaux secteurs d'activité sont des vecteurs importants de l'activité économique et de la compétitivité des entreprises. (Confédération de l'industrie portugaise)

Le taux de chômage élevé, en particulier chez les jeunes, nécessite une attention particulière à la fois des entreprises nationales et des multinationales. Dans ces circonstances, la promotion de l'emploi représente l'aspect le plus important de la Déclaration sur les EMN pour la [Turquie]. Ainsi qu'il est mentionné dans la Déclaration, les [EMN] offrent d'importantes perspectives d'emploi aux travailleurs turcs dans le cadre des partenariats établis avec des entreprises nationales dans différents secteurs comme l'automobile, la chimie et le textile, etc. (Confédération des associations d'employeurs de Turquie)

Toutes les entreprises, y compris les EMN, devraient privilégier le travail décent et des conditions de travail décentes, en donnant la priorité à une production à forte intensité de main-d'œuvre pour accroître les possibilités d'emploi. (Confédération des véritables syndicats de Turquie)

Les organisations de travailleurs ont toutefois indiqué que les gouvernements devaient mettre en place un cadre stratégique adapté et s'assurer de la cohérence des politiques mises en œuvre pour que les activités des EMN aient un effet positif sur la promotion de l'emploi.

Il est essentiel que «l'accueil» des [EMN étrangères] se fasse dans le cadre de la politique de création d'emplois et de développement social du pays. À cette fin, il est important

qu'un dialogue préalable s'installe entre l'EMN, le gouvernement, les organisations professionnelles et les syndicats, portant non seulement sur la création d'emplois de qualité assortis de droits, mais aussi sur la responsabilité de l'EMN en ce qui concerne la pérennité de la croissance dans le pays d'accueil. (Union générale des travailleurs, Espagne)

La priorité devrait aller aux investissements qui favorisent la création d'emplois de qualité, la protection sociale, l'enrichissement du dialogue social et la prise en compte des droits des travailleurs. Il est important d'adopter des politiques cohérentes qui permettent d'établir une base solide pour la mise en œuvre des politiques et des investissements et qui mettent en avant les objectifs stratégiques du travail décent, contribuant ainsi à des économies viables et résilientes dans le cadre d'une mondialisation équitable. (Union générale des travailleurs, Portugal)

Difficultés rencontrées

L'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences est un problème que tous les groupes ont mentionné²⁸, en particulier dans les pays de la CEI et d'Europe du Sud-Est. L'expression fait référence aux divers décalages observés entre les compétences de la main-d'œuvre locale et les qualifications recherchées par les entreprises.

L'inadéquation chronique entre l'offre et la demande est une caractéristique importante du marché du travail en Arménie. (Ministère du Travail, gouvernement arménien)

Le niveau de connaissances et de compétences des diplômés de l'enseignement supérieur et professionnel ne répond pas aux besoins des employeurs. (Fédération des employeurs d'Ukraine)

D'autres problèmes affectent le marché du travail en Ukraine, notamment un taux de chômage élevé chez les diplômés de l'enseignement supérieur, l'inadéquation entre les programmes d'enseignement et les besoins du marché, et une importante migration de la main-d'œuvre. (Fédération des syndicats d'Ukraine)

L'économie informelle a été également citée²⁹, en particulier dans les pays de la CEI. On désigne par économie informelle toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles³⁰.

La plus grande partie de la population active occupe des emplois peu qualifiés dans le secteur informel de l'économie. En outre, au Tadjikistan, les emplois saisonniers ou temporaires sont excessivement nombreux et leur nombre a augmenté au fil du temps. L'importance de la formation professionnelle, le niveau élevé des salaires, l'existence d'avantages sociaux et la qualité des conditions de travail sont les principaux indicateurs d'une réduction de la pauvreté. (Union des employeurs de la République du Tadjikistan)

Dans l'ensemble, la situation sur le marché du travail reste assez compliquée. Selon les chiffres officiels, le taux de chômage est de 9,2%, ce qui n'est guère plus élevé que la moyenne pour les pays de l'Union européenne (8,5%), mais un autre problème se pose: 4 millions de travailleurs (soit 24,6% de l'ensemble de la main-d'œuvre) sont employés dans l'économie informelle (principalement dans l'agriculture et le commerce de détail). (Fédération des syndicats d'Ukraine)

28. Ministère du Travail, gouvernement arménien; Ministère du Travail, de l'Emploi, des Anciens combattants et des Affaires sociales, gouvernement serbe; Fédération des employeurs d'Ukraine; Fédération des syndicats d'Ukraine.

29. Union républicaine des employeurs d'Arménie; Union des employeurs de la République du Tadjikistan; Fédération des syndicats d'Ukraine.

30. Définition issue de la Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

Deux organisations de travailleurs ont souligné la capacité des EMN à contribuer à la promotion de l'emploi; elles ont toutefois exprimé des craintes quant au non-respect éventuel des droits des travailleurs par les EMN installées dans des zones franches d'exportation.

Dans de nombreux cas ... les EMN ne respectent pas la liberté syndicale et le droit d'organisation des travailleurs. Dans les EMN qui opèrent dans des [zones franches d'exportation], il est difficile de former un syndicat ou d'organiser les travailleurs car les syndicats n'ont pas accès à ces entreprises. (Confédération nationale des syndicats de la République de Moldova)

Les chaînes d'approvisionnement et de valeur mondiales échappent souvent ... aux règles d'application ... au droit fiscal et au droit du travail dans les pays où leurs entreprises exercent leurs activités (dans la mesure où elles parviennent souvent à obtenir des conditions discrétionnaires, telles que la possibilité d'exercer leurs activités dans des [zones franches d'exportation] et exigent souvent d'être dispensées d'appliquer la législation mentionnée précédemment). D'autres violations majeures des droits des travailleurs sont constatées, en commençant par la négation de la liberté syndicale et le refus de conclure des conventions collectives. (Confédérations syndicales italiennes³¹)

En ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement, des préoccupations ont été exprimées quant aux possibles pratiques discriminatoires des EMN.

Des problèmes d'égalité de traitement et de consultation se posent [dans des EMN], qui nécessitent parfois l'intervention du mécanisme de conciliation et le renvoi de ces litiges devant les prudhommes. (Ministère du Dialogue social, de la Protection des consommateurs et des Libertés civiles, gouvernement maltais)

Plusieurs organisations de travailleurs ont cité les pratiques de sous-traitance des EMN comme étant un problème important pour le travail décent.

Le modèle de la sous-traitance est très répandu dans le monde du travail. Cette tendance nuit aux conditions de travail, avec [en particulier] des salaires inférieurs, des emplois non déclarés [et] des mesures [de sécurité et de protection de la santé au travail] insuffisantes. (Confédération des véritables syndicats de Turquie)

L'impact du recours aux agences (outstaffing) sur l'emploi direct et permanent est un problème à traiter d'urgence. (Fédération des syndicats de la République du Kazakhstan)

L'inquiétude monte en Ukraine concernant le contournement du statut de salarié par des multinationales. Au lieu d'embaucher des employés, certaines EMN font travailler ces personnes avec un statut d'entrepreneur individuel. Cette situation entraîne une limitation des droits des travailleurs et des droits économiques et sociaux, dans la mesure où les entrepreneurs individuels ne bénéficient pas des garanties offertes par la législation nationale du travail. (Fédération des syndicats d'Ukraine)

L'emploi informel, les contrats précaires de courte durée, les bas salaires, les travaux dangereux, les horaires de travail excessifs et les heures supplémentaires non rémunérées sont des conditions de travail fréquentes dans la chaîne de sous-traitance. On y trouve souvent la frange la plus exploitée et la plus vulnérable de la population active. Les entreprises qui interviennent dans des chaînes d'approvisionnement mondiales sont souvent de petites entreprises dans lesquelles les pratiques déloyales sont non seulement plus fréquentes, mais aussi plus difficiles à détecter et à corriger. Cela se produit également ... lorsque des micro-entreprises interviennent fréquemment en tant que fournisseurs de biens et de services ou comme sous-traitants dans une chaîne d'approvisionnement mondiale. (Confédérations syndicales italiennes)

31. Une réponse au questionnaire a été soumise conjointement par trois organisations: la Confédération générale italienne du travail, la Confédération italienne des syndicats de travailleurs et l'Union italienne du travail.

Solutions envisagées

Plusieurs gouvernements ont indiqué que la présence des entreprises multinationales offrait de nouvelles perspectives d'emploi pour les résidents des pays d'accueil.

Plus efficaces et plus souples que les entreprises nationales, les EMN ont pris une importance grandissante sur le marché du travail ukrainien, notamment pour ce qui est de la création d'emplois et de la formation professionnelle. (Ministère des Politiques sociales, gouvernement ukrainien)

La présence d'entreprises multinationales peut avoir un effet positif important sur le taux d'emploi dans le pays. (Ministère du Travail et des Politiques sociales, gouvernement italien)

Concrétiser le droit au travail et garantir l'égalité d'accès à l'emploi ainsi que l'égalité hommes-femmes dans toutes les sphères de la vie sociale, y compris dans les [EMN], font partie des priorités de la Bulgarie dans le domaine social. Les EMN ouvrent des perspectives d'augmentation du nombre d'emplois et de transferts de connaissances à l'échelle mondiale; elles créent des conditions favorables à la croissance, au développement économique et au recul de la pauvreté. Les EMN étant à nos yeux une source importante d'emplois, nous estimons qu'il est important que ces entreprises puissent garantir un travail décent, un traitement non discriminatoire des travailleurs, une plus grande participation des femmes au marché du travail et un dialogue social apaisé. (Ministère du Travail et des Politiques sociales, gouvernement bulgare)

Des possibilités de promotion de l'égalité de chances et de traitement ont également été mises en avant.

Dans le cadre de la politique de l'emploi, les EMN pourraient bénéficier de mesures (selon la législation nationale relative à l'emploi) pour la formation et la promotion de l'emploi, mises en place pour répondre aux besoins des catégories qui peinent généralement à trouver un emploi durable, telles que certaines femmes, certains jeunes travailleurs, les personnes handicapées, les travailleurs âgés [et] les chômeurs de longue durée. (Ministère du Travail et des Politiques sociales, gouvernement bulgare)

Il ne fait aucun doute que les EMN se démarquent par leurs bonnes pratiques pour ce qui est de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en favorisant l'égalité entre hommes et femmes, en faisant la [promotion de l'emploi des personnes handicapées] et en éliminant toute forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, etc. (Association serbe des employeurs)

Un gouvernement a également indiqué attendre des EMN qu'elles offrent des conditions d'emploi supérieures au minimum national.

La Pologne dispose d'une législation du travail moderne. Par conséquent, on attend souvent [des EMN] qu'elles offrent des conditions d'emploi supérieures aux conditions garanties dans le pays et/ou qu'elles privilégient des méthodes nouvelles – pour améliorer les qualifications des employés, l'égalité des chances, les parcours de carrière ou les conditions salariales, entre autres. (Ministère de la Famille, du Travail et des Politiques sociales, gouvernement polonais)

Une autre réponse a souligné l'importance des politiques publiques en ce qui concerne le travail non déclaré.

Au sujet de la lutte contre le travail non déclaré, une pratique très courante dans la chaîne d'approvisionnement des [EMN], on remarquera les modifications apportées au code du travail – entrées en vigueur en juillet 2015 – qui réglementent le contrat journalier, un type de contrat de travail distinct destiné aux travaux saisonniers de courte durée. Le principal objectif de ce contrat est de limiter le travail non déclaré dans le secteur agricole saisonnier. (Ministère du Travail et des Politiques sociales, gouvernement bulgare)

Des réponses ont également mentionné les efforts manifestes visant à améliorer la sécurité de l'emploi et à garantir les droits des travailleurs dans les entreprises de sous-traitance.

Nous traitons la question des travailleurs des chaînes de sous-traitance en incluant ceux-ci dans les négociations collectives, mais aussi au travers de clauses spécifiques et d'une protection par la loi. Une attention particulière est également [portée] aux travailleurs précaires et à [leurs] droits au travail. (Confédérations syndicales italiennes)

4.2.2 Formation

Presque toutes les réponses ont souligné le rôle important de la formation dans la promotion de l'emploi (voir la section précédente), le perfectionnement de la main-d'œuvre et les mutations industrielles, tout en mentionnant des difficultés et des solutions dans ce domaine.

Difficultés rencontrées

Plusieurs réponses ont mentionné la difficulté à proposer des possibilités de formation adaptées.

Il est impossible de trouver un emploi convenable en raison d'un manque de qualifications professionnelles. Il est conseillé d'acquérir les compétences nécessaires en suivant une formation professionnelle ainsi que des stages de perfectionnement, directement dans les centres de formation de l'agence pour l'emploi ou au sein même des [EMN] selon les contrats conclus. (Ministère du Travail, gouvernement du Tadjikistan)

La sécurité de l'emploi et la formation sont des conditions essentielles pour l'emploi de la population. Le Kazakhstan compte environ 2 millions de travailleurs indépendants (soit près de 28% de la population en âge de travailler) qui ne pourront pas bénéficier de prestations sociales à l'avenir, parce qu'ils ne paient pas de cotisations sociales, d'impôts ou de primes d'assurance. Les [EMN] ont la possibilité d'intégrer les travailleurs indépendants dans leurs activités en leur offrant une formation adaptée. (Confédération des employeurs du Kazakhstan)

Une organisation a souligné un problème particulier posé par les zones franches d'exportation, appelées zones de développement industriel et technologique, à savoir, la pénurie de personnel qualifié qu'elles sont susceptibles d'engendrer dans le reste de l'économie.

Pour favoriser les investissements étrangers dans les [zones de développement industriel et technologique], une part de la main-d'œuvre qualifiée ... est partie travailler dans ces zones, ce qui a entraîné un déficit artificiel de personnel qualifié ailleurs. Ainsi, pour certaines professions déficitaires, il a fallu organiser des formations complémentaires parce que les élèves et les étudiants fraîchement diplômés n'étaient pas en mesure de répondre aux besoins des employeurs. (Organisation des employeurs de Macédoine)

Solutions envisagées

Plusieurs organisations ont exprimé leur espoir de voir les IDE et les activités des EMN améliorer les possibilités de formation et de développement des qualifications pour les travailleurs.

La formation professionnelle et l'apprentissage sont deux dispositifs essentiels au développement du capital humain en Turquie. L'aspect [formation] de la Déclaration est très pertinent pour la Turquie, car seuls des investissements [dans] le capital humain sont à même d'offrir des perspectives d'emplois nouveaux et durables. Les [EMN] peuvent contribuer à l'amélioration des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelle. Avec leurs ressources, elles peuvent également proposer des programmes de formation novateurs et offrir de nouvelles possibilités d'apprentissage. (Confédération des associations d'employeurs de Turquie)

[La Confédération] estime que les [IDE] vont entraîner non seulement la création d'emplois, mais aussi un renforcement de l'innovation, un perfectionnement de la main-d'œuvre et la mise en place d'une formation de qualité. De la même façon, les nouveaux secteurs d'activité vont contribuer à l'accroissement du nombre d'emplois, à la création d'emplois différents et d'un nouveau type, et donc, à [l'amélioration] de l'environnement économique du Portugal. (Confédération de l'industrie portugaise)

Diverses réponses ont souligné la nécessité de disposer de politiques publiques adéquates pour pouvoir exploiter pleinement la capacité des IDE à améliorer les qualifications de la main-d'œuvre et ont fourni des exemples de politiques et d'initiatives dans ce sens.

Le développement économique durable, l'utilisation à grande échelle de nouveaux équipements et de nouvelles technologies dans tous les domaines de la vie, et l'avènement de nouvelles technologies de production sont autant d'évolutions qui nécessitent la présence d'une main-d'œuvre hautement qualifiée sur le marché du travail. Ces questions sont traitées dans le cadre conceptuel intitulé «Azerbaïdjan 2020: un regard vers l'avenir». (Ministère du Travail et de la Protection sociale de la population, gouvernement de l'Azerbaïdjan)

Les syndicats ukrainiens accordent une grande attention à la mise en place de systèmes de formation modernes. En 2016, un plan a été élaboré pour mettre en œuvre un cadre national de compétences. Par ailleurs, des efforts ont été menés début 2017 pour unifier les procédures d'élaboration des normes professionnelles. Cela permettra à l'Ukraine d'entreprendre une réforme efficace de son système éducatif et de former les travailleurs qualifiés demandés à la fois par les entreprises nationales et par les EMN. (Fédération des syndicats d'Ukraine)

Depuis 2010, la Fédération syndicale du Kirghizstan développe un système de partenariat social dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels. Les travailleurs des EMN devraient par conséquent avoir la possibilité de recevoir la formation nécessaire pour répondre aux besoins des entreprises et de la politique de développement du pays. Une telle formation devrait, dans la mesure du possible, permettre aux travailleurs d'apprendre des métiers qui, en règle générale, sont très demandés et offrent des possibilités de perfectionnement professionnel. Cela devrait se faire en coopération avec les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs. (Fédération syndicale du Kirghizstan)

Des organisations d'employeurs ont souligné le rôle important que pourraient jouer les commissions tripartites pour limiter les difficultés liées à la formation.

Début 2017, la Confédération des employeurs (entrepreneurs) de la République du Kazakhstan a mis en place une Alliance sociale des associations industrielles et des institutions de développement spécialisées, afin d'étudier, entre autres, les questions d'emploi au niveau du pays, des associations industrielles et des syndicats régionaux. Un examen proactif par des commissions tripartites des questions d'emploi, de formation et de salaire concernant les travailleurs des EMN est en cours à tous les niveaux – national, sectoriel et régional. (Confédération des employeurs du Kazakhstan)

Une Commission tripartite pour la formation [a été mise en place], qui s'attache à faire participer des employeurs aux conseils d'administration des établissements de formation, à élaborer des programmes d'enseignement, à évaluer les besoins de compétences sur le marché du travail, et à créer puis publier des documents sur [la santé et la sécurité au travail]. (Union républicaine des employeurs d'Arménie)

4.2.3 Conditions de travail et de vie

Cette section examine les réponses portant sur: les salaires, les prestations et les conditions de travail; l'âge minimum; la sécurité et la santé au travail.

Difficultés rencontrées

Plusieurs gouvernements et organisations de travailleurs³² ont indiqué que le domaine des conditions de travail et de vie était celui qui englobait certaines des difficultés les plus importantes en rapport avec les activités des EMN. Ces difficultés se rencontrent à la fois dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil, et souvent au sein des chaînes d'approvisionnement des EMN.

Un problème particulièrement grave se pose concernant les fournisseurs des [EMN] (la chaîne d'approvisionnement dans son ensemble) et les conditions de travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Environnement de travail dangereux, concurrence déloyale, travail non réglementé, salaires inférieurs au seuil de pauvreté, travail forcé, travail des enfants et droits des travailleurs bafoués sont autant de pratiques que l'on observe dans les activités des [EMN] et de leurs réseaux internationaux de production. Il est indispensable de régler [ces] problèmes pour assurer un développement économique et social durable. (Ministère du Travail et des Politiques sociales, gouvernement bulgare)

Bas salaires, durée du travail excessive, absence d'une formation adaptée et mauvaises conditions de santé et de sécurité au travail sont quelques-uns des principaux problèmes rencontrés dans les EMN. (Confédération générale des travailleurs portugais)

Les principes de la déclaration sur les EMN invoquent le fait que les conditions de travail doivent au minimum permettre de satisfaire les besoins fondamentaux des travailleurs et de leurs familles. De nombreuses EMN ne respectent pas ce principe dans des pays considérés comme «développés» et encore moins dans les pays en développement. (Union générale des travailleurs, Espagne)

Un certain nombre de gouvernements, d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs ont exprimé des préoccupations concernant les salaires. Certains d'entre eux³³ ont mentionné des salaires bas et payés irrégulièrement. Le gouvernement suisse a mentionné la lutte contre ce qu'il indique être des pratiques de «dumping salarial». Concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, certains gouvernements³⁴ ont mentionné la nécessité de garantir l'égalité de rémunération à travail égal et de réduire les écarts de salaires observés dans certaines EMN ou dans certains secteurs. La Fédération des employeurs du Monténégro a mentionné la complexité, pour des EMN étrangères, de la législation nationale sur les salaires. La Fédération syndicale du Kirghizstan a contesté la position du gouvernement selon laquelle des salaires trop élevés dans le pays dissuaderaient les investisseurs étrangers.

[Une résolution du Conseil des ministres de 2014] recommande aux entreprises employant plus de 25 personnes d'analyser les différences de salaire entre les hommes et les femmes, et d'élaborer une stratégie pour corriger les écarts potentiellement injustifiés. (Direction générale de l'emploi et des relations de travail, Portugal)

32. Ministère du Travail et des Politiques sociales, gouvernement bulgare; Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, gouvernement français; Confédération générale du travail (organisation française de travailleurs); Confédérations syndicales italiennes; Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, gouvernement néerlandais; Confédération générale des travailleurs portugais (organisation de travailleurs); Union générale des travailleurs (organisation espagnole de travailleurs); Confédération des véritables syndicats de Turquie; Ministère du Travail et du Développement Social, gouvernement du Kirghizstan.

33. Confédération des syndicats d'Albanie; Ministère des Affaires civiles, gouvernement de Bosnie-Herzégovine; Confédération des syndicats du Monténégro; Confédération générale des travailleurs portugais; Secrétariat d'État à l'économie, gouvernement suisse; Union patronale suisse (organisation suisse d'employeurs).

34. Direction générale de l'emploi et des relations de travail, gouvernement portugais; Secrétariat d'État à l'économie, gouvernement suisse; Ministère des Politiques sociales, gouvernement ukrainien.

La législation monténégrine (code du travail et convention collective générale) [se réfère] encore à un système désuet pour calculer les salaires, reposant sur la prise en compte obligatoire du coefficient de complexité des tâches dans le mode de calcul. De manière générale, les entreprises multinationales jugent ce modèle complexe et impossible à transposer dans leurs propres modèles salariaux, plus souples. (Fédération des employeurs du Monténégro)

L'Albanie fait partie des pays où le salaire [moyen] est l'un des plus bas de la région ... et l'augmentation du salaire minimum actuel est l'un des principaux enjeux économiques et sociaux. (Confédération des syndicats d'Albanie)

Depuis plusieurs années, le ministère de l'Économie de la République kirghize affirme que les garanties dont bénéficient les travailleurs sont trop importantes, ce qui rend la situation économique du pays peu attractive pour des investisseurs étrangers. Un dialogue social avec les syndicats est en cours sur cette question. (Fédération syndicale du Kirghizstan)

En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, plusieurs organisations de travailleurs³⁵ ont signalé des améliorations indispensables dans ce domaine, en particulier dans les entreprises qui font partie des chaînes d'approvisionnement mondiales. L'Organisation des employeurs de Macédoine a souligné le décalage entre la législation et les pratiques réelles des entreprises. La Chambre de commerce et d'industrie de l'Ouzbékistan a en outre mentionné la nécessité d'améliorer la législation nationale.

La loi sur la santé et la sécurité au travail [dans l'ex-République yougoslave de Macédoine] est conforme aux directives de l'Union européenne en la matière. Ce domaine est donc bien réglementé, du moins en théorie, car dans la pratique, le nombre d'accidents ou de décès sur les lieux de travail en Macédoine figure parmi les plus élevés en Europe. Cette situation met en évidence la nécessité d'aborder la question de la santé et de la sécurité sur [les lieux de travail], par la participation accrue, dans le cadre de formations, de spécialistes issus d'entreprises qui connaissent parfaitement la nature des procédés de production. (Organisation des employeurs de Macédoine, ex-République yougoslave de Macédoine)

Bien que l'Ouzbékistan n'ait pas ratifié les conventions [de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs], on retrouve les principes fondamentaux d'autres conventions de l'OIT dans la législation nationale. Là encore, la législation doit être actualisée pour avancer dans [le domaine de la santé et de la sécurité au travail] et pour inciter les entreprises à investir davantage dans la sécurité des conditions de travail de leurs employés. (Chambre de commerce et d'industrie de l'Ouzbékistan)

Le niveau de sécurité et de protection de la santé chez certains fournisseurs et certains sous-traitants dépendants des [EMN], en particulier dans les chaînes d'approvisionnement des pays en développement, est absolument insuffisant. (Union générale des travailleurs, Espagne)

Solutions envisagées

Plusieurs gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs³⁶ ont indiqué que les EMN offraient généralement de meilleures conditions de travail que les entreprises nationales, notamment des salaires plus élevés et de meilleures conditions de santé et de sécurité. Le gouvernement polonais a fait remarquer que les EMN offraient la possibilité de promouvoir des conditions de travail décentes à l'échelle internationale.

35. Confédération des syndicats d'Albanie; Confédération des syndicats «Nezavisnost» (organisation serbe de travailleurs); Union générale des travailleurs (organisation espagnole de travailleurs); Confédération des véritables syndicats de Turquie.

36. Association croate des employeurs; Ministère du Dialogue social, de la Protection des consommateurs et des Libertés civiles, gouvernement maltais; Confédération nationale des employeurs de la République de Moldova; Confédération nationale des syndicats de la République de Moldova; Confédération des associations d'employeurs de Turquie; Confédération turque des Associations d'employeurs; Association serbe des employeurs.

On peut parler du rôle des [EMN] dans la promotion de conditions de travail et d'emplois décents dans les pays où ces entreprises exercent leurs activités, en particulier dans les pays où les conditions de travail sont médiocres. (Ministère de la Famille, du Travail et des Politiques sociales, gouvernement polonais)

Les [EMN] sont clairement reconnues pour appliquer et maintenir des normes de santé et de sécurité strictes. (Association serbe des employeurs)

La plupart des EMN offrent des salaires plus élevés, ce qui peut contribuer à relever la moyenne des salaires dans le pays. (Confédération nationale des syndicats de la République de Moldova)

À propos de la santé et de la sécurité des travailleurs, plusieurs gouvernements³⁷ ont indiqué avoir élaboré récemment des politiques visant à améliorer les pratiques dans ce domaine. La Confédération des associations d'employeurs de Turquie a indiqué que les EMN, avec leurs normes de santé et de sécurité plus strictes, avaient la possibilité de contribuer à l'élaboration de ces politiques nationales.

Avec le soutien du Fonds social européen, la Bulgarie a mis au point des profils de santé et de sécurité des travailleurs, des codes de bonnes pratiques intégrant des règles et des principes de santé et de sécurité au travail, et des systèmes modèles de gestion des risques professionnels et sanitaires pour les entreprises des secteurs économiques présentant des risques industriels élevés. (Ministère du Travail et des Politiques sociales, gouvernement bulgare)

La sécurité et la santé des travailleurs [reste] un sujet majeur en Turquie. Avec leurs systèmes sophistiqués de gestion de la sécurité et de la santé au travail, les [EMN] contribuent à l'élaboration de politiques [dans ce domaine] en Turquie. Les [EMN] fournissent des informations actualisées sur des normes [de santé et de sécurité au travail] conformes à la [Déclaration sur les EMN]. (Confédération des associations d'employeurs de Turquie)

4.2.4 Les relations professionnelles

Cette section porte sur la liberté syndicale et le droit d'organisation, la négociation collective, la consultation, l'examen des réclamations et le règlement des conflits du travail.

Difficultés rencontrées

Plusieurs gouvernements, organisations d'employeurs et organisations des travailleurs³⁸ ont exprimé leurs préoccupations au sujet des pratiques en matière de relations professionnelles dans les EMN. Certains ont indiqué que le dialogue était souvent négligé, d'autres ont estimé que ces pratiques différaient du cadre appliqué dans les entreprises nationales.

À propos des activités à l'étranger des entreprises françaises, le point de contact national de l'OCDE a indiqué que les problèmes rencontrés étaient le plus souvent en rapport avec les conditions de travail et la liberté syndicale. (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, gouvernement français)

37. Ministère du Travail et de la Protection sociale de la population, gouvernement de l'Azerbaïdjan; Ministère du Travail et des Politiques sociales, gouvernement bulgare; Ministère du Travail et des Politiques sociales, gouvernement du Kazakhstan; Ministère du Travail, gouvernement du Tadjikistan; Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, gouvernement turc.

38. Union des associations d'employeurs de la Republika Srpska (organisation d'employeurs de Bosnie-Herzégovine); Ministère du Travail et des Politiques sociales, gouvernement bulgare; Confédération générale du travail – Force ouvrière (organisation française de travailleurs); Confédération islandaise du travail; Union syndicale ouvrière (organisation espagnole de travailleurs); Confédération syndicale de commissions ouvrières (organisation espagnole de travailleurs); Ministère du Travail, gouvernement du Tadjikistan.

Il est essentiel que les EMN [participent] comme les entreprises nationales au dialogue social. (Union des associations d'employeurs de la Republika Srpska, Bosnie-Herzégovine)

Il n'y a pas de véritable consultation, seulement un «simulacre» de consultation. Dans certaines EMN, la culture d'entreprise ne tient aucun compte des travailleurs. Lorsqu'une décision est prise par le siège d'une multinationale, la direction locale s'y conforme. Aucune enquête ou consultation préalable n'est organisée [auprès des travailleurs locaux]. (Union syndicale ouvrière, Espagne)

De nombreuses réponses³⁹ ont notamment mentionné des problèmes de liberté syndicale dans les EMN. La Confédération des employeurs du Kazakhstan a indiqué que la présence d'un nombre plus important de syndicats puissants et indépendants était une nécessité, notamment pour mener un dialogue avec les EMN sur les questions relatives aux droits de l'homme. La Confédération nationale des syndicats de la République de Moldova a indiqué que l'exercice de la liberté syndicale était particulièrement difficile dans les EMN opérant dans des zones franches d'exportation (voir la section 4.2.1).

Dans le secteur du commerce, il est même difficile d'organiser un syndicat représentatif. Le principal problème dans [ce] secteur est [le manque de respect de] la liberté syndicale, dans [le] sens où les travailleurs sont réticents à l'idée de se syndiquer par peur de perdre [leur] emploi ou [d'être rétrogradés à un poste moins bien rémunéré]. (Confédération des syndicats du Monténégro)

Souvent, les multinationales s'opposent énergiquement à l'organisation de syndicats. (Syndicat indépendant et autonome «Solidarność», Pologne)

Plusieurs organisations d'employeurs ont exprimé leur mécontentement face à l'attitude des EMN qui préfèrent s'adresser directement au gouvernement du pays où elles exercent leurs activités, plutôt que de coordonner leurs actions avec des organisations d'employeurs représentatives du pays concerné.

Les [EMN] ont leurs propres règles et ne considèrent pas les associations d'entreprises locales/nationales comme des acteurs pertinents. Pourtant, elles ont besoin de connaître les enjeux locaux. (Association géorgienne des employeurs)

Les EMN ont formé leur propre association. Il existe également d'autres formes de rassemblement, par exemple, dans les bureaux des représentations de chambres de commerce étrangères. Cependant, malgré les invitations lancées par l'Association serbe des employeurs en tant que partenaire social, elles n'ont jamais pris part aux négociations collectives, ni participé à un groupe de travail pour proposer la modification d'une loi, préférant au lieu de cela communiquer directement avec le gouvernement. (Association serbe des employeurs)

Au sujet des négociations collectives, certains gouvernements⁴⁰ ont indiqué soutenir activement la conclusion de conventions collectives, y compris au sein des EMN. Selon la Fédération syndicale du Kirghizstan, certaines EMN sont peu disposées à négocier avec les travailleurs, malgré le soutien actif apporté par le gouvernement aux conventions collectives.

39. Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie; Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, gouvernement français; Confédération générale du travail – Force ouvrière (organisation française de travailleurs); Confédération générale du travail (organisation française de travailleurs); Confédération nationale des employeurs de la République de Moldova; Confédération nationale des syndicats de la République de Moldova; Confédération des syndicats du Monténégro; Syndicat indépendant et autonome «Solidarność» (organisation polonaise de travailleurs); Confédération générale des travailleurs portugais; Confédération des syndicats «Nezavisnost» (organisation serbe de travailleurs); Ministère de l'Emploi, gouvernement suédois; Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie.

40. Ministère des Affaires civiles, gouvernement de Bosnie-Herzégovine; Ministère du Travail et des Politiques sociales, gouvernement bulgare.

Solutions envisagées

Le gouvernement maltais a indiqué que, de manière générale, les employés des EMN étaient représentés par des organisations de travailleurs.

En général, les [EMN] offrent de bonnes conditions d'emploi et leurs employés sont normalement représentés par des syndicats et par les comités d'entreprise compétents. (Ministère du Dialogue social, de la Protection des consommateurs et des Libertés civiles, gouvernement maltais)

Une organisation a souligné que la culture d'entreprise d'une EMN exerçant ses activités dans divers pays pouvait présenter des différences d'un pays à l'autre. Elle a indiqué que la coopération entre les partenaires sociaux – dans ce cas entre syndicats – au niveau international pouvait avoir des résultats positifs.

[Une filiale ukrainienne d'une EMN allemande] s'est fortement opposée à la création d'un syndicat. Avec [l'aide de syndicats allemands, nous avons] négocié avec ... l'EMN allemande. Suite à cela, les employeurs de l'entreprise ukrainienne ont accepté de coopérer avec les syndicats ukrainiens. (Branche régionale de Lviv du Syndicat des travailleurs du secteur des machines agricoles et de l'automobile d'Ukraine)

Plusieurs gouvernements⁴¹ ont souligné les lois adoptées dans leurs pays respectifs dans le but d'améliorer les relations professionnelles au niveau national, sectoriel ou des entreprises. Par exemple, le gouvernement maltais a mentionné un règlement mis en place dans le pays et qui oblige les entreprises à informer et à consulter leurs employés dans certaines situations particulières.

Le Règlement concernant l'information et la consultation des employés ... établit un cadre général qui impose [aux entreprises et aux filiales] employant plus de 50 salariés des obligations minimales en matière d'information et de consultation de leurs employés. (Ministère du Dialogue social, de la Protection des consommateurs et des Libertés civiles, gouvernement maltais)

Plusieurs organisations de travailleurs⁴² ont souligné le rôle essentiel de la négociation collective, faisant remarquer que toute amélioration dans ce domaine contribuait à améliorer l'application de tous les autres principes de la Déclaration sur les EMN. Par ailleurs, deux réponses ont insisté sur la nécessité de promouvoir davantage différents mécanismes de règlement des conflits et d'encourager le recours à ces divers mécanismes.

Même si la résolution des conflits du travail s'est améliorée ces deux dernières années ... il est pourtant nécessaire de sensibiliser davantage à la résolution des conflits par la médiation. (Organisation des employeurs de Macédoine)

[Un des domaines les plus pertinents de la déclaration sur les EMN est] la réglementation, par le biais de conventions collectives, de l'emploi, de la formation, de la sécurité et de la protection de la santé des travailleurs, des garanties en matière d'activité syndicale et des procédures de règlement des conflits du travail. (Fédération des syndicats de la République du Kazakhstan)

41. Parmi lesquels, le gouvernement bulgare (Ministère du Travail et des Politiques sociales), le gouvernement tchèque (Ministère du Travail et des Affaires sociales) et le gouvernement maltais (Ministère du Dialogue social, de la Protection des consommateurs et des Libertés civiles).

42. Fédération des syndicats de la République du Kazakhstan; Confédération des syndicats du Monténégro; Confédération syndicale de commissions ouvrières (organisation espagnole de travailleurs).

4.2.5 Autres

Cette section détaille les informations fournies concernant d'autres domaines – en rapport avec les activités et les comportements des EMN – qui ne figuraient pas de manière explicite dans le questionnaire et que les gouvernements ou organisations ont jugé pertinents.

Plusieurs réponses⁴³ ont fait part d'initiatives prises dans des pays et qui obligent les grandes entreprises à communiquer sur des questions de responsabilité sociale et d'autres questions non financières en rapport avec leurs activités. Par exemple, le gouvernement portugais a indiqué avoir mis en œuvre une politique obligeant les entreprises publiques à communiquer sur les rémunérations versées à leurs employés hommes et femmes pour tenter de réduire les écarts de salaires. Quatre gouvernements⁴⁴ ont également évoqué des politiques concernant les commandes publiques visant à promouvoir un développement durable.

En France, l'article 116 de la Loi relative aux nouvelles régulations économiques, adoptée en 2001, a pour la première fois institué une obligation pour les entreprises cotées en bourse de rendre compte de la manière dont elles prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leurs activités, mais ne prévoit pas de sanctions. Cette loi a été modifiée par l'article 225 de la loi «Grenelle 2», adoptée en juillet 2010, qui élargit cette obligation aux entreprises de plus de 500 employés. La loi exige également que les données non financières soient certifiées par un auditeur indépendant et introduit la notion de pertinence des indicateurs, qui doit être appréciée par les entreprises elles-mêmes. (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, gouvernement français)

Plusieurs gouvernements et organisations de travailleurs⁴⁵ ont souligné l'importance de ne pas se limiter aux pratiques des seules EMN et de s'intéresser également aux pratiques de toutes les autres entreprises, notamment celles qui participent aux chaînes d'approvisionnement mondiales.

Le gouvernement néerlandais a commandé une étude afin de recenser les secteurs d'activité dont les chaînes d'approvisionnement sont potentiellement associées à des risques importants d'atteintes aux droits de l'homme, aux droits des travailleurs et à l'environnement. Les auteurs de l'étude ont recensé treize secteurs prioritaires. Cette liste comporte des secteurs divers, notamment les secteurs du textile et de l'habillement, de la construction, des métaux et de l'électronique, du pétrole et du gaz, de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Un large éventail de risques a été pris en compte dans l'étude, notamment le travail des enfants, les horaires de travail excessifs, les dangers pour la santé et l'accaparement de terres. Depuis, le gouvernement dialogue avec les acteurs de ces secteurs d'activité et leurs représentants aux Pays-Bas dans le but de s'entendre sur des moyens pour réduire les risques potentiels associés à leurs chaînes d'approvisionnement. (Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, gouvernement néerlandais)

Les entreprises qui interviennent dans des chaînes d'approvisionnement mondiales sont souvent de petites entreprises dans lesquelles les pratiques déloyales sont non seulement plus fréquentes, mais aussi plus difficiles à détecter et à corriger. (Confédérations syndicales italiennes)

43. Association croate des employeurs, Ministère de l'Emploi, gouvernement danois; Confédération générale du travail (organisation française de travailleurs); Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, gouvernement allemand; Ministère du Travail et des Affaires sociales, gouvernement norvégien; Direction générale de l'emploi et des relations de travail, gouvernement portugais.

44. Ministère de l'Emploi, gouvernement danois; Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, gouvernement allemand; Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, gouvernement néerlandais; Ministère du Travail et des Affaires sociales, gouvernement norvégien.

45. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, gouvernement belge; Ministère du Travail et des Politiques sociales, gouvernement bulgare; Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie; Ministère de l'Emploi, gouvernement danois; Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, gouvernement allemand; Confédérations syndicales italiennes.

Concernant ces chaînes d’approvisionnement, plusieurs réponses ont mentionné la nécessité pour les EMN d’exercer une diligence raisonnable. Le gouvernement allemand a indiqué qu’il revenait aux pouvoirs publics de guider les EMN dans ce processus.

Une gestion responsable et transparente des chaînes d’approvisionnement (diligence raisonnable) est importante pour permettre le développement durable des pays en développement. C’est souvent aux niveaux inférieurs de la chaîne d’approvisionnement qu’il existe des risques liés aux droits de l’homme et que des violations de ces droits se produisent. En raison de la fragmentation et de la complexité des chaînes d’approvisionnement mondiales, il est difficile pour des entreprises de repérer, prévenir et atténuer ces risques de manière efficace. Elles ont donc besoin de conseils et d’outils appropriés qui pourraient leur être fournis [par exemple] par les États. Une gestion responsable et transparente des chaînes d’approvisionnement offre aussi des avantages aux entreprises. Elle leur permet en effet d’accroître leur productivité et d’économiser leurs ressources, d’éviter des atteintes à leur réputation ainsi que d’éventuelles indemnités, et de répondre aux attentes croissantes des différents protagonistes – consommateurs, investisseurs, employés, pouvoirs publics. Par ailleurs, des chaînes d’approvisionnement durables tiennent compte des engagements internationaux figurant dans les Principes directeurs des Nations Unies [relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme], [dans la Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales, adoptée lors de la Conférence internationale du Travail de juin 2016, et dans les objectifs du développement durable des Nations Unies]. (Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, gouvernement allemand)

Certaines organisations de travailleurs⁴⁶ ont indiqué que les gouvernements devaient intervenir davantage pour s’assurer que les EMN rendent des comptes. D’autres⁴⁷ ont insisté sur l’obligation pour les EMN de respecter la loi.

Les [EMN] se voient accorder des avantages fiscaux en échange, généralement, d’un engagement à créer un certain nombre d’emplois et à favoriser le développement social et économique dans la région où elles sont implantées. Cependant, la concrétisation de ces promesses ne fait l’objet d’aucun véritable contrôle. (Confédération générale des travailleurs portugais)

D’autres réponses ont notamment abordé des questions comme la nécessité de promouvoir des emplois verts et de lutter contre la corruption⁴⁸, l’influence excessive des EMN sur les décideurs⁴⁹, et les pratiques d’évasion fiscale et de transfert des bénéfices⁵⁰.

4.3 Dialogue et consultation

«Dans votre pays, votre organisation dispose-t-elle d’un représentant officiel ou d’un bureau servant d’interlocuteur avec les représentants des entreprises multinationales étrangères, ou avec les organisations de pays tiers concernant la conduite des entreprises multinationales?»

«Dans votre pays, votre organisation organise-t-elle des consultations officielles sur les activités des entreprises multinationales avec des entreprises multinationales étrangères, les gouvernements, des organisations d’employeurs ou de travailleurs?»

«Outre ces consultations officielles, votre organisation a-t-elle organisé ces dernières années d’autres activités en relation avec les domaines évoqués dans la Déclaration sur les EMN?»

Les réponses reçues témoignent de l’importance des activités de sensibilisation et de mobilisation menées par les trois groupes auprès des EMN.

46. Confédération générale des travailleurs portugais; Union générale des travailleurs (Espagne).

47. Confédération générale des travailleurs portugais; Confédération des syndicats «Nezavisnost» (organisation serbe de travailleurs).

48. Union républicaine des employeurs d’Arménie.

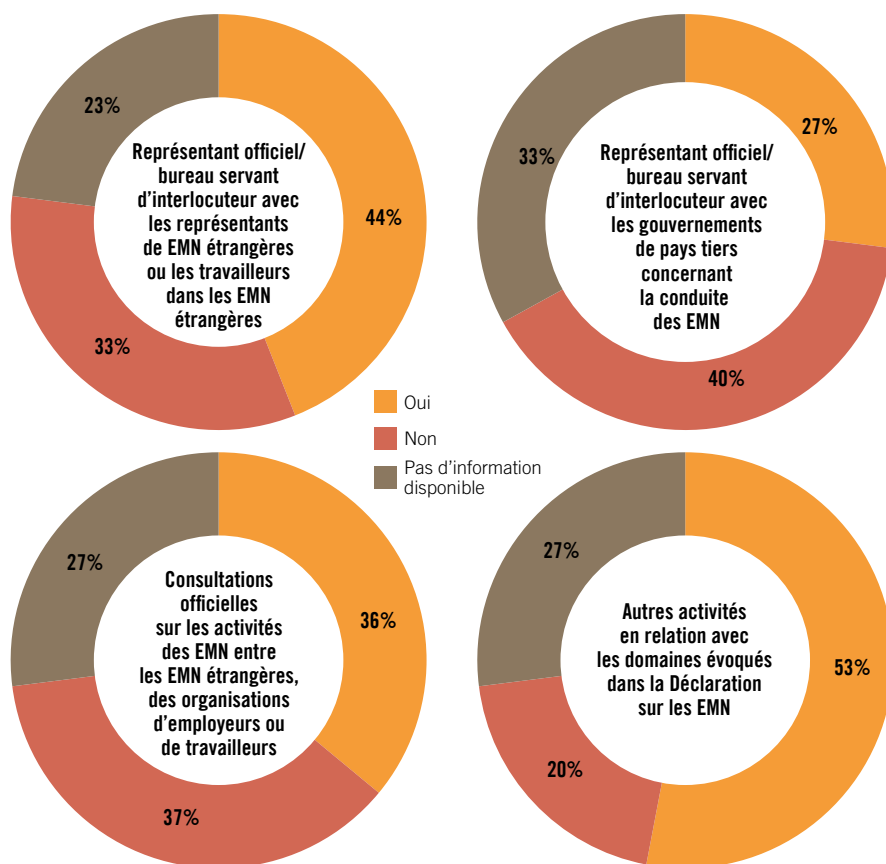
49. Confédération générale du travail (France).

50. Ministère fédéral du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs, gouvernement autrichien.

4.3.1 Gouvernements

La figure 4.2 synthétise les réponses apportées par les gouvernements aux questions sur le dialogue et la consultation.

Figure 4.2 Dialogue et consultation, gouvernements



Remarque: les pourcentages ont été calculés en divisant le nombre de réponses («oui», «non» ou «pas d'information disponible») apportées par les gouvernements à chaque question par le nombre total de gouvernements ayant répondu. Exemple: 13 gouvernements sur 30 (43,3%) ont répondu «oui» à la question «Dans votre pays, le gouvernement dispose-t-il d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec les représentants des EMN étrangères, y compris les représentants des travailleurs des EMN étrangères?».

Parmi les gouvernements qui ont répondu, 44% ont confirmé qu'il existait dans leurs pays respectifs des représentants officiels ou un bureau spécial servant d'interlocuteur pour les représentants des EMN étrangères. Plusieurs pays ont indiqué que cette fonction était assurée par le point de contact national pour promouvoir et mettre en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales⁵¹. Les gouvernements qui adhèrent aux Principes directeurs de l'OCDE ont l'obligation de mettre en place un point de contact national. Selon le pays, le point de contact national peut être installé dans un ou plusieurs ministères⁵² et sa structure peut être monopartite, bipartite, tripartite ou quadripartite⁵³. Sur

51. Les points de contact nationaux de l'OCDE sont des organismes mis en place par les gouvernements adhérents pour promouvoir et mettre en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Ils aident les entreprises et leurs actionnaires à prendre des mesures appropriées pour favoriser le respect des principes directeurs de l'OCDE et offrent une plate-forme de médiation et de conciliation pour résoudre les éventuels problèmes pratiques associés à la mise en œuvre des principes (informations complémentaires disponibles sur www.oecd.org).

52. En Pologne, par exemple, le point de contact national de l'OCDE se trouve sous la responsabilité du gouvernement dans le cadre du ministère du Développement économique.

53. Par exemple, la République tchèque a indiqué que la structure du point de contact national de l'OCDE dans le pays était quadripartite avec des représentants du gouvernement, d'organisations d'employeurs, d'organisations de travailleurs et d'institutions non gouvernementales.

les trente pays de la région Europe et Asie centrale qui ont mis en place un point de contact national de l'OCDE⁵⁴, huit ont indiqué que celui-ci assurait la fonction d'interlocuteur officiel pour les représentants des EMN étrangères. Il s'agit de l'Autriche, de la Hongrie, de l'Italie, de la Norvège, des Pays-Bas, de la Pologne, de la République tchèque et de la Suède. Le Danemark et la Finlande ont indiqué avoir mis en place un point de contact national de l'OCDE, sans pour autant préciser si celui-ci faisait office d'interlocuteur officiel pour les représentants des EMN étrangères.

Plusieurs réponses ont cité des organismes de promotion des investissements, des échanges commerciaux ou des exportations comme interlocuteur des EMN étrangères dans leurs pays: ABA Invest en Autriche (en plus du point de contact national de l'OCDE); l'Agence estonienne pour l'investissement; en Allemagne, l'Agence de promotion économique Trade & Invest et l'Agence pour l'économie et le développement; Kazakh Invest au Kazakhstan; l'Agence pour la promotion des investissements étrangers et des exportations en République de Macédoine. Ces organismes gouvernementaux sont chargés de promouvoir ou de faciliter les investissements et les échanges commerciaux. L'Estonie a indiqué que la Chambre de commerce et d'industrie et le Ministère de l'Économie et des Communications étaient également des interlocuteurs pour les EMN étrangères, en plus de l'Agence estonienne pour l'investissement. Le Tadjikistan a mentionné deux interlocuteurs: le Comité d'État pour les investissements et la gestion de la propriété publique et le Ministère du Développement économique et du Commerce. La Croatie a indiqué que la Chambre économique assurait la fonction d'interlocuteur.

Parmi les gouvernements qui ont répondu au questionnaire, 27% ont déclaré qu'ils disposaient d'un représentant ou d'un bureau officiel faisant office d'interlocuteur lors de consultations avec des gouvernements étrangers à propos des activités des EMN⁵⁵. Dans la plupart des cas, cet interlocuteur était le ministère ou l'institution exerçant déjà la fonction d'interlocuteur pour les représentants des EMN. La Belgique a mentionné des institutions internationales qui organisent un tel dialogue (l'OCDE, l'OIT et l'Union européenne). La Suède a indiqué avoir ouvert un centre pour la responsabilité sociale des entreprises à Beijing (Chine), qui collabore avec les autorités chinoises et les EMN.

Parmi les gouvernements ayant répondu au questionnaire, 36% ont déclaré mener des consultations institutionnelles sur les activités des EMN avec des EMN étrangères, d'autres gouvernements et des organisations d'employeurs ou de travailleurs⁵⁶. L'Italie a indiqué que le comité faisant office de point de contact national de l'OCDE proposait une plate-forme pour ces consultations multilatérales. La Belgique a également mentionné le rôle du point de contact national de l'OCDE et a indiqué disposer d'organes spécifiques pour les consultations avec les EMN européennes.

Plusieurs gouvernements⁵⁷ ont indiqué avoir mené des consultations avec des EMN pour échanger des informations concernant l'élaboration de plans d'action nationaux sur la question des entreprises et des droits de l'homme (en lien avec les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies), soit par l'intermédiaire du point de contact national de l'OCDE, soit de manière autonome. Ces consultations portaient sur des questions comme les salaires, l'égalité des chances, le dialogue social, la diligence raisonnable et la contribution des EMN aux objectifs de développement durable. Plus précisément, les thèmes suivants ont été abordés selon les pays: pour le gouvernement tchèque, les différences de salaires dans les EMN présentes dans plusieurs pays de l'Union européenne; pour le gouvernement danois, la diligence raisonnable dans différents secteurs – discussions organisées par le

54. Des points de contact nationaux de l'OCDE ont été mis en place dans les pays suivants: l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède, la Suisse, la Turquie et l'Ukraine.

55. Les pays qui ont déclaré avoir un représentant ou un bureau officiel pour ces consultations sont la Belgique, l'Estonie, la Hongrie, l'Italie, le Kazakhstan, les Pays-Bas, la Suède et le Tadjikistan.

56. Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie, Estonie, Hongrie, Italie, Kazakhstan, Norvège, Pays-Bas, République tchèque et Tadjikistan.

57. Dont ceux de l'Allemagne, du Danemark, de la République tchèque et du Tadjikistan.

point de contact national de l'OCDE – et la contribution des entreprises aux objectifs du développement durable; pour le gouvernement allemand, le minimum vital et le dialogue social; pour le gouvernement du Tadjikistan, les salaires, le respect de la loi et l'égalité des chances.

Des réunions et des consultations ont été organisées avec des directeurs d'EMN et des spécialistes de ce domaine ... pour échanger des informations actualisées sur les besoins de main-d'œuvre (y compris étrangère), définir et mettre en œuvre des normes de compétences, prévoir les besoins de main-d'œuvre dans le secteur pétrolier, proposer des formations aux chômeurs et aux demandeurs d'emploi dans les EMN, mettre en œuvre des projets sociaux communs afin d'améliorer la protection sociale des groupes vulnérables (en particulier les personnes handicapées), etc. (Ministère du Travail et de la Protection sociale de la population, Azerbaïdjan)

Plusieurs gouvernements ont organisé des concertations avec des EMN dans des secteurs particuliers. Le gouvernement néerlandais a soutenu des initiatives sectorielles pour promouvoir la conduite responsable des affaires des EMN. Ces initiatives ont mené à la signature d'accords multipartites sous la supervision du Conseil économique et social des Pays-Bas. Le gouvernement s'est impliqué en s'assurant de la cohérence des politiques, en apportant son appui aux processus qui ont mené à la signature des accords, en devenant lui-même partie aux accords et en contribuant financièrement à certains d'entre eux.

En juillet dernier, les acteurs du secteur du textile et de l'habillement ont conclu un accord, qui instaure une collaboration sur des questions telles que la protection contre la discrimination, le travail des enfants, le travail forcé, le minimum vital et la mise en place de bonnes conditions de sécurité et de santé pour les employés. En octobre dernier, un accord a été conclu dans le secteur bancaire [portant sur la conduite responsable des affaires] – axé sur les droits de l'homme dans ce secteur – avec les syndicats, [des organisations non gouvernementales] et le gouvernement. Nous prévoyons que d'autres secteurs – horticulture, pierres naturelles, assurance, secteur aurifère – devraient bientôt conclure leurs propres accords. Nous pensons que ces accords [sur la conduite responsable des affaires] sont des outils importants pour mettre en œuvre nos objectifs de développement durable, que ce soit dans le cadre des [objectifs de développement durable des Nations Unies], de l'Accord de Paris [sur le changement climatique] ou de la quête d'une économie circulaire. Ce sont également des instruments qui peuvent contribuer directement à renforcer la mise en œuvre des chapitres consacrés au développement durable dans [les accords de libre-échange]. Parce qu'ils permettent une autorégulation du secteur concerné, ils rassemblent de nombreuses parties prenantes et bénéficient d'une large adhésion. Ces accords sectoriels [sur une conduite responsable des affaires] ont plusieurs avantages sur n'importe quelle législation visant à réglementer un secteur: d'abord, ils sont potentiellement plus ambitieux; ensuite, ils peuvent être taillés sur mesure pour un secteur particulier; enfin, ils peuvent être conclus dans des délais bien plus courts. (Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, Pays-Bas)

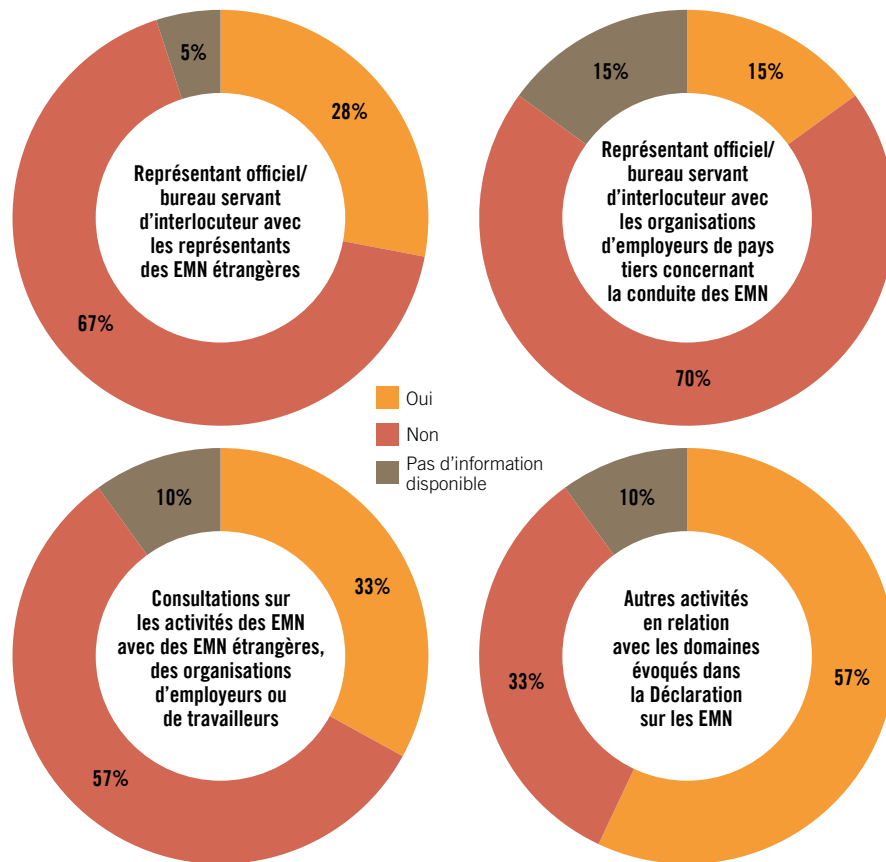
Outre les consultations institutionnelles, 57% des gouvernements qui ont répondu au questionnaire ont indiqué avoir organisé des activités sur les domaines couverts par la Déclaration sur les EMN. Certains ont cité, par exemple, des consultations sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies ainsi qu'un processus visant à élaborer un plan d'action national en la matière, ou des activités organisées par les points de contact nationaux de l'OCDE. Un gouvernement a décrit un programme destiné à renforcer les liens entre les EMN et les entreprises nationales en favorisant l'approvisionnement, la transformation et la fabrication au niveau local.

Le gouvernement a lancé un programme de regroupement, qui a pour but de développer la coopération entre les EMN et les entreprises locales. (Ministère des Affaires sociales, gouvernement estonien)

4.3.2 Organisations d'employeurs

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

Figure 4.3 Dialogue et consultation, organisations d'employeurs



Remarque: les pourcentages ont été calculés en divisant le nombre de réponses («oui», «non» ou «pas d'information disponible») apportées par les organisations d'employeurs à chaque question par le nombre total d'organisations d'employeurs ayant répondu. Exemple: 6 organisations d'employeurs sur 21 (28,6%) ont répondu «oui» à la question «Dans votre pays, votre organisation dispose-t-elle d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec les représentants des entreprises multinationales étrangères?».

Vingt-huit pour cent des organisations d'employeurs ont indiqué avoir des représentants officiels servant d'interlocuteurs avec les EMN étrangères (voir la figure 4.3).

Dans [l'ex-République yougoslave de Macédoine], les entreprises multinationales sont membres de [l'Organisation des employeurs de Macédoine] et sont également représentées dans tous les conseils et groupes de travail ([Conseil économique et social], Conseil sur la sécurité et la santé au travail et groupes de travail du [Conseil économique et social]); elles peuvent ainsi participer activement au dialogue social à tous les niveaux du processus d'élaboration des politiques. (Organisation des employeurs de Macédoine)

Par ailleurs, 15% des organisations d'employeurs disposent d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec les organisations de pays tiers concernant la conduite des entreprises multinationales. À ce sujet, la Confédération des entreprises de Macédoine a indiqué être en relation avec l'Organisation internationale des employeurs.

Une part plus importante (33%) a indiqué avoir eu des consultations sur les activités des EMN avec des entreprises multinationales étrangères, le gouvernement ou des organisations de travailleurs. Alors que plusieurs organisations ont mentionné des consultations organisées

de manière ponctuelle, certaines ont indiqué participer à des plates-formes de consultation, soit par le biais d'agences de promotion des investissements, comme dans le cas de l'Union des associations d'employeurs de la Republika Srpska (Bosnie-Herzégovine), soit dans le cadre des conseils économiques et sociaux, comme pour la Confédération des entreprises de Macédoine.

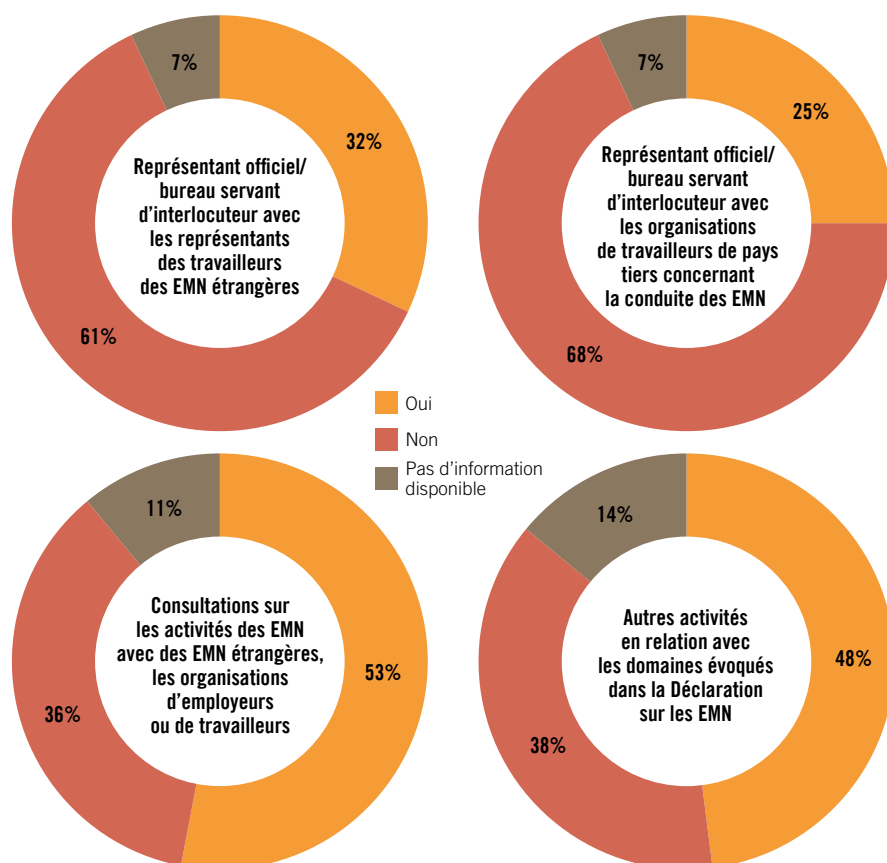
L'Union républicaine des employeurs d'Arménie a participé à des consultations sur la promotion de l'emploi des jeunes en rapport avec les activités des EMN. La Fédération des employeurs du Monténégro a coopéré avec des organisations d'employeurs et de travailleurs d'autres pays pour mettre en œuvre les directives de l'Union européenne concernant l'information et la consultation des employés.

Outre les consultations institutionnelles, 57% des organisations d'employeurs ont indiqué avoir organisé des activités portant sur les domaines couverts par la Déclaration sur les EMN. Par exemple, la Confédération des associations d'employeurs d'Allemagne a indiqué avoir organisé des ateliers sur la responsabilité sociale des entreprises ainsi que des séminaires sur les accords d'entreprises transnationaux et les chaînes d'approvisionnement mondiales.

4.3.3 Organisations de travailleurs

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

Figure 4.4 Dialogue et consultation, organisations de travailleurs



Remarque: les pourcentages ont été calculés en divisant le nombre de réponses («oui», «non» ou «pas d'information disponible») par le nombre total d'organisations de travailleurs ayant répondu. Exemple: 9 organisations de travailleurs sur 28 (32,1%) ont répondu «oui» à la question «Dans votre pays, votre organisation dispose-t-elle d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec les représentants des travailleurs des entreprises multinationales étrangères?».

Un tiers des organisations de travailleurs (32%) ont confirmé qu'elles disposaient d'interlocuteurs pour les représentants des travailleurs des EMN étrangères (voir la figure 4.4). Souvent, ces interlocuteurs étaient basés au sein même des services ou des branches des syndicats, comme dans le cas de la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie ou de la Confédération islandaise du travail. En France, la Confédération générale du travail – Force ouvrière a indiqué que les contacts pouvaient être pris par l'intermédiaire du point de contact national de l'OCDE ou directement auprès du syndicat. En Espagne, l'Union générale des travailleurs a indiqué qu'elle se référait aux fédérations syndicales sectorielles nationales qui faisaient office d'interlocuteurs.

Un quart (25%) des organisations de travailleurs ont indiqué disposer d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec les organisations de pays tiers concernant la conduite des entreprises multinationales. Dans certains cas, l'interlocuteur était basé dans une unité du syndicat consacrée aux affaires internationales. Dans d'autres, l'interlocuteur se trouvait dans une fédération syndicale internationale: la Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie a ainsi indiqué avoir communiqué avec UNI Global Union et la Fédération internationale des ouvriers du transport au sujet des activités des EMN. Certaines organisations ont répondu que l'interlocuteur était le point de contact national de l'OCDE ou son comité consultatif. L'Union syndicale ouvrière (Espagne) a indiqué qu'il était possible de prendre contact par l'intermédiaire de comités d'entreprise européens ou mondiaux, en plus du point de contact national de l'OCDE.

En général, les contacts sont pris par le biais de comités d'entreprise européens ou mondiaux. En ce qui concerne les multinationales espagnoles et leurs filiales étrangères, il nous est arrivé de porter des plaintes émanant de syndicats étrangers à l'attention du siège social de l'entreprise concernée en Espagne. Nous siégeons également au conseil consultatif du point de contact national [de l'OCDE]. (Union syndicale ouvrière, Espagne)

Plus de la moitié (54%) des organisations de travailleurs interrogées ont indiqué avoir eu des consultations sur les activités des EMN avec des entreprises multinationales étrangères, le gouvernement ou des organisations d'employeurs. Plusieurs organisations ont déclaré avoir participé à des consultations dans le cadre des points de contact nationaux de l'OCDE ou de l'élaboration de plans d'action nationaux sur la question des entreprises et des droits de l'homme (en lien avec les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies). Plusieurs d'entre elles ont également indiqué avoir collaboré avec d'autres organisations aux niveaux national et international. La Confédération des syndicats chrétiens de Belgique, par exemple, a participé avec d'autres organisations à des travaux portant sur des accords-cadres internationaux. Au niveau national, la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie a pris part à des discussions tripartites portant, d'une part, sur les obligations des EMN en matière d'information et de consultation des employés, et d'autre part, sur les problèmes liés au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement des EMN dans le pays. D'autres organisations se sont coordonnées pour organiser des séminaires et des campagnes de sensibilisation.

Depuis août 2016, [la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie] collabore de manière active avec [la Confédération des employeurs et industriels bulgares] sur un projet commun intitulé «Des emplois décents pour les fournisseurs et les sous-traitants des entreprises multinationales». L'objectif principal du projet est d'améliorer les conditions de travail et la qualité des emplois dans les petites et moyennes entreprises, dans une partie des chaînes de production et de valeur des multinationales, et dans d'autres grandes entreprises, en améliorant les systèmes et les mécanismes destinés à soutenir l'emploi, la sécurité sociale et les normes environnementales dans les [petites et moyennes entreprises]. Les responsables du projet entendent toucher 400 [petites et moyennes entreprises], qui sont des sous-traitants ou des fournisseurs des [EMN], ainsi que d'autres grandes entreprises en Bulgarie. (Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie)

Enfin, 50% des syndicats interrogés ont organisé ces dernières années des activités en rapport avec des domaines évoqués dans la Déclaration sur les EMN. Parmi ceux-ci, beaucoup ont organisé des formations sur la responsabilité sociale des entreprises pour leurs membres, y compris des formations sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies.

4.4 Promotion des principes de la Déclaration sur les EMN

«Votre organisation a-t-elle ces dernières années organisé une activité ou pris une initiative destinée à promouvoir la Déclaration?»

«Dans l'affirmative: l'une de ces activités ou initiatives a-t-elle été organisée ou prise 1) en association avec ou avec la participation du gouvernement, des organisations d'employeurs ou de travailleurs; 2) en association avec des partenaires de pays tiers; 3) avec le concours de l'OIT?»

«Votre organisation a-t-elle élaboré ou commandé des matériels de promotion portant sur la Déclaration et accessibles au public dans les langues parlées dans votre pays?»

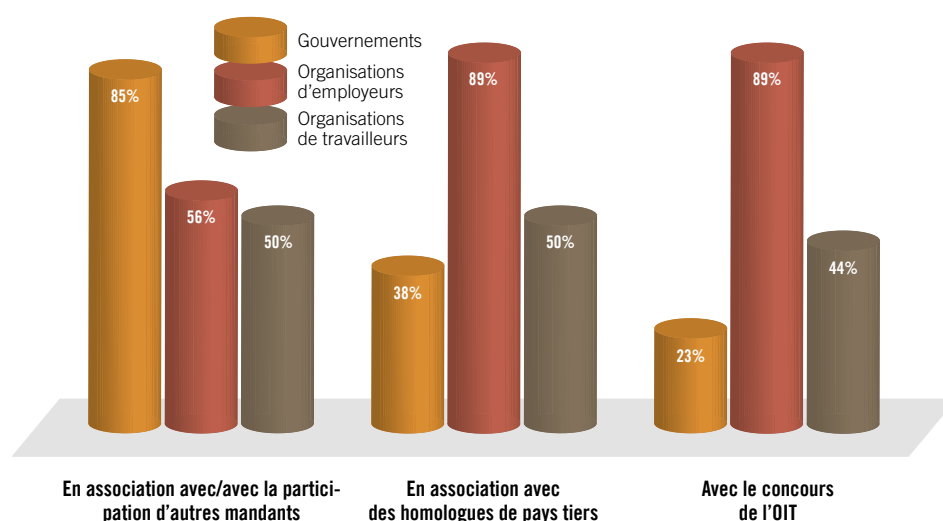
Dans l'ensemble, 48% des entités interrogées ont indiqué avoir organisé une certaine forme d'activité de promotion: 43% des gouvernements, 43% des organisations d'employeurs et 57% des organisations de travailleurs ont ainsi répondu dans ce sens (voir la figure 4.4). Parmi ceux-ci, près des deux tiers ont indiqué avoir organisé des activités en collaboration avec d'autres partenaires – des organisations homologues d'autres pays pour plus de la moitié des cas – et moins de la moitié ont mentionné avoir sollicité le concours de l'OIT.

Tableau 4.4 Activités/initiatives visant à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN, organisées/prises par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs

Entité	Oui	Non	Pas d'information
Gouvernements	43%	30%	27%
Organisations d'employeurs	43%	48%	10%
Organisations de travailleurs	57%	36%	7%

La figure 4.5 illustre les réponses apportées par chaque groupe concernant les activités organisées avec d'autres partenaires du même pays, avec des homologues d'autres pays, et avec le concours de l'OIT. Elle montre notamment que des organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé à la quasi-totalité des activités organisées par les gouvernements. Les organisations d'employeurs ont organisé principalement des activités avec des organisations homologues d'autres pays et avec le concours de l'OIT. Près de la moitié des organisations de travailleurs ont indiqué avoir organisé des activités avec d'autres groupes, avec des organisations homologues d'autres pays et avec le concours de l'OIT.

Figure 4.5 Aperçu des activités organisées et des initiatives prises conjointement par des gouvernements, des organisations d'employeurs ou des organisations de travailleurs



Remarque: ce graphique représente la quantité d'activités/d'initiatives qui ont été organisées/prises avec la participation/en association avec d'autres partenaires, et/ou en association avec des homologues de pays tiers, et/ou avec le concours de l'OIT. Les pourcentages ont été calculés à partir du nombre de réponses faisant état d'activités organisées ou d'initiatives prises ces dernières années dans le but de promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN.

4.4.1 Gouvernements

Treize gouvernements ont indiqué avoir organisé des activités ou pris des initiatives destinées à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN. Parmi ces gouvernements, 85% ont déclaré avoir organisé ces activités en association avec des organisations d'employeurs ou de travailleurs, ou avec leur participation, 38% ont indiqué avoir coopéré avec les gouvernements de pays tiers et 23% ont affirmé avoir demandé le concours de l'OIT.

Plusieurs gouvernements⁵⁸ ont mentionné avoir organisé des activités sur les thèmes traités dans la Déclaration sur les EMN. En France, la promotion de la Déclaration s'est faite dans le cadre d'un groupe de travail mis en place pour proposer des améliorations des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement des multinationales du secteur textile. Le gouvernement français a également financé un projet de l'OIT destiné à promouvoir l'application des principes de la Déclaration sur les EMN en Côte d'Ivoire et au Sénégal (voir l'encadré 4.1). Certains gouvernements ont également déclaré avoir organisé des activités visant à promouvoir les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui font référence aux principes de la déclaration sur les EMN. Par exemple, le point de contact national de l'OCDE en Hongrie a organisé une conférence intitulée «Conduite responsable des affaires et Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales», dans le cadre de laquelle une présentation de la Déclaration sur les EMN a été effectuée.

Parmi les gouvernements qui ont répondu au questionnaire, quatre ont indiqué avoir élaboré des documents destinés à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN. En République tchèque, par exemple, les principes directeurs de la Déclaration ont été traduits et mis en ligne sur le site du ministère.

Le gouvernement allemand a indiqué qu'il entendait participer activement à promouvoir la version récemment révisée de la Déclaration sur les EMN.

58. Parmi lesquels les gouvernements de l'Azerbaïdjan, de la Bulgarie, de l'Estonie, de la France, de la Hongrie, de l'Italie, de la Lituanie, des Pays-Bas, de la Pologne, du Portugal, de la République tchèque et de la Suède.

Encadré 4.1 Les entreprises et le travail décent: promouvoir la Déclaration sur les EMN dans les pays d'accueil

Financé par le gouvernement français, le projet «Entreprises et travail décent» a pour but de renforcer la contribution des entreprises à une croissance économique soutenue, inclusive et durable, au plein emploi productif et à l'emploi décent pour tous en Côte d'Ivoire et au Sénégal.

Le projet comporte des interventions destinées à renforcer les capacités des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs, auxquelles s'ajoutent des actions spécifiques impliquant des entreprises nationales et multinationales qui exercent leurs activités en Côte d'Ivoire et au Sénégal. Dans les deux pays, les connaissances et les capacités des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs sont en train d'être renforcées afin qu'un dialogue proactif puisse s'engager avec les entreprises sur les priorités nationales en matière de travail décent. En Côte d'Ivoire, la collaboration entre les secteurs public et privé porte essentiellement sur la priorité nationale que constitue l'emploi des jeunes. Un environnement propice à la mobilisation des entreprises sur les priorités nationales en matière de travail décent est en train d'être mis en place au Sénégal. Des activités sont organisées parallèlement en France auprès des multinationales françaises pour promouvoir de bonnes pratiques et informer ces entreprises des problèmes et des priorités en matière de travail décent dans les pays où elles exercent leurs activités, de sorte qu'elles puissent jouer pleinement leur rôle d'acteurs socialement responsables dans ces pays.

4.4.2 Organisations d'employeurs

Neuf organisations d'employeurs ayant répondu au questionnaire ont déclaré avoir organisé des activités pour promouvoir les principes directeurs de la Déclaration sur les EMN. Parmi ces organisations, 56% ont indiqué avoir organisé ces activités avec le gouvernement ou des organisations de travailleurs, 89% avec des organisations d'employeurs d'autres pays et 89% avec le concours de l'OIT.

Les organisations ont mentionné des conférences et des ateliers au cours desquels les principes de la Déclaration sur les EMN ont été mis en avant. L'Union républicaine des employeurs d'Arménie a, par exemple, participé à des conférences nationales annuelles sur le dialogue social. La Confédération des associations d'employeurs d'Allemagne a participé à une conférence organisée avec l'Organisation internationale des employeurs sur le thème des entreprises et des droits de l'homme. La Confédération des entreprises de Macédoine a organisé pour ses membres des sessions de formation sur les objectifs de développement durable et la Déclaration sur les EMN. L'Organisation des employeurs de Macédoine a pris part à un projet mené par l'OIT dans l'ex-République yougoslave de Macédoine (voir l'encadré 4.2).

Trois organisations ont élaboré des documents pour promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN. La Confédération des associations d'employeurs d'Allemagne a notamment élaboré un guide sur la responsabilité sociale des entreprises, les droits de l'homme et les chaînes d'approvisionnement mondiales. Dans le cadre du projet «Responsabilité sociale des entreprises pour tous» (voir la section 3.4), la Confédération des associations d'employeurs de Turquie a mis au point un manuel sur la responsabilité sociale des entreprises destiné aux employeurs ainsi qu'un guide pour établir des rapports sur le développement durable.

Encadré 4.2 Promouvoir le dialogue social dans l'ex-République yougoslave de Macédoine

Avec le soutien financier de l'Union européenne, l'OIT a mené un projet dans l'ex-République yougoslave de Macédoine, dont l'objectif était de renforcer le dialogue social tripartite et bipartite dans l'optique de favoriser la croissance économique et le progrès social dans le pays.

Le projet poursuivait trois objectifs particuliers. Le premier de ces objectifs était de renforcer la capacité institutionnelle des acteurs responsables du dialogue social tripartite et bipartite en matière de durabilité, d'efficacité et de fonctionnalité, afin de garantir la pleine participation de l'ensemble des parties prenantes, en particulier des partenaires sociaux, à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques économiques et sociales. Le second objectif était de renforcer les partenariats sociaux aux niveaux des secteurs d'activité, des branches professionnelles et des entreprises, par la mise en place d'un dispositif efficace et coordonné de négociation collective. Le troisième objectif était la mise en place d'un mécanisme opérationnel de règlement amiable des conflits du travail, comprenant notamment la formation de conciliateurs et d'arbitres spécialisés dans ce type de conflit.

L'OIT a collaboré avec les membres et le secrétariat du Conseil économique et social national, le service des questions juridiques et du dialogue social du ministère du Travail et des Politiques sociales, les médiateurs, les conciliateurs et les dirigeants des conseils économiques et sociaux locaux, l'inspection nationale du travail, des juges et des avocats spécialisés dans le droit du travail. Une attention particulière a été accordée aux organisations d'employeurs et de travailleurs.

4.4.3 Organisations de travailleurs

Seize organisations de travailleurs ont déclaré avoir organisé des activités pour promouvoir les thèmes de la Déclaration sur les EMN. Parmi ces organisations, 50% ont indiqué avoir organisé ces activités avec le gouvernement ou des organisations d'employeurs, 50% avec des organisations de travailleurs d'autres pays et 44% avec le concours de l'OIT (voir la figure 4.5).

Diverses activités ont été citées, dont l'organisation de sessions de formation sur les principes de la Déclaration sur les EMN destinées aux représentants et aux membres des syndicats. De nombreuses organisations ont indiqué avoir participé à des séminaires sur le thème des chaînes d'approvisionnement mondiales, au cours desquels les principes de la Déclaration sur les EMN ont été mis en avant. La Confédération des syndicats chrétiens de Belgique, par exemple, a indiqué avoir organisé des séminaires sur les chaînes d'approvisionnement mondiales et le travail décent dans les EMN. Les confédérations syndicales italiennes ont mentionné avoir demandé la participation de l'OIT pour présenter la Déclaration dans le cadre des comités d'entreprise des EMN. La Confédération nationale des syndicats de la République de Moldova a participé à une table ronde tripartite au cours de laquelle les principes de la Déclaration ont été évoqués. En Espagne, l'Union générale des travailleurs a participé à des campagnes menées contre des accords majeurs de libre-échange. Le syndicat allemand IG Metall a souligné que les entreprises multinationales faisaient souvent référence à la Déclaration sur les EMN dans leurs rapports de développement durable et dans les accords-cadres internationaux.

Quatre organisations ont élaboré des documents destinés à promouvoir la Déclaration. Dans le cadre d'un atelier tripartite, la Confédération nationale des syndicats de la République de Moldova a produit une brochure et un livret sur la responsabilité sociale des entreprises. En Espagne, la Confédération syndicale de commissions ouvrières a publié des rapports faisant référence aux principes de la Déclaration sur les pratiques de certaines entreprises multinationales ou de certains secteurs en Asie, en Afrique et en Amérique latine. La Confédération suédoise des syndicats et la Confédération suédoise des associations professionnelles ont élaboré un modèle pour des accords-cadres internationaux, qui fait référence à la Déclaration. D'autres organisations ont déclaré avoir mentionné la Déclaration sur leurs sites web et diffusé le guide publié par le Bureau des activités pour les travailleurs et intitulé «La Déclaration de l'OIT sur les EMN: que dit-elle pour les travailleurs?».

4.5 Autres informations

«Veuillez fournir toutes autres informations que vous considérez importantes par rapport à la promotion de la Déclaration aux niveaux national, régional et international.»

Le questionnaire donnait aux personnes interrogées la possibilité de fournir des informations complémentaires sur la promotion de la Déclaration sur les EMN aux niveaux national, régional et international.

Nombreux sont les gouvernements et les organisations qui ont demandé au Bureau de redoubler d'efforts pour promouvoir la Déclaration en Europe et en Asie centrale et de fournir un appui technique supplémentaire au niveau national. Certains⁵⁹ ont proposé de collaborer davantage avec d'autres organisations internationales sur le thème des EMN et du travail décent, citant notamment l'OCDE, le Pacte Mondial des Nations Unies, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, l'Organisation internationale de normalisation (ISO), le forum du G20 et l'Union européenne. Le gouvernement polonais a précisé que cette collaboration devait être renforcée, en particulier autour du thème des chaînes d'approvisionnement mondiales. La Confédération syndicale de commissions ouvrières (Espagne) a suggéré de réaliser des études sur les activités des EMN. La Confédération suédoise des syndicats et la Confédération suédoise des associations professionnelles ont indiqué qu'elles apportaient leur appui à l'initiative Global Deal.⁶⁰

L'Union des employeurs de la République du Tadjikistan a insisté sur la nécessité d'élaborer de nouvelles politiques publiques sur ce sujet. La Confédération générale des travailleurs portugais a souligné la nécessité d'obtenir un soutien plus important de la part du gouvernement et des multinationales elles-mêmes aux principes de la Déclaration.

La Déclaration sur les EMN pourrait être un instrument pertinent du dialogue tripartite. Cependant, dans notre pays, les conditions qui permettraient de promouvoir concrètement l'application d'une telle déclaration ne sont pas réunies, dans la mesure où la plupart des multinationales ne respectent pas les principes de la Déclaration dans la conduite de leurs affaires. Les gouvernements ne contribuent pas non plus à promouvoir le dialogue avec les entreprises multinationales. (Confédération générale des travailleurs portugais)

De nombreuses réponses⁶¹ ont évoqué un intérêt pour une collaboration plus poussée avec l'OIT dans ce domaine. Alors que les gouvernements autrichien et norvégien ont exprimé des réserves quant à la pertinence particulière de la Déclaration par rapport à d'autres instruments internationaux, d'autres étaient désireux d'en promouvoir les principes et de s'appuyer sur la version révisée. Le gouvernement allemand a indiqué qu'il tiendrait compte des modifications apportées récemment à la Déclaration dans ses activités de promotion. Le gouvernement portugais a souligné que la Déclaration sur les EMN servait de base à un plan national en cours d'élaboration sur la responsabilité sociale des entreprises.

59. Ministère de l'Emploi, gouvernement danois; Ministère de la Sécurité sociale et du Travail, gouvernement lituanien; Ministère de la Famille, du Travail et des Politiques sociales, gouvernement polonais; Confédération générale du travail (organisation française de travailleurs).

60. Le Global Deal est un partenariat multipartite dont le but est d'amener les gouvernements, les entreprises, les syndicats et d'autres organisations à prendre des engagements pour améliorer le dialogue social (<http://www.theglobaldeal.com/>).

61. Association géorgienne des employeurs; Confédération des associations d'employeurs d'Allemagne; Confédérations syndicales italiennes; Confédération nationale des employeurs de la République kirghize; Fédération des employeurs d'Ukraine.



Remarques finales

5

Le nombre élevé de questionnaires renvoyés par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs de la région Europe et Asie centrale témoigne clairement d'un intérêt pour la résolution des difficultés et les opportunités que représentent les IDE et les activités des EMN par rapport à l'objectif d'un emploi décent et d'un développement durable pour tous. Les réponses démontrent également l'importance de promouvoir un instrument tripartite de l'OIT dans ce domaine.

Malgré la grande diversité qui caractérise la région, les domaines de la Déclaration considérés comme pertinents – dans des proportions similaires – par chaque groupe ont été la sécurité de l'emploi (67% pour les gouvernements, contre 57% pour les organisations d'employeurs et 61% pour les organisations de travailleurs), la formation (60%, 67% et 57% respectivement), et la sécurité et la santé au travail (70%, 62% et 71% respectivement). Les salaires, les prestations et les conditions de travail ont été le domaine le plus souvent cité en moyenne dans les trois groupes (sélectionné dans 79% des réponses).

Des différences ont été constatées d'un groupe à l'autre en ce qui concerne l'importance accordée à la liberté syndicale et au droit d'organisation (60% pour les gouvernements, contre 43% pour les organisations d'employeurs et 71% pour les organisations de travailleurs) ainsi qu'à la négociation collective (63%, 52% et 79% respectivement).

Les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ont déjà mis en place divers mécanismes de dialogue et de consultation au sujet des activités des EMN. Les réponses reçues ont témoigné de l'importance des activités de sensibilisation menées par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs auprès des EMN ainsi que d'une forte mobilisation de leur part: 44% des gouvernements, 28% des organisations d'employeurs et 32% des organisations de travailleurs qui ont répondu au questionnaire disposent d'un interlocuteur pour les multinationales étrangères. C'est particulièrement le cas des États membres de l'OCDE, dans lesquels les points de contact nationaux institués dans le cadre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont souvent cités comme le lieu où se tiennent ces débats et ces consultations. La mise en place par les organisations d'employeurs et de travailleurs ou par les gouvernements d'interlocuteurs pour leurs homologues d'autres pays est moins fréquente. Cependant, plus d'un tiers des réponses de chaque groupe ont indiqué que des consultations sur les activités des multinationales avaient été organisées avec des EMN étrangères ou avec des organisations de travailleurs ou d'employeurs d'autres pays.

Près de la moitié des entités interrogées ont indiqué avoir récemment organisé des activités ou pris des initiatives autour de thèmes en rapport avec les principes de la Déclaration

sur les EMN. La plupart de ces activités ont été organisées en association avec d'autres parties prenantes, que ce soit avec les partenaires sociaux et d'autres partenaires du même pays ou avec des homologues de pays tiers.

Les informations recueillies directement auprès des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs montrent qu'il existe de nombreuses possibilités et un vif intérêt pour de nouvelles activités de promotion de la Déclaration sur les EMN en Europe et en Asie centrale. Dans plusieurs réponses provenant de chacun des trois groupes, il a été demandé à l'OIT de redoubler d'efforts pour promouvoir la Déclaration dans la région et une volonté a été exprimée d'intensifier les actions menées en ce sens, notamment après l'adoption en mars 2017 de la Déclaration révisée par le Conseil d'administration du BIT. Plusieurs des réponses ont également souligné l'importance d'une collaboration entre des organisations internationales aux programmes et instruments similaires sur la question de la responsabilité sociale dans les pratiques de travail et les chaînes d'approvisionnement. De nombreuses réponses ont proposé de centrer les activités de promotion sur la confrontation des expériences entre pays d'origine et pays d'accueil et sur la diffusion des meilleures pratiques pour mettre en œuvre les principes de la Déclaration. Plusieurs réponses ont également souligné à quel point il était important d'élaborer des cadres stratégiques et réglementaires appropriés pour promouvoir l'application des principes de la Déclaration sur les EMN, et ont cité des exemples de politiques publiques déjà mises en place. Certains ont aussi mentionné la nécessité de réaliser de nouvelles études sur l'incidence des activités des EMN, de manière à ce que les conseils donnés pour élaborer des politiques s'appuient davantage sur des données probantes.

Cette collecte d'informations a manifestement stimulé la réflexion dans les États membres de l'OIT en Europe et en Asie centrale sur ce qui pourrait encore être entrepris pour promouvoir et appliquer les principes de la Déclaration sur les EMN, afin d'encourager les entreprises à contribuer à l'objectif d'un développement durable et d'un emploi décent pour tous. L'adoption en mars 2017 d'une version révisée de la Déclaration sur les EMN – avec ses nouveaux outils opérationnels, notamment des activités de promotion, à l'échelon national, assurées par des points focaux nationaux désignés sur une base tripartite et une assistance technique – représente une opportunité importante à cet égard.



Références

- Andrijasevic, R. 2016. «Foxconn beyond China: Capital-labour relations as co-determinants of internationalization», dans *China at Work*.
- Assemblée nationale. 2016. «Proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre», site web de l'Assemblée nationale française, 29 novembre 2016. Disponible à l'adresse suivante: <http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0843.asp>.
- Banque eurasiatique de développement 2009. «EDB chairman becomes CFI member», site web de la Banque eurasiatique de développement. Disponible à l'adresse suivante: http://www.eabr.org/e/press_center/press-releases/index.php?id_4=7254&start_4=01.01.1970&end_4=29.11.2012&from_4=26.
- . 2016. *Monitoring of mutual investments in CIS countries 2016*. Disponible à l'adresse suivante: <https://eabr.org/en/analytics/integration-research/cii-reports/monitoring-of-mutual-investments-in-cis-countries-2016/>.
- Banque mondiale. 2017. *Indicateurs du développement dans le monde: Europe et Asie centrale*. Disponible à l'adresse suivante: <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&country=ECS#>.
- Barbière C.; White, S. 2017. «La France montre l'exemple à l'UE sur la responsabilité des multinationales», site web d'EURACTIV, 23 février 2017. Disponible à l'adresse suivante: <http://www.euractiv.fr/section/commerce-industrie/news/la-france-montre-lexemple-a-leurope-sur-la-responsabilite-des-multinationales/>.
- BMAS. 2010. *National Strategy for Corporate Social Responsibility – Action Plan for CSR – of the German Federal Government* (Ministère fédéral allemand du Travail et des Affaires sociales – BMAS). Disponible à l'adresse suivante: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a398-csr-action-plan-englisch.pdf?__blob=publicationFile.
- British Broadcasting Corporation (BBC). 2017. «What is the EU and how does it work?», site web de la BBC. Disponible à l'adresse suivante: <http://www.bbc.co.uk/guides/zgjwtyc>.
- Bureau international du Travail (BIT). 2007. *Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007 (Genève).
- . 2014. *Report on the promotion and application of the MNE Declaration in the Americas* (Genève). Disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_311677.pdf.
- . 2015. *L'OIT en action: résultats 2014-2015 – L'action de l'OIT dans les régions: Europe et Asie centrale* (Genève). Disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/pardev/information-resources/publications/WCMS_488378/lang-en/index.htm.
- . 2016a. *Rapports de la Commission sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: Résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence*, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016 (Genève).
- . 2016b. *Long-term trends in the world of work: Effects on inequalities and middle-income groups* (Genève). Disponible à l'adresse suivante: <http://ilo.org/wcmsp5/groups/>

- public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/genericdocument/wcms_455739.pdf.
- . 2016c. *Rapport IV – Le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales* Disponible à l’adresse suivante: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_468095/lang-fr/index.htm.
 - . 2017a. *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN), cinquième édition* (Genève). Disponible à l’adresse suivante: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang-fr/index.htm.
 - . 2017b. *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2017* (Genève). Disponible à l’adresse suivante: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/lang-fr/index.htm>.
- Chandran, P. 2015. «A loophole in the slavery bill could allow companies to hide supply chain abuses», site web de The Guardian, 24 mars 2015. Disponible à l’adresse suivante: <https://www.theguardian.com/global-development/2015/mar/24/loophole-modern-slavery-bill-transparency-supply-chain-abuses>.
- . 2016. «Modern Slavery Act gives UK companies a free pass to profit from slavery overseas», site web de The Guardian, 18 octobre 2016. Disponible à l’adresse suivante: <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/oct/18/modern-slavery-act-gives-uk-companies-a-free-pass-to-profit-from-slavery-overseas>.
- CNN. 2017. «Eurozone fast facts», site web de CNN. Disponible à l’adresse suivante: <http://edition.cnn.com/2013/07/09/world/europe/eurozone-fast-facts/>.
- Commission européenne. 2011. *Responsabilité sociale des entreprises: une nouvelle stratégie de l’UE pour la période 2011-2014*. Disponible à l’adresse suivante: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=fr>.
- . 2012. *20 ans du marché unique européen – Ensemble pour une nouvelle croissance* (Bruxelles).
 - . 2014. *Directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d’informations non financières et d’informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes*. Disponible à l’adresse suivante: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>.
 - . 2016. *European economic forecast: Spring 2016*, European Economy Institutional Paper No. 25. Disponible à l’adresse suivante: https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/european-economic-forecast-spring-2016_en.
 - . 2017. *Le CETA chapitre par chapitre*. Disponible à l’adresse suivante: http://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/ceta/ceta-chapter-by-chapter/index_fr.htm.
- Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement (CNUCED). 2007. *Rapport sur l’investissement dans le monde 2007 – Sociétés transnationales, industries extractives et développement* (Genève).
- . 2016. *Rapport sur l’investissement dans le monde 2016 – Nationalité des investisseurs: enjeux et politiques* (Genève).
 - . 2017. *Rapport sur l’investissement dans le monde 2017 – L’investissement et l’économie numérique* (Genève).
- Dahlberg, E. 2015. *Economic effects of the European single market: Review of the empirical literature* (Stockholm, Direction nationale du commerce).
- Deloitte. 2016. *Doing business in Kazakhstan: Reach, relevance and reliability*.
- Deutsche Welle. 2013. «Foxconn accused of exploiting workers in Europe», site web de Deutsche Welle, 2 octobre 2013. Disponible à l’adresse suivante: <http://www.dw.com/en/foxconn-accused-of-exploiting-workers-in-europe/a-17132689>.
- . 2017. «Eurozone inflation exceeds ECB target», site web de Deutsche Welle, 2 mars 2017. Disponible à l’adresse suivante: <http://dw.com/p/2YVz4>.
- Economist Intelligence Unit (EIU). 2016. *Foreign investment overview*.
- Ernst & Young Global Ltd. 2016. *How can Europe’s investors turn resilience to growth?*
- Eurostat. 2016. *Foreign direct investment statistics*. Disponible à l’adresse suivante: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Foreign_direct_investment_statistics/fr.
- . 2017. *Foreign direct investment statistics*. Disponible à l’adresse suivante: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Foreign_direct_investment_statistics/fr.
- Ewing, G. 2017. «Capital investment in Turkey on the rise, according to revised data», site web de fDi Intelligence, 8 mars 2017. Disponible à l’adresse suivante: <http://www.fdiintelligence.com/Locations/Europe/Turkey/Capital-investment-in-Turkey-on-the-rise-according-to-revised-data>.
- fDi Intelligence. 2016. *The fDi report 2016: Global greenfield investment trends* (Londres, The Financial Times Ltd).

- . 2017. «The fDi Podcast: China restrictions on overseas investment already biting», site web de fDi Intelligence. Disponible à l'adresse suivante: <http://www.fdiintelligence.com/Landing-Pages/fDi-Podcast/The-fDi-Podcast>.
- GRI. 2010. «German 'Action Plan for CSR' supports GRI», site web de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI), 3 novembre 2010. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.globalreporting.org/information/news-and-press-center/Pages/German-%E2%80%98Action-Plan-for-CSR%E2%80%99-supports-GRI.aspx>.
- . 2013. «Regulating for a more sustainable future: New Norwegian CSR regulation entered into force», site web de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI), 12 juin 2013. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.globalreporting.org/information/news-and-press-center/Pages/Regulating-for-a-more-sustainable-future-New-Norwegian-CSR-regulation-entered-into-force.aspx>.
- Hanemann, T.; Huotari, M. 2016. *A new record year for Chinese outbound investment in Europe* (Rhodium Group).
- Kelly, A. 2015. «The UK's new slavery laws explained: What do they mean for business?», site web de The Guardian, 14 décembre 2015. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2015/dec/14/modern-slavery-act-explained-business-responsibility-supply-chain>.
- Kippenberg, J. 2017. «La France prend une mesure historique pour réduire les abus liés aux chaînes d'approvisionnement», site web de Human Rights Watch, 27 février 2017. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.hrw.org/fr/news/2017/02/27/la-france-prend-une-mesure-historique-pour-reduire-les-abus-lies-aux-chaines>.
- Lim, L. 2011. «In Greek port, storm brews over Chinese-run labor», site web de NPR, 8 juin 2011. Disponible à l'adresse suivante: <http://www.npr.org/2011/06/08/137035251/in-greek-port-storm-brews-over-chinese-run-labor>.
- McBride, J.; Alessi, C. 2015. *The role of the European Central Bank* (Council on Foreign Relations). Disponible à l'adresse suivante: <http://www.cfr.org/europe/role-european-central-bank/p28989>.
- OneWorld. 2017. «Wordt kinderarbeid eindelijk bij wet verboden?», site web de OneWorld, 9 mai 2017. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.oneworld.nl/business/wordt-kinderarbeid-eindelijk-bij-wet-verboden>.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2017. *Encours d'IDI*. Disponible à l'adresse suivante: http://www.oecd-ilibrary.org/fr/finance-and-investment/fdi-stocks/indicator/french_23a89c67-fr.
- Smith, C. 2016. «The management of labour in Chinese MNCs: A critical review», dans *China at Work*.
- Tiezzi, S. 2015. «China's 'belt and road' reaches Europe», site web The Diplomat. Disponible à l'adresse suivante: <http://thediplomat.com/2015/11/chinas-belt-and-road-reaches-europe/>.
- Union européenne. 2017. *L'Union européenne en bref*. Disponible à l'adresse suivante: https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_fr.
- Zeneli, V. 2016. «Central and Eastern Europe: China's stepping stone to the EU?», site web The Diplomat. Disponible à l'adresse suivante: <http://thediplomat.com/2016/11/central-and-eastern-europe-chinas-stepping-stone-to-the-eu/>.



Annexes

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

Gouvernements

1. Connaissance des principes de la Déclaration

- 1.1 Compte tenu de la situation politique et économique de votre pays, quels éléments de la Déclaration sont pertinents par rapport aux activités des entreprises multinationales?
- ☐ promotion de l'emploi
 - ☐ égalité de chances et de traitement
 - ☐ sécurité de l'emploi
 - ☐ formation
 - ☐ salaires, prestations et conditions de travail
 - ☐ âge minimum
 - ☐ sécurité et santé
 - ☐ liberté d'association et droit d'organisation
 - ☐ négociation collective
 - ☐ consultation
 - ☐ examen des réclamations
 - ☐ règlement des conflits du travail
 - ☐ aucun
 - ☐ autre. Dans l'affirmative, veuillez préciser:
- 1.2 Veuillez fournir de plus amples informations sur les domaines que vous avez indiqués ci-dessus, spécifier les défis et les opportunités, et préciser 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 (lois, politiques, mesures et actions)

2. Dialogue et consultation

- 2.1 Dans votre pays, le gouvernement dispose-t-il d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec ...
- 2.1a *les représentants des entreprises multinationales étrangères, y compris des représentants des travailleurs des entreprises multinationales étrangers?*
- ☐ oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier:
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
- 2.1b *les gouvernements de pays tiers concernant la conduite des entreprises multinationales?*
- ☐ oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier:
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
- 2.2 Dans votre pays, le gouvernement organise-t-il des consultations officielles sur les activités des entreprises multinationales entre les entreprises multinationales étrangères, des organisations d'employeurs ou de travailleurs?
- ☐ oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier:
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
- 2.3 Outre ces consultations officielles, le gouvernement a-t-il organisé ces dernières années d'autres activités en relation avec les domaines évoqués dans la Déclaration sur les entreprises multinationales?
- ☐ oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier:
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible

- 2.4 Veuillez mentionner la consultation officielle ou l'activité que vous jugez la plus importante et expliquer pourquoi

3. Promotion des principes de la Déclaration

- 3.1 Le gouvernement ou une administration publique a-t-il/elle ces dernières années organisé une activité ou pris une initiative destinée à promouvoir 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...
- 3.2a ... en association avec ou avec la participation des organisations d'employeurs ou de travailleurs?
- ☐ oui
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
- 3.2b ... en association avec des gouvernements de pays tiers?
- ☐ oui
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
- 3.2c ... avec le concours de l'OIT?
- ☐ 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 de promotion portant sur la Déclaration et accessibles au public dans les langues parlées dans votre pays? Veuillez donner des exemples des différents types de matériels offerts.

4. Autres informations

- 4.1 Veuillez fournir toutes autres informations que vous considérez importantes par rapport à la promotion de la Déclaration aux niveaux national, régional et international.

Organisations d'employeurs

1. Connaissance des principes de la Déclaration

- 1.1 Compte tenu de la situation politique et économique de votre pays, quels éléments de la Déclaration sont pertinents par rapport aux activités des entreprises multinationales?
- ☐ promotion de l'emploi
 - ☐ égalité de chances et de traitement
 - ☐ sécurité de l'emploi
 - ☐ formation
 - ☐ salaires, prestations et conditions de travail
 - ☐ âge minimum
 - ☐ sécurité et santé
 - ☐ liberté d'association et droit d'organisation
 - ☐ négociation collective
 - ☐ consultation
 - ☐ examen des réclamations
 - ☐ règlement des conflits du travail
 - ☐ aucun
 - ☐ autre. Dans l'affirmative, veuillez préciser:

- 1.2 Veuillez fournir de plus amples informations sur les domaines que vous avez indiqués ci-dessus, spécifier les défis et les opportunités, et préciser 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 dispose-t-elle d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec ...
 - 2.1a *les représentants des entreprises multinationales étrangères?*
 - ☐ oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier:
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
 - 2.1b *les organisation d'employeurs de pays tiers concernant la conduite des entreprises multinationales?*
 - ☐ oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier:
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
- 2.2 Dans votre pays, votre organisation organise-t-elle des consultations sur les activités des entreprises multinationales avec des multinationales étrangères, le gouvernement ou des organisations de travailleurs?
 - ☐ oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier:
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
- 2.3 Outre ces consultations, votre organisation a-t-elle organisé ces dernières années d'autres activités en relation avec les domaines évoqués dans la Déclaration sur les entreprises multinationales?
 - ☐ oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier:
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
- 2.4 Veuillez mentionner la consultation ou l'activité que vous jugez la plus importante et expliquer pourquoi

3. Promotion des principes de la Déclaration

- 3.1 Votre organisation a-t-elle ces dernières années organisé une activité ou pris une initiative destinée à promouvoir 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...
 - 3.2a *... en association avec ou avec la participation du gouvernement ou des organisations des travailleurs?*
 - ☐ oui
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
 - 3.2b *... en association avec des organisations d'employeurs de pays tiers?*
 - ☐ oui
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
 - 3.2c *... avec le concours de l'OIT?*
 - ☐ 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 de promotion portant sur la Déclaration et accessibles au public dans les langues parlées dans votre pays? Veuillez donner des exemples des différents types de matériels offerts.

4. Autres informations

- 4.1 Veuillez fournir toutes autres informations que vous considérez importantes par rapport à la promotion de la Déclaration aux niveaux national, régional et international.

Organisations de travailleurs

1. Connaissance des principes de la Déclaration

- 1.1 Compte tenu de la situation politique et économique de votre pays, quels éléments de la Déclaration sont pertinents par rapport aux activités des entreprises multinationales?
 - ☐ promotion de l'emploi
 - ☐ égalité de chances et de traitement
 - ☐ sécurité de l'emploi
 - ☐ formation
 - ☐ salaires, prestations et conditions de travail
 - ☐ âge minimum
 - ☐ sécurité et santé
 - ☐ liberté d'association et droit d'organisation
 - ☐ négociation collective
 - ☐ consultation
 - ☐ examen des réclamations
 - ☐ règlement des conflits du travail
 - ☐ aucun
 - ☐ autre. Dans l'affirmative, veuillez préciser:
- 1.2 Veuillez fournir de plus amples informations sur les domaines que vous avez indiqués ci-dessus, spécifier les défis et les opportunités, et préciser 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 dispose-t-elle d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec ...
 - 2.1a *les représentants des travailleurs des entreprises multinationales étrangères?*
 - ☐ oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier:
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
 - 2.1b *les organisation de travailleurs de pays tiers concernant la conduite des entreprises multinationales?*
 - ☐ oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier:
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
- 2.2 Dans votre pays, votre organisation organise-t-elle des consultations sur les activités des entreprises multinationales avec des multinationales étrangères, le gouvernement ou des organisations d'employeurs?
 - ☐ oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier:
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible

- 2.3 Outre ces consultations, votre organisation a-t-elle organisé ces dernières années d'autres activités en relation avec les domaines évoqués dans la Déclaration sur les entreprises multinationales?
- ☐ oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier:
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible

- 2.4 Veuillez mentionner la consultation ou l'activité que vous jugez la plus importante et expliquer pourquoi

3. Promotion des principes de la Déclaration

- 3.1 Votre organisation a-t-elle ces dernières années organisé une activité ou pris une initiative destinée à promouvoir 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...
- 3.2a ... en association avec ou avec la participation du gouvernement ou des organisations d'employeurs?
- ☐ oui
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
- 3.2b ... en association avec des organisations de travailleurs de pays tiers?
- ☐ oui
 - ☐ non
 - ☐ pas d'information disponible
- 3.2c ... avec le concours de l'OIT?
- ☐ 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 de promotion portant sur la Déclaration et accessibles au public dans les langues parlées dans votre pays? Veuillez donner des exemples des différents types de matériels offerts.

4. Autres informations

- 4.1 Veuillez fournir toutes autres informations que vous considérez importantes par rapport à la promotion de la Déclaration aux niveaux national, régional et international.

Annexe II. Liste des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs qui ont répondu au questionnaire

Pays	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs
Albanie			Confédération des syndicats d'Albanie
Allemagne	Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales	Union patronale suisse	IG Metall
Arménie	Ministère du Travail	Union républicaine des employeurs d'Arménie	
Autriche	Ministère fédéral du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs Chambre fédérale du travail		
Azerbaïdjan	Ministère du Travail et de la Protection sociale de la population		
Bélarus		Union biélorusse «Pr Kouniavsky» des entrepreneurs et employeurs	
Belgique	Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale		Confédération des syndicats chrétiens
Bosnie-Herzégovine	Ministère des Affaires civiles	Union des associations d'employeurs de la Republika Srpska	Confédération des syndicats de Bosnie-Herzégovine
Bulgarie	Ministère du Travail et des Politiques sociales		Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie
Chypre		Fédération des employeurs et des industriels de Chypre	
Croatie	Ministère du Travail et des Systèmes de retraite	Association croate des employeurs	
Danemark	Ministère de l'emploi		
Espagne			Union générale des travailleurs Union syndicale ouvrière Confédération syndicale de commissions ouvrières
Estonie	Ministère des Affaires sociales		
Ex-République yougoslave de Macédoine	Ministère du Travail et des Politiques sociales	Confédération des entreprises de Macédoine Organisation des employeurs de Macédoine	
Fédération de Russie			Fédération des syndicats indépendants de Russie
Finlande	Ministère de l'Économie et de l'Emploi		
France	Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social		Confédération générale du travail – Force ouvrière Confédération générale du travail
Géorgie		Association géorgienne des employeurs	
Grèce	Ministère du Travail, de la Sécurité sociale et de l'Aide sociale		
Hongrie	Ministère de l'Économie nationale		
Irlande			Congrès irlandais des syndicats
Islande			Confédération islandaise du travail
Israël			Fédération générale du travail d'Israël
Italie	Ministère du Travail et des Politiques sociales		Confédération générale italienne du travail, Confédération italienne des syndicats de travailleurs, Union italienne du travail
Kazakhstan	Ministère du Travail et des Politiques sociales	Confédération des employeurs du Kazakhstan	Fédération des syndicats de la République du Kazakhstan

Pays	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs
Kirghizstan	Ministère du Travail et du Développement social	Confédération nationale des employeurs de la République kirghize	Fédération syndicale
Lettonie			
Lituanie	Ministère de la Sécurité sociale et du Travail		
Luxembourg			
Malte	Ministère du Dialogue social, de la Protection des consommateurs et des Libertés civiles		
Monténégro	Ministère du Travail et de la Protection sociale	Fédération des employeurs du Monténégro	Confédération des syndicats du Monténégro
Norvège	Ministère du Travail et des Affaires sociales	Confédération des industries norvégiennes	Confédération des syndicats de Norvège
Ouzbékistan		Chambre de commerce et d'industrie de l'Ouzbékistan	
Pays-Bas	Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi		
Pologne	Ministère de la Famille, du Travail et des Politiques sociales		Syndicat indépendant et autonome «Solidarność»
Portugal	Direction générale de l'emploi et des relations de travail	Confédération de l'industrie portugaise	Union générale des travailleurs Confédération générale des travailleurs portugais
République de Moldavie		Confédération nationale des employeurs	Confédération nationale des syndicats de la République de Moldova
République tchèque	Ministère du Travail et des Affaires sociales		
Roumanie			
Royaume-Uni			
Saint-Marin			
Serbie	Ministère du Travail, de l'Emploi, des Anciens combattants et des Affaires sociales	Association serbe des employeurs	Confédération des syndicats «Nezavisnost»
Slovaquie		Fédération des associations d'employeurs de Slovaquie	
Slovénie			
Suède	Ministère de l'emploi		Confédération suédoise des syndicats et Confédération suédoise des associations professionnelles
Suisse	Secrétariat d'État à l'économie	Union patronale suisse	
Tadjikistan	Ministère du Travail	Union des employeurs de la République du Tadjikistan	
Turkménistan			
Turquie	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale	Confédération des associations d'employeurs de Turquie	Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie Confédération des véritables syndicats de Turquie
Ukraine	Ministère des Politiques sociales	Fédération des employeurs d'Ukraine	Fédération des syndicats d'Ukraine Branche régionale de Lviv du Syndicat des travailleurs du secteur des machines agricoles et de l'automobile d'Ukraine

Annexe III. Principes de la Déclaration sur les EMN (cinquième édition, mars 2017)

	Principes s'adressant aux gouvernements	Principes s'adressant aux entreprises
Politique générale	Servir l'objectif de la Déclaration en adoptant une législation, des politiques, des mesures et des décisions appropriées, y compris dans les domaines de l'administration du travail et de l'inspection publique du travail [paragraphe 3] Garantir une égalité de traitement entre entreprises multinationales et entreprises nationales [paragraphe 5] Ratifier toutes les conventions fondamentales [paragraphe 9] Promouvoir de bonnes pratiques sociales, conformément à la Déclaration sur les EMN, auprès des entreprises multinationales qui exercent leurs activités sur leur territoire et de leurs entreprises multinationales qui exercent leurs activités à l'étranger [paragraphe 12] Être prêt à avoir des consultations avec d'autres gouvernements, chaque fois que cela est nécessaire [paragraphe 12]	Respecter les droits souverains des États, se conformer aux législations nationales et respecter les normes internationales [paragraphe 8] Contribuer à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi [paragraphe 9] Faire preuve de diligence raisonnable, 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, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs pour s'assurer que leurs activités s'harmonisent avec les priorités en matière de développement du pays où elles opèrent [paragraphe 11]
Emploi	Formuler et appliquer, comme objectif essentiel, une politique active pour promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, ainsi que le travail décent [paragraphe 13] Élaborer et mettre en œuvre des cadres d'action intégrés afin de faciliter la transition vers l'économie formelle [paragraphe 21] Établir ou maintenir, selon le cas, des socles de protection sociale dans le cadre de stratégies d'extension progressive de la sécurité sociale [paragraphe 22] Prendre des mesures efficaces pour prévenir et éliminer le travail forcé, assurer aux victimes un accès à des mécanismes de réparation appropriés, élaborer une politique nationale et un plan d'action national, et fournir des conseils et un soutien aux employeurs [paragraphe 23 et 24] Élaborer une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants, prendre d'urgence des mesures 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] Poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale [paragraphe 28] Promouvoir l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale [paragraphe 29] Ne jamais contraindre ou encourager des entreprises multinationales à pratiquer une discrimination et leur donner des orientations, le cas échéant, pour éviter toute forme de discrimination dans l'emploi [paragraphe 31] Étudier l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels [paragraphe 32] En coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer la protection du revenu des travailleurs qui ont été licenciés [paragraphe 36]	S'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en la matière [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] Recourir à des techniques qui génèrent des emplois, directement ou indirectement; participer à l'élaboration de techniques appropriées; adapter les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil [paragraphe 19] Établir des liens avec des entreprises nationales de manière à utiliser des matières premières locales, à encourager progressivement la transformation sur place des matières premières et la fabrication locale de pièces et d'équipements [paragraphe 20] Contribuer à la transition vers l'économie formelle [paragraphe 21] Compléter les systèmes publics de sécurité sociale et encourager 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 et prendre 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 et s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale; favoriser la sécurité de l'emploi, en prévenant dans un délai raisonnable de toute modification envisagée dans les activités et en évitant de procéder à des licenciements arbitraires [paragraphe 33 à 35]

	Principes s'adressant aux gouvernements	Principes s'adressant aux entreprises
Formation	Élaborer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi, en coopération avec toutes les parties intéressées [paragraphe 37]	Assurer une formation aux travailleurs qu'elles emploient, à tous les niveaux, en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays [paragraphe 38] Participer à des programmes visant, d'une part, à encourager l'acquisition et le développement de compétences ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie, et d'autre part, à fournir une orientation professionnelle; proposer les services de personnel de formation qualifié pour aider à mettre en œuvre les programmes de formation [paragraphe 39] Offrir à l'ensemble du personnel d'encadrement local de l'entreprise la possibilité d'élargir son expérience [paragraphe 40]
Conditions de travail et de vie	S'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin de s'assurer que les groupes à bas revenus et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales [paragraphe 42] Faire en sorte que les entreprises multinationales et les entreprises nationales appliquent des normes adéquates en matière de sécurité et de santé et contribuent à promouvoir une culture de la prévention dans les entreprises, y compris en prenant des mesures pour combattre la violence sur le lieu de travail 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, des prestations et des conditions de travail qui ne sont pas moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent des employeurs comparables dans le pays concerné, en prenant en considération le niveau général des salaires, le coût de la vie, les prestations de sécurité sociale, des facteurs d'ordre économique et les niveaux de productivité [paragraphe 41] Maintenir les normes de sécurité et de santé au travail les plus élevées, faire connaître tous les risques particuliers associés à de nouveaux produits et procédés ainsi que les mesures de protection correspondantes, fournir des informations sur les bonnes pratiques observées dans d'autres pays, et jouer un rôle de premier plan dans l'examen des causes des risques professionnels en matière de sécurité et de protection de la santé des travailleurs [paragraphe 44] Coopérer avec des organisations internationales et nationales chargées de préparer et d'adopter des normes en matière de sécurité et de santé, les autorités nationales compétentes en la matière ainsi que 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 et 46]
Relations professionnelles	Appliquer les principes de l'article 5 de la convention n° 87, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix [paragraphe 51] Les avantages particuliers offerts pour attirer les investissements étrangers ne doivent pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective [paragraphe 52] Faire en sorte, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que les travailleurs dont les droits ont été violés aient accès à un recours effectif [paragraphe 64] Veiller à ce qu'un mécanisme gratuit de conciliation et d'arbitrage volontaires soit établi pour aider à prévenir et à régler les conflits du travail [paragraphe 67]	Appliquer, dans l'ensemble de leurs activités, les normes en matière de relations professionnelles [paragraphe 47] Respecter la liberté syndicale et le droit de négociation collective, fournir les moyens et les informations nécessaires pour mener des négociations constructives [paragraphe 48, 57 et 61] Donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives [paragraphe 50] Prévoir 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 de manière conforme à la procédure appropriée [paragraphe 66] S'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire en collaboration avec les représentants du personnel et les organisations de travailleurs [paragraphe 68]

Annexe IV. Liste des ratifications des conventions fondamentales de l'OIT par les États membres de la région Europe et Asie centrale

Pays	Liberté syndicale		Travail forcé		Discrimination		Travail des enfants	
	Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
Albanie	1957	1957	1957	1997	1957	1997	1998	2001
Allemagne	1957	1956	1956	1959	1956	1961	1976	2002
Arménie	2006	2003	2004	2004	1994	1994	2006	2006
Autriche	1950	1951	1960	1958	1953	1973	2000	2001
Azerbaïdjan	1992	1992	1992	2000	1992	1992	1992	2004
Bélarus	1956	1956	1956	1995	1956	1961	1979	2000
Belgique	1951	1953	1944	1961	1952	1977	1988	2002
Bosnie-Herzégovine	1993	1993	1993	2000	1993	1993	1993	2001
Bulgarie	1959	1959	1932	1999	1955	1960	1980	2000
Chypre	1966	1966	1960	1960	1987	1968	1997	2000
Croatie	1991	1991	1991	1997	1991	1991	1991	2001
Danemark	1951	1955	1932	1958	1960	1960	1997	2000
Espagne	1977	1977	1932	1967	1967	1967	1977	2001
Estonie	1994	1994	1996	1996	1996	2005	2007	2001
Ex-République yougoslave de Macédoine	1991	1991	1991	2003	1991	1991	1991	2002
Fédération de Russie	1956	1956	1956	1998	1956	1961	1979	2003
Finlande	1950	1951	1936	1960	1963	1970	1976	2000
France	1951	1951	1937	1969	1953	1981	1990	2001
Géorgie	1999	1993	1993	1996	1993	1993	1996	2002
Grèce	1962	1962	1952	1962	1975	1984	1986	2001
Hongrie	1957	1957	1956	1994	1956	1961	1998	2000
Irlande	1955	1955	1931	1958	1974	1999	1978	1999
Islande	1950	1952	1958	1960	1958	1963	1999	2000
Israël	1957	1957	1955	1958	1965	1959	1979	2005
Italie	1958	1958	1934	1968	1956	1963	1981	2000
Kazakhstan	2000	2001	2001	2001	2001	1999	2001	2003
Kirghizstan	1992	1992	1992	1999	1992	1992	1992	2004
Lettonie	1992	1992	2006	1992	1992	1992	2006	2006
Lituanie	1994	1994	1994	1994	1994	1994	1998	2003
Luxembourg	1958	1958	1964	1964	1967	2001	1977	2001

Pays	Liberté syndicale		Travail forcé		Discrimination		Travail des enfants	
	Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
Malte	1965	1965	1965	1965	1988	1968	1988	2001
Monténégro	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006
Norvège	1949	1955	1932	1958	1959	1959	1980	2000
Ouzbékistan	2016	1992	1992	1997	1992	1992	2009	2008
Pays-Bas	1950	1993	1933	1959	1971	1973	1976	2002
Pologne	1957	1957	1958	1958	1954	1961	1978	2002
Portugal	1977	1964	1956	1959	1967	1959	1998	2000
République de Moldavie	1996	1996	2000	1993	2000	1996	1999	2002
République tchèque	1993	1993	1993	1996	1993	1993	2007	2001
Roumanie	1957	1958	1957	1998	1957	1973	1975	2000
Royaume-Uni	1949	1950	1931	1957	1971	1999	2000	2000
Saint-Marin	1986	1986	1995	1995	1985	1986	1995	2000
Serbie	2000	2000	2000	2003	2000	2000	2000	2003
Slovaquie	1993	1993	1993	1997	1993	1993	1997	1999
Slovénie	1992	1992	1992	1997	1992	1992	1992	2001
Suède	1949	1950	1931	1958	1962	1962	1990	2001
Suisse	1975	1999	1940	1958	1972	1961	1999	2000
Tadjikistan	1993	1993	1993	1999	1993	1993	1993	2005
Turkménistan	1997	1997	1997	1997	1997	1997	2012	2010
Turquie	1993	1952	1998	1961	1967	1967	1998	2001
Ukraine	1956	1956	1956	2000	1956	1961	1979	2000

Source: Bureau international du Travail. NORMLEX: base de données 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	Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952	Convention (n° 110) sur les plantations, 1958.	Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]	Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969	Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
Albanie	2004	2006			2009	2007		2004	
Allemagne	1955	1958		1972	1971	1973	1974	1973	1980
Arménie	2004				1994			1994	
Autriche	1949	1969			1972			1973	1979
Azerbaïdjan	2000				1992	2000		1993	1992
Bélarus	1995				1968				1979
Belgique	1957	1959		1970	1969	1997			
Bosnie-Herzégovine	1993	1993		1993	1993	1993		1993	1993
Bulgarie	1949	2008			2008				
Chypre	1960	1991		1966	1966			1996	1977
Croatie	1991	1991		1991	1991	1991		1991	
Danemark	1958	1955			1970	1972	1978	1978	1981
Espagne	1960	1988			1970	1971		1972	1977
Estonie	2005				2003	2005		1996	
Ex-République yougoslave de Macédoine	1991	1991		1991	1991	1991		1991	1991
Fédération de Russie	1998				1967			2010	1979
Finlande	1950			1968	1968	1974	1974	1976	1977
France	1950	1974			1971	1972		1972	1984
Géorgie					1993				1993
Grèce	1955	1955			1984			1988	1989
Hongrie	1994				1969	1994		1972	1976
Irlande	1951	1968		1969	1967				1979
Islande	2009	1961			1990	2009			
Israël	1955	1955			1970				1979
Italie	1952	1956			1971	1981		1981	1979
Kazakhstan	2001				1999	2001		2000	
Kirghizstan	2000				1992				1992
Lettonie	1994				1992	1994		1992	1993
Lituanie	1994				2004			1994	1994

Pays	Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952	Convention (n° 110) sur les plantations, 1958.	Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]	Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969	Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
Luxembourg	1958	1964		1972		2008	1980	1979	2001
Malte	1965					1988		1988	
Monténégro	2006	2006		2006	2006	2006		2006	2006
Norvège	1949	1954			1966	1971	1972	1976	1976
Ouzbékistan					1992			1997	
Pays-Bas	1951	1962		1966	1967	1973	2006	1975	1979
Pologne	1995	2003			1966	1995		1977	1979
Portugal	1962	1994			1981	1983		1976	1981
République de Moldavie	1996				1996	1997		1996	2001
République tchèque	2011	1993			1993	2011	1993	2000	1993
Roumanie	1973	2009			1973	1975		1975	
Royaume-Uni	1949	1954			1966			1973	1977
Saint-Marin									1985
Serbie	2000	2000		2000	2000	2000		2000	2000
Slovaquie	2009	1993			1993	2009	1993	2009	1993
Slovénie	1992	1992		1992	1992	1992		1992	1992
Suède	1949	1953		1969	1965	1970	1970	1972	1976
Suisse	1949	1977			2013				1977
Tadjikistan	2009				1993				1993
Turkménistan									
Turquie	1951	1975			1977			1993	1993
Ukraine	2004	2016			1968	2004		2003	1979

Source: Bureau international du Travail. NORMLEX: base de données sur les normes internationales du travail. www.ilo.org/normlex.

Pays	Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981	Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982	Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985	Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986	Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
Albanie	1999		2002	2004	2007				2014
Allemagne	1979	1993					1994	1993	1993
Arménie	2005		2005						
Autriche	1979								
Azerbaïdjan	1993	1992	1993		2010				
Bélarus	1993		1997	2000					2001
Belgique	1982	1994	1988	2011	2015		2011	1996	2016
Bosnie-Herzégovine	2006	1993	2014	1993	1993	1993	1993	1993	
Bulgarie	1998				2006		2012		
Chypre	1977		1989	1989		1985		1992	
Croatie		1991		1991	1991		1991	1991	
Danemark	1978	1988		1995				2006	1995
Espagne	1984	1980	1985	1985	1985	1985		1990	
Estonie	1994								
Ex-République yougoslave de Macédoine	2005	1991	2013	1991	1991	1991	1991	1991	
Fédération de Russie	2014	1988	2010	1998	1998			2000	
Finlande	1978	1979	1983	1985	1983	1992	1987	1988	1997
France	1982	1985			1989	1989			
Géorgie									
Grèce	1981		1996		1988				
Hongrie	1994	1994	1994	1994			1988		1989
Irlande	1979			1995					
Islande	1981			1991	2000				
Israël	2010								
Italie	1979	1985							2003
Kazakhstan	2000	1996		1996	2013			2011	2008
Kirghizstan	2007	1992	2003						
Lettonie	1994	1993	1994	1994		1994			
Lituanie	1994		1994		2004				

Pays	Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981	Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982	Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985	Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986	Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
Luxembourg		2008		2001		2001	2008	2008	2008
Malte		1988							
Monténégro	2006	2006		2006	2006	2006	2006	2006	2015
Norvège	1977	1979	1982	1982	1982			1992	1991
Ouzbékistan			1997						
Pays-Bas	1978	2017	1993	1991	1988			1999	
Pologne	1993	2004					2004		
Portugal	1981	1981		1985	1985	1995		1999	
République de Moldavie	1996		1997	2000		1997			
République tchèque	2000	1993		1993			1993		1993
Roumanie	1992		1992						
Royaume-Uni	1977	1979							
Saint-Marin	1985	1988	1995		1988		1988		
Serbie	2005	2000		2000	2000	2000	2000	2000	2009
Slovaquie	1997	1993	2009	1993	2002	2010	1993		1993
Slovénie	2011	1992	2006	1992	1992	1992	1992	1992	
Suède	1977	1978	1982	1982	1982	1983	1986	1987	1991
Suisse	2000		1983					1992	
Tadjikistan	2014	1993		2009					
Turkménistan									
Turquie	1993			2005		1995	2005		2015
Ukraine	1994		1994	2012	2000	1994	2010		

Source: Bureau international du Travail. NORMLEX: base de données sur les normes internationales du travail. www.ilo.org/normlex.

Pays	Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989	Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990	Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	Convention du travail maritime, 2006
Albanie	2006			2005	2003	2003		2014	2016
Allemagne			2007			1998		2010	2013
Arménie				2005	1996	1999			
Autriche				1996		1999		2011	
Azerbaïdjan									
Bélarus									
Belgique	2011		2017		2004	2012	2015		2013
Bosnie-Herzégovine					2010	2010	2010	2010	2010
Bulgarie				2004					2010
Chypre			2016					2009	2012
Croatie									2010
Danemark		1996						2009	2011
Espagne		2007		1995		1997		2009	2010
Estonie					2000				2016
Ex-République yougoslave de Macédoine								2012	
Fédération de Russie				2012	2012	2013		2011	2012
Finlande	1990		2014	1994	2013	1997	2003	2008	2013
France								2014	2013
Géorgie									
Grèce									2013
Hongrie									2013
Irlande						1998			2014
Islande									
Israël									
Italie			2002						2013
Kazakhstan								2015	
Kirghizstan							2004		
Lettonie				2002					2011
Lituanie				1994					2013

Pays	Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989	Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990	Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	Convention du travail maritime, 2006
Luxembourg			2008		2008	2008	2008		2011
Malte									2013
Monténégro								2015	2015
Norvège	1990	1990	1993			1999		2015	2009
Ouzbékistan									
Pays-Bas		1998	2017		1997				2011
Pologne			2005			2001			2012
Portugal				2012		2002	2012		2016
République de Moldavie							2002	2010	
République tchèque						2000		2008	
Roumanie	1992								2015
Royaume-Uni								2008	2013
Saint-Marin									
Serbie								2009	2013
Slovaquie				1998		1998	2002	2010	
Slovénie				2001	2010			2014	2016
Suède	1990		1992		1994	1997	2004	2008	2012
Suisse	1990			1995					2011
Tadjikistan									
Turkménistan									
Turquie						2015		2014	
Ukraine				2006	2011	2011	2009		

Source: Bureau international du Travail. NORMLEX: base de données sur les normes internationales du travail. www.ilo.org/normlex.

Annexe VI. Taux de chômage (%) dans les pays d'Europe et d'Asie centrale de 2012 à 2016

Pays	2012	2013	2014	2015	2016	Taux moyen de chômage 2012-2016	Variation du taux de chômage 2012-2016
Albanie	13,4	15,6	17,5	17,1	16,3	16,0	2,9
Allemagne	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1	4,9	-1,3
Arménie	17,3	16,2	17,5	18,4	16,8	17,2	-0,5
Autriche	4,9	5,3	5,6	5,7	6,1	5,5	1,2
Azerbaïdjan	5,2	5,0	4,9	5,0	5,1	5,0	-0,1
Bélarus	0,6	0,5	0,5	1,0	0,5	0,6	-0,1
Belgique	7,5	8,4	8,5	8,5	8,3	8,2	0,8
Bosnie-Herzégovine	28,1	27,5	27,5	27,7	25,8	27,3	-2,3
Bulgarie	12,3	12,9	11,4	9,1	7,6	10,7	-4,7
Chypre	11,8	15,9	16,1	14,9	11,7	14,1	-0,1
Croatie	15,9	17,3	17,3	16,3	13,5	16,1	-2,4
Danemark	7,5	7,0	6,6	6,2	6,2	6,7	-1,3
Espagne	24,8	26,1	24,4	22,1	19,6	23,4	-5,2
Estonie	10,0	8,6	7,4	6,2	6,9	7,8	-3,1
Ex-République yougoslave de Macédoine	31,0	29,0	28,0	26,1	26,7	28,2	-4,3
Fédération de Russie	5,5	5,5	5,2	5,6	5,7	5,5	0,2
Finlande	7,7	8,2	8,7	9,4	9,0	8,6	1,3
France	9,4	9,9	10,3	10,4	10,0	10,0	0,6
Géorgie	15,0	14,6	12,4	12,0	11,6	13,1	-3,4
Grèce	24,4	27,5	26,5	24,9	23,9	25,4	-0,5
Hongrie	11,0	10,2	7,7	6,8	5,2	8,2	-5,8
Irlande	14,7	13,0	11,3	9,4	8,1	11,3	-6,6
Islande	6,0	5,4	4,9	4,0	3,0	4,7	-3,0
Israël	6,9	6,2	5,9	5,3	4,8	5,8	-2,1
Italie	10,7	12,2	12,7	11,9	11,5	11,8	0,8
Kazakhstan	5,3	5,2	5,1	4,9	5,2	5,1	-0,1
Kirghizstan	8,4	8,3	8,1	7,6	7,7	8,0	-0,7
Lettonie	15,1	11,9	10,9	9,9	9,6	11,5	-5,5
Lituanie	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9	10,6	-5,5
Luxembourg	5,1	5,9	5,9	6,7	5,9	5,9	0,8
Malte	6,3	6,4	5,8	5,4	5,3	5,8	-1,0
Monténégro	19,7	19,5	18,0	17,6	17,5	18,5	-2,2
Norvège	3,1	3,4	3,5	4,3	4,7	3,8	1,6
Ouzbékistan	9,1	9,0	9,0	8,9	8,9	9,0	-0,2
Pays-Bas	6,1	7,8	7,4	6,9	6,0	6,8	-0,1
Pologne	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2	8,6	-3,9

Pays	2012	2013	2014	2015	2016	Taux moyen de chômage 2012-2016	Variation du taux de chômage 2012-2016
Portugal	15,5	16,2	13,9	12,4	11,1	13,8	−4,4
République de Moldavie	5,6	5,1	3,9	4,9	5,0	4,9	−0,6
République tchèque	7,0	7,0	6,1	5,1	4,0	5,8	−3,0
Roumanie	6,8	7,1	6,8	6,8	6,4	6,8	−0,4
Royaume-Uni	7,9	7,5	6,1	5,3	4,8	6,3	−3,1
Saint-Marin	6,1	6,0	6,6	7,4		6,5	
Serbie	23,9	22,1	18,9	17,7	16,5	19,8	−7,4
Slovaquie	14,0	14,2	13,2	11,5	10,0	12,6	−4,0
Slovénie	8,8	10,1	9,7	9,0	8,0	9,1	−0,8
Suède	8,0	8,1	8,0	7,4	7,0	7,7	−1,0
Suisse	4,2	4,4	4,5	4,6	4,6	4,5	0,4
Tadjikistan	10,9	10,9	10,7	10,8	10,8	10,8	−0,1
Turkménistan	9,1	9,0	9,0	8,7	8,6	8,9	−0,5
Turquie	8,2	8,7	9,9	10,2	10,3	9,5	2,1
Ukraine	7,5	7,2	9,3	9,1	8,9	8,4	1,4

Remarque: le taux de chômage indiqué est le taux communiqué par les pays au BIT lorsque ce taux est disponible. Dans le cas contraire, le taux de chômage figurant dans le tableau est le résultat d'estimations et de projections effectuées par le BIT.

Source: Bureau international du Travail. ILOSTAT: base de statistiques du travail de l'OIT, taux de chômage par sexe et par âge, estimations et projections du BIT. <http://www.ilo.org/ilostat>.