



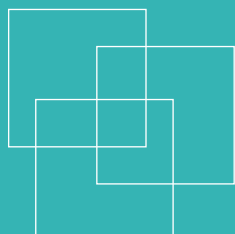
Organisation
internationale
du Travail

La Déclaration de l'OIT sur les EMN:

**que dit-elle pour
les travailleurs?**



Votre guide pour la Déclaration sur les EMN 2017



ACTRAV
Bureau des activités
pour les travailleurs

**La Déclaration
de l'OIT
sur les EMN:
que dit-elle pour
les travailleurs?**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2017

Première édition 2017

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.

La Déclaration de l'OIT sur les EMN: que dit-elle pour les travailleurs?

Bureau international du Travail, Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)

Genève: ILO, 2017.

ISBN: 978-92-2-231018-0 (imprimé)

978-92-2-231019-7 (web pdf)

Egalement disponible en anglais: ISBN 978-92-2-131501-8 (imprimé), 978-92-2-131502-5 (web pdf); et en espagnol: ISBN 978-92-2-328458-9 (imprimé), 978-92-2-328459-6 (web pdf) Genève, 2017.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières. Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

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

Imprimé en Allemagne par dieUmweltDruckerei GmbH.

Une introduction au présent guide

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (Déclaration sur les EMN) a été négociée et adoptée par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs en 1977. Il s'agit du seul instrument de l'OIT qui donne des éléments d'orientation directs sur la façon dont les entreprises peuvent contribuer à la réalisation du travail décent pour tous; et qui attire l'attention sur le rôle central de la liberté syndicale et de la négociation collective, ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social.

En mars 2017, la Déclaration sur les EMN a fait l'objet d'une actualisation importante. Les modifications apportées répondent à l'augmentation des investissements et des échanges internationaux et au développement des chaînes d'approvisionnement mondiales. La révision aborde en outre des questions ayant trait à la sécurité sociale, au travail forcé, à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, aux salaires, aux processus de la diligence raisonnable, aux mécanismes de présentation des réclamations et d'accès aux voies de recours pour les victimes de violations de droits de l'homme liées aux entreprises.

A la suite de la mise à jour de la Déclaration, ACTRAV a décidé d'actualiser son document d'orientation «La Déclaration de l'OIT sur les EMN: que dit-elle pour les travailleurs?». L'actualisation s'efforce d'offrir une vision tournée vers l'avenir des perspectives et des engagements permettant aux travailleurs et aux syndicats d'utiliser dans la pratique avec succès la Déclaration sur les EMN, en particulier pour ce qui concerne ses nouveaux éléments. A cette fin, la révision a adopté une approche participative d'échanges sur la manière dont les syndicats prévoient d'utiliser les nouveaux éléments de la Déclaration sur les EMN. Des contributions de différentes organisations de travailleurs ont ainsi enrichi la révision du guide.

Le document d'orientation d'ACTRAV relatif à la Déclaration sur les EMN est conçu pour aider les travailleurs et les syndicats à plaider en faveur de la mise en œuvre des politiques et des principes renfermés dans la Déclaration sur les EMN.

Je souhaite remercier tout particulièrement Felix Hadwiger qui a rédigé le présent guide; Esther Busser qui a coordonné les contributions des syndicats nationaux et internationaux; Githa Roelans et l'équipe de la Multinational Enterprises and Enterprise Engagement Unit (MULTI); ainsi qu'Anna Biondi et les collègues d'ACTRAV, spécialement Tandiwe Gross, dont les contributions et avis se sont avérés précieux.

Maria Helena André

Directrice du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)

La Déclaration de l’OIT sur les EMN: que dit-elle pour les travailleurs?

Table des matières

4	Une introduction au présent guide
7	Questions fréquentes
7	Qu’est-ce que la Déclaration sur les EMN et à qui s’applique-t-elle?
8	Quoi de neuf dans la mise à jour de 2017?
9	Quelle est l’importance de la Déclaration sur les EMN dans le cadre d’autres initiatives internationales?
10	La Déclaration sur les EMN concerne-t-elle les accords-cadres mondiaux?
11	Comment les syndicats peuvent utiliser la Déclaration sur les EMN: les scénarios possibles
11	Scénario 1 – Points focaux nationaux: comment les mettre en place?
12	Scénario 2 – Dialogue entre entreprises et syndicats: conduite responsable des entreprises dans la pratique
13	Scénario 3 – Diligence raisonnable: un outil contre les pratiques antisyndicales et pour la participation des travailleurs
15	Scénario 4 – Lutte contre le travail précaire: utiliser la Déclaration sur les EMN
17	Votre guide pour la Déclaration sur les EMN
17	Objet et champ d’application
17	Politique générale
20	Emploi
29	Formation
30	Conditions de travail et de vie
35	Relations professionnelles
42	Outils pour l’action syndicale dans la Déclaration sur les EMN
42	Mécanisme de suivi au niveau régional
42	Points focaux nationaux désignés sur une base tripartite
43	Assistance technique
43	Service d’assistance du BIT aux entreprises
44	Dialogue entre entreprises et syndicats
45	Procédure d’interprétation
46	Ressources

Questions fréquentes

Qu'est-ce que la Déclaration sur les EMN et à qui s'applique-t-elle?

La **Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN)** a été adoptée par le Conseil d'administration du BIT en 1977 et substantiellement amendée en 2017¹.

L'objectif de la Déclaration sur les EMN était et reste d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social et au travail décent pour tous, ainsi qu'à clarifier leur responsabilité pour éviter et s'employer à résoudre les effets négatifs de leurs activités. Elle constitue un ensemble d'aspirations impérieuses et de portée universelle concernant le comportement professionnel de toutes les entreprises nationales et multinationales.

La Déclaration récapitule de quelle manière les principes énoncés dans les conventions et recommandations de l'OIT s'appliquent aux activités des entreprises. Elle pose clairement que, même si les normes de l'OIT sont destinées à s'appliquer aux gouvernements, les principes qui sous-tendent ces instruments peuvent s'appliquer de la même façon aux entreprises, qui sont tenues de respecter les droits de l'homme dans le cadre de leurs propres activités et à l'intérieur de leurs chaînes d'approvisionnement mondiales.

La Déclaration sur les EMN définit également les rôles et responsabilités incombant aux gouvernements pour parvenir à une croissance inclusive et au travail décent pour tous. Elle offre dès lors un cadre que les syndicats peuvent utiliser pour examiner les questions économiques et sociales avec les gouvernements.

Tous ces éléments font de la Déclaration sur les EMN un outil puissant à utiliser pour les syndicats, qui jouit d'une autorité morale et offre une liste exhaustive de points à vérifier en matière de normes que les gouvernements devraient s'efforcer de communiquer et que les entreprises sont censées respecter tout au long de leurs activités.

Que dit-elle pour les travailleurs?

Même si la Déclaration sur les EMN est «non contraignante», elle est universellement applicable à tous les Etats Membres de l'OIT et à toutes les entreprises. Dès lors, il n'est pas nécessaire qu'une société «signe» la Déclaration avant qu'on puisse y recourir.

La Déclaration établit les principaux éléments d'une conduite responsable de l'entreprise auxquels les sociétés sont censées se conformer pour respecter les droits des travailleurs aux termes du droit national et international. Ces droits existent indépendamment de la Déclaration, qui offre des outils en vue de leur mise en œuvre.

¹ Le Conseil d'administration du BIT avait précédemment amendé la Déclaration sur les EMN en 2000 et 2006 mais en apportant des révisions moins importantes.

Quoi de neuf dans la mise à jour de 2017?

Pour son 40^e anniversaire, la Déclaration sur les EMN a fait l'objet d'une actualisation substantielle au vu de la mutation fondamentale de l'économie mondiale. Au cours de ces dernières décennies, l'importance du «modèle de la chaîne d'approvisionnement»² n'a cessé de croître. Les éléments marquants de la mise à jour 2017 portent notamment sur:

- La constatation que des entreprises multinationales opèrent souvent par le biais de relations commerciales avec d'autres entreprises, c'est-à-dire les **chaînes d'approvisionnement mondiales**.
- L'incorporation des **Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies** dans la Déclaration sur les EMN; le paragraphe 10 confirmant que lesdits Principes directeurs s'appliquent à tous les Etats et à toutes les entreprises, lesquelles devraient faire preuve d'une diligence raisonnable pour veiller au respect des droits de l'homme internationalement reconnus³ dans toutes leurs activités et tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement.
- Plus particulièrement, le paragraphe 10 e) précise que, tout en faisant preuve d'une **diligence raisonnable**, les entreprises commerciales devraient tenir compte du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective, ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social. Le nouveau libellé du paragraphe 10 doit ainsi être lu à la lumière de l'ensemble desdits Principes directeurs.
- Des définitions plus claires des rôles des gouvernements (moyens judiciaires, administratifs et législatifs) et des entreprises multinationales (mécanismes de réclamation à titre individuel ou conjoint et dialogue social englobant la négociation collective) concernant les mécanismes de réclamation et l'accès des travailleurs aux **voies de recours appropriées**.
- **Des références et un texte nouveaux** concernant: un travail décent pour tous; le rôle des inspections et de l'administration du travail; la responsabilité incombant aux pays d'accueil de promouvoir une bonne pratique sociale parmi les EMN; la transition vers l'économie formelle; la sécurité sociale; l'apprentissage tout au long de la vie; des lignes directrices en matière de salaires, de prestations et de conditions de travail; l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; et l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

2 De nos jours, les chaînes d'approvisionnement mondiales sont devenues un modèle de fonctionnement essentiel de l'économie mondiale. Dans ces chaînes, des dispositions contractuelles et des contrats de sous-traitance sont souvent utilisés pour refuser aux travailleurs les avantages qui découleraient d'une relation d'emploi claire.

3 Ces droits sont définis dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies et dans le paragraphe 10 d) de la Déclaration sur les EMN comme constitués, au minimum, des droits figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. «Au minimum» signifie que, outre ces droits, il convient de tenir compte de toutes normes internationales du travail relatives au thème de la diligence raisonnable en question (par exemple heures de travail, protection de la maternité, migrations de main-d'œuvre).

- De nouveaux **outils opérationnels** destinés à favoriser la mise en œuvre de la Déclaration, notamment un mécanisme de suivi au niveau régional, des points focaux nationaux désignés sur une base tripartite, l'assistance technique du BIT au niveau national, un dialogue entre entreprises et syndicats, et une procédure d'interprétation des principes de la Déclaration sur les EMN. Ces outils opérationnels sont à présent regroupés dans l'annexe 2 de la Déclaration sur les EMN révisée.

Quelle est l'importance de la Déclaration sur les EMN dans le cadre d'autres initiatives internationales?

Le rôle et la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme – y compris les droits de l'homme au travail – ont été récemment abordés par divers instruments et initiatives internationaux tels que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et le Pacte mondial des Nations Unies. Toutefois, la Déclaration sur les EMN est le seul instrument mondial faisant autorité dans le domaine de l'entreprise et des droits de l'homme qui ait été élaboré et adopté de manière tripartite: par des gouvernements et des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs à l'OIT, qui est l'agence des Nations Unies instituée tout spécialement pour mettre en place et superviser les normes internationales du travail.

La Déclaration sur les EMN prévoit donc un ensemble impératif de comportements attendus d'entreprises responsables qui est universellement applicable. Il s'agit également du seul instrument international, dans le domaine de l'entreprise et des droits de l'homme, qui découle directement des dispositions de normes internationales du travail.

Que dit-elle pour les travailleurs?

Des instruments internationaux adoptés par les Nations Unies, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et d'autres se réfèrent à la Déclaration sur les EMN pour des orientations générales sur les droits des travailleurs et les relations professionnelles.

Les syndicats peuvent utiliser la Déclaration sur les EMN comme un outil pour engager un dialogue social sur les modalités d'un comportement responsable de l'entreprise englobant la diligence raisonnable. Alors que la Déclaration est un outil permettant d'engager le dialogue, les normes internationales du travail constituent le socle permettant de comprendre le comportement responsable attendu de l'entreprise pour ce qui a trait au monde du travail.

D'autres organisations internationales et régionales reconnaissent que l'OIT est l'instance compétente pour mettre en place et superviser les normes du travail et se réfèrent à la Déclaration sur les EMN et à la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail pour avoir des éléments d'orientation générale⁴.

La Déclaration sur les EMN concerne-t-elle les accords-cadres mondiaux?

Que dit-elle pour les travailleurs?

Des ACM sont négociés entre des fédérations syndicales internationales et des sociétés multinationales et ils se réfèrent au minimum à des conventions fondamentales de l'OIT. Les accords réglementent au niveau mondial les normes du travail et les relations professionnelles à l'intérieur de ces sociétés multinationales.

Oui, un nombre croissant d'accords-cadres mondiaux (ACM) se réfèrent, pour des orientations générales, à la Déclaration sur les EMN et, dans ces accords, les EMN prennent clairement position en faveur des principes de la Déclaration⁵.

Les ACM sont concernés par la mise en œuvre des principes renfermés dans la Déclaration sur les EMN. Les accords renvoient en effet à des conventions et recommandations de l'OIT (à commencer, habituellement, par les conventions fondamentales de l'OIT) et peuvent renforcer des relations professionnelles suivies en offrant une source d'information sur les risques des effets négatifs.

A l'avenir, les entreprises et les syndicats seront en mesure de convenir dans des ACM de soumettre les différends sur l'application des accords au dialogue entre entreprises et syndicats prévu par l'OIT dans la Déclaration sur les EMN. L'OIT pourrait alors aider les partenaires de négociation à trouver ensemble une solution.

4 D'autres textes comportant des orientations générales ont été adoptés récemment: la [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable \(2008\)](#), le [Pacte mondial pour l'emploi \(2009\)](#), les [Conclusions de la CIT concernant la promotion d'entreprises durables \(2007, p. 101\)](#), les [Conclusions de la CIT concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales \(2016\)](#), de même que les buts et objectifs du [Programme de développement durable à l'horizon 2030 \(2015\)](#). Les [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies \(2011\)](#), les [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales \(2011\)](#) ainsi que les [Guides de l'OCDE sur le devoir de diligence](#) qui s'y rapportent, donnent des orientations générales dans des domaines tels que la diligence raisonnable, l'accès aux mécanismes des voies de recours et à l'examen des réclamations qui sont également abordés dans la Déclaration sur les EMN.

5 Des ACM négociés par des fédérations syndicales internationales avec les entreprises ci-après comportent une référence à la Déclaration sur les EMN: Acconia-IBB, Dragados-IBB, Enel-IndustriALL/ISP, FCC Construcción-IBB, Ferrovial-IBB, Ford-IndustriALL, Gamesa-IndustriALL, GDF Suez-IBB/ISP, H&M-IndustriALL, Lafarge-IBB/IndustriALL, OHL-IBB, Petrobras-ICEM (à présent IndustriALL), Royal BAM-IBB, Sacyr-IBB, Salini-Impregilo-IBB, Staedtler-IBB, Tchibo-IndustriALL.

Comment les syndicats peuvent utiliser la Déclaration sur les EMN: les scénarios possibles

Les scénarios ci-après décrivent de quelles façons des syndicats peuvent potentiellement utiliser la Déclaration sur les EMN. Ils se basent sur des situations de la vie réelle que des syndicats sont susceptibles de rencontrer.

Scénario 1

Points focaux nationaux: comment les mettre en place?

Scénario: Un syndicat national s'inquiète que les avantages particuliers offerts par le gouvernement pour attirer les investissements, par exemple par des législations restrictives dans les zones franches d'exportation (ZFE), puissent menacer la liberté syndicale et le droit des travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement.

Comment utiliser la Déclaration sur les EMN:

Il s'agit là d'une grave préoccupation et, selon la Déclaration sur les EMN, un dialogue ouvert et constructif sur cette question doit mobiliser des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Même si l'OIT doit appuyer directement la mise en place de points focaux nationaux, en particulier via les comités tripartites institués en vertu de la convention n° 144, il importe que les syndicats eux-mêmes demandent au gouvernement et aux organisations d'employeurs nationales d'appuyer la mise en place de points focaux nationaux.

Les syndicats devraient également examiner la possibilité de s'appuyer sur des organismes tripartites d'ores et déjà existants dans le pays, dans lesquels un groupe de travail ou une commission spécifique pourrait être mis(e) en place pour être le point focal national en vue de promouvoir la Déclaration sur les EMN, par exemple dans des institutions de dialogue social ou des conseils socio-économiques tripartites. Les différentes possibilités pourraient être examinées avec le BIT et les syndicats voudront peut-être utiliser le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) comme premier point d'entrée dans le processus de constitution d'un point focal national.

Que dit-elle pour les travailleurs?

Les pays de l'OCDE peuvent éventuellement soulever la question des mécanismes faisant double emploi: dans ce cas, les syndicats pourraient demander des mécanismes tripartites qui créent des synergies entre les points de contacts nationaux (PCN) de l'OCDE et les points focaux nationaux (PFN); ou demander que les points de contact nationaux de l'OCDE soient pleinement tripartites et comportent un rôle actif du ministère du Travail.

Par la suite, les syndicats nationaux peuvent l'utiliser pour engager un dialogue tripartite sur les questions en jeu. Ils peuvent par exemple utiliser le paragraphe 52 de la Déclaration sur les EMN, qui dispose que: «Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective». L'engagement le plus tôt possible d'un dialogue par des organismes tripartites avec des entreprises au titre de la prévention des conflits est également une composante essentielle de la démarche vertueuse établie par la Déclaration sur les EMN.

Scénario 2

Dialogue entre entreprises et syndicats: conduite responsable des entreprises dans la pratique

Que dit-elle pour les travailleurs?

Le dialogue entre entreprises et syndicats n'est pas limité aux entreprises qui ont signé un ACM. Le Bureau de l'OIT peut offrir un terrain neutre pour permettre à des syndicats et à toute entreprise d'engager un dialogue constructif sur l'application des principes de la Déclaration sur les EMN. Le dialogue entre entreprises et syndicats doit toutefois reposer sur le consensus des parties qui entament le processus de dialogue (voir la section «Outils pour l'action syndicale dans la Déclaration sur les EMN»).

***Scénario:** Un climat de défiance entre une entreprise multinationale connue et les représentants des travailleurs provoque tensions et désaccords. L'un de ces désaccords porte sur l'application de l'ACM que la société a négocié avec une fédération syndicale internationale. Chez un fournisseur, les travailleurs sont censés ne pas être autorisés à adhérer à un syndicat, ce qui va à l'encontre de l'ACM et laisse les travailleurs sans possibilité de recourir à l'assistance et à la protection que peuvent offrir des syndicats. Toutes les parties concernées conviennent de la nécessité de trouver une solution pour mettre fin aux tiraillements actuels.*

Comment utiliser la Déclaration sur les EMN: La fédération syndicale internationale et l'EMN devraient en premier lieu convenir dans l'ACM de s'engager à adhérer aux principes de la Déclaration sur les EMN de même que de la possibilité de se tourner vers l'OIT en cas de conflits. ACTRAV peut servir de premier point d'entrée pour permettre aux syndicats de démarrer le dialogue

entre entreprises et syndicats au BIT. Après avoir reçu la demande de la fédération syndicale internationale, le BIT peut inviter l'EMN à convenir volontairement de tirer profit des services du BIT pour se rencontrer et examiner les questions d'intérêt mutuel. Il importera de mettre en place une liaison commune entre le dialogue au niveau mondial et le dialogue régional spécifique auquel participent des représentants de l'entreprise ou des fournisseurs et des représentants syndicaux dans des pays où des problèmes spécifiques ont surgi.

Il est fort probable que les problèmes seront résolus via un dialogue social direct, mais les dispositions relatives au dialogue entre entreprises et syndicats prévoient également la possibilité pour les deux parties de sélectionner un médiateur issu d'une liste de facilitateurs qualifiés, avec l'aide du BIT. En outre, le syndicat et l'EMN peuvent déterminer ensemble les autres participants au dialogue entre l'entreprise et le syndicat. Le syndicat peut également demander au BIT des conseils techniques et d'expert de nature à éclairer le dialogue entre l'entreprise et le syndicat. Dans l'idéal, avec l'aide du BIT, l'EMN et le syndicat peuvent parvenir à un consensus sur une stratégie commune visant à garantir les droits de liberté syndicale et de négociation collective chez les filiales, les fournisseurs et les sous-traitants.

Scénario 3

Diligence raisonnable: un outil contre les pratiques antisyndicales et pour la participation des travailleurs

***Scénario:** Les directeurs d'une entreprise multinationale mettent actuellement au point un processus de diligence raisonnable visant à garantir un respect minimum des droits de l'homme universellement reconnus dans les activités de l'entreprise elle-même, dans celles de ses chaînes d'approvisionnement mondiales et dans ses autres relations commerciales. Ils décident d'exiger des fournisseurs directs le respect de ces droits et d'engager une société pour conduire des audits sociaux chez les fournisseurs directs de l'EMN. Ce processus de diligence raisonnable relève d'une approche exclusivement managériale et n'inclut ni les travailleurs ni les syndicats.*

Comment utiliser la Déclaration sur les EMN:

Le paragraphe 10 e) de la Déclaration sur les EMN précise que le processus de diligence raisonnable devrait tenir compte en permanence du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social. Cela signifie que le processus de diligence raisonnable d'une entreprise doit comprendre des organisations de travailleurs.

Éviter et examiner les risques, potentiels et réels, relatifs aux droits de l'homme dans le cadre lié au travail (droits des travailleurs) est un processus dynamique et continu qui ne saurait être réalisé par des audits sociaux seuls mais uniquement par des relations

Que dit-elle pour les travailleurs?

La Déclaration sur les EMN, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (en particulier les Principes 17-22) et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (en particulier les chapitres 2-4) sont les trois instruments internationaux définissant ce qui est attendu des entreprises pour qu'elles s'acquittent de la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme. Parmi ces instruments, la Déclaration sur les EMN est celui qui fait autorité dès lors qu'il s'agit de droits des travailleurs.

suivies durables entre les employeurs et les travailleurs. Les syndicats qui organisent les travailleurs dans l'EMN ainsi que dans les usines des fournisseurs sont manifestement des groupes potentiellement touchés et des parties prenantes très concernées quand il s'agit d'incidences négatives, réelles ou potentielles, sur les droits de l'homme liés au travail. C'est sur cette base que les travailleurs et leurs fédérations syndicales internationales peuvent exiger de participer au processus de diligence raisonnable⁶.

La diligence raisonnable doit comprendre une participation active et de véritables consultations avec les syndicats dans le cadre de la responsabilité incombant aux EMN d'identifier et d'évaluer toutes les incidences négatives, réelles ou potentielles, sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part, soit par le biais de leurs propres activités, soit du fait de leurs relations commerciales.

Cela signifie que si, en sus du dialogue social, l'EMN a recours à des audits sociaux comme un outil de la diligence raisonnable, le commissaire devrait consulter le syndicat dans le cadre du processus de vérification et communiquer les résultats de l'audit au syndicat ainsi qu'à la fédération syndicale internationale respective quand la demande lui en est faite. Les syndicats devraient également surveiller de quelle manière les résultats des consultations constructives sont intégrés et appliqués dans le processus de diligence raisonnable.

Puisque la responsabilité de la diligence raisonnable incombe également à l'EMN qui s'approvisionne chez le fournisseur, les syndicats peuvent demander à l'EMN d'user de son influence dans le cas où le fournisseur refuse de reconnaître le syndicat comme un partenaire de la négociation. Ils peuvent également exiger de l'EMN qu'elle veille à ne pas contribuer à des violations de droits des travailleurs⁷ par le fournisseur (par exemple des pratiques antisyndicales) par le biais de ses propres actions telles que ses pratiques en matière d'achat.

⁶ La Déclaration sur les EMN clarifie que la diligence raisonnable sur les risques relatifs aux droits des travailleurs doit être un processus permanent visant, à l'aide du dialogue social, à identifier, prévenir, atténuer et tenir compte des violations réelles et potentielles des droits des travailleurs (paragraphe 10 e)). Le paragraphe 10 c) dispose (en cohérence avec les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme) que les entreprises, partout où elles opèrent, sont tenues de i) éviter d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et remédier à ces incidences lorsqu'elles se produisent; et ii) s'efforcer de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences. Ces deux catégories sont importantes car, si une entreprise (c'est-à-dire une EMN achetant le produit final) a causé une violation de droits des travailleurs ou y a contribué (incidence négative), elle doit cesser ou éviter sa contribution, user de son influence pour atténuer l'incidence et prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre (Principe 22). Si l'EMN est simplement «directement liée» avec l'incidence négative sans l'avoir causée ni y avoir contribué, elle doit «seulement» user de son influence pour peser sur l'entité (par exemple le fournisseur) à l'origine de la violation.

⁷ Définis au minimum comme étant les principes et droits fondamentaux et les droits exposés dans la Charte internationale des droits de l'homme.

Scénario 4

Lutte contre le travail précaire: utiliser la Déclaration sur les EMN⁸

Scénario: Un fournisseur direct d'une EMN connue emploie des centaines de travailleurs dans une usine de vêtements. L'usine fait appel à un nombre important de travailleurs sous contrat, qui ne bénéficient que d'une partie des salaires, des prestations et des protections des travailleurs permanents et qui ne peuvent exercer effectivement leurs droits à la liberté syndicale et à l'égalité de traitement pour un travail de valeur égale.

Comment utiliser la Déclaration sur les EMN:

Selon le paragraphe 10 d) de la Déclaration, les entreprises devraient faire preuve de diligence raisonnable afin d'identifier les incidences négatives, réelles ou potentielles,

qui ont trait aux droits de l'homme, et d'y remédier. Maintenir des travailleurs sous contrat dans une situation de constante précarité à côté de travailleurs permanents effectuant le même travail peut constituer une violation du droit humain à une égalité de traitement en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)⁹. Ce droit est conforté par le paragraphe 33 de la Déclaration sur les EMN qui précise en outre que: «Les entreprises multinationales ainsi que les entreprises nationales devraient s'efforcer d'assurer, par une planification active de l'emploi, un emploi stable aux travailleurs employés par chaque entreprise [...]. En raison de la souplesse que les entreprises multinationales peuvent avoir, elles devraient s'efforcer de jouer un rôle moteur dans la promotion de la sécurité de l'emploi [...].»

Que dit-elle pour les travailleurs?

Les syndicats peuvent faire ressortir que le respect des responsabilités en matière de droits de l'homme internationalement reconnus exige que les EMN œuvrent à la réduction de l'emploi précaire dans leurs propres activités et dans leurs chaînes d'approvisionnement mondiales, dans le cadre de leur obligation de «diligence raisonnable en matière de droits de l'homme».

8 Ce scénario est basé sur l'argumentation de Peter Rossman de l'UITA; voir Rossman, Peter (2013): «Instaurer des droits dans le système des emplois 'jetables'», dans «Relever le défi du travail précaire: un agenda syndical», *Journal international de recherche syndicale*, vol. 5, n° 1.

9 Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), qui fait partie de la Charte internationale des droits de l'homme, dispose que tous les travailleurs ont le droit «de jouir de conditions de travail justes et favorables» (article 7). L'article 7 a) i) spécifie le droit à «un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune [...]». Le PIDESC prévoit également que les droits qu'il énonce devront être exercés sans discrimination (article 2 2)). Toutefois, pour la littérature juridique générale, la discrimination aux termes du PIDESC est entendue comme une discrimination portant sur des caractéristiques personnelles, par exemple le sexe, la religion, l'origine ethnique. Néanmoins, du point de vue des travailleurs, on peut (et on devrait) faire valoir que la discrimination peut également porter sur la nature de la relation d'emploi, par exemple le travail intérimaire ou sous contrat qui enfreint le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

De ce fait, la responsabilité des entreprises devrait comprendre la responsabilité d'identifier, de prévenir et d'atténuer la violation potentielle ou réelle de droits de l'homme découlant du recours à des contrats de travail non permanents et/ou indirects; ce qui présente manifestement un certain nombre de risques pour les droits de l'homme y compris, mais sans que cela s'y limite, la violation du PIDESC.

Le recours à des emplois non permanents et/ou indirects représente une question relative aux droits universels de l'homme et de l'emploi que l'on retrouve partout où existe du travail salarié. Il présente un risque de violations de droits de l'homme à la fois dans le cadre des propres activités des entreprises et de leurs relations commerciales (par exemple les fournisseurs). Dès lors, les syndicats peuvent utiliser la Déclaration sur les EMN et le cadre international des droits de l'homme, et ce qu'un aspect relatif à une chaîne d'approvisionnement existe ou non ¹⁰.

Un recours prolongé à des travailleurs précaires tels que ceux travaillant sous contrat peut également enfreindre les conventions de l'OIT n^{os} 87 et 98, auquel cas la solution appropriée est d'offrir à ces travailleurs des contrats de travail permanents, de sorte qu'ils puissent effectivement exercer leurs droits de liberté syndicale et de négociation collective ¹¹.

10 Dans le scénario particulier présenté ci-dessus, les syndicats qui organisent les travailleurs dans cette usine, et leur fédération syndicale internationale respective, peuvent et devraient demander à l'EMN de mener une enquête pour savoir si elle «contribue» au recours à des relations d'emplois précaires (par exemple par leurs commandes extrêmement fluctuantes et d'autres pratiques en matière d'achats) ou si elle est seulement «directement liée» à ces violations par le biais de sa relation commerciale avec le fournisseur. Selon les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, si l'EMN y «contribue», elle devrait cesser sa contribution et collaborer à la mise en œuvre de réparations dans la mesure de sa contribution; si elle est simplement «directement liée», elle devrait néanmoins chercher à prévenir et à atténuer l'incidence négative de ses actions. Les syndicats peuvent également demander à l'EMN d'user de son influence sur le fournisseur pour atténuer la situation dans le cadre de ses obligations de diligence raisonnable. En outre, une abstention ou un refus d'œuvrer à la réduction des emplois précaires dans ses propres activités ou dans le cadre de ses chaînes d'approvisionnement mondiales peut être synonyme de violation par l'entreprise de son obligation de diligence raisonnable et pourrait l'exposer à un dépôt de plainte au titre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

11 Le Recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT est une source importante de la jurisprudence qui récapitule les décisions et les principes du Comité de la liberté syndicale. En outre, ACTRAV a rédigé un guide réunissant des cas du Comité de la liberté syndicale qui ont abouti à des résultats positifs pour des syndicats. ACTRAV (2013): MNEs and FoA – Cases of the ILO Committee on Freedom of Association [Les EMN et la liberté syndicale – Cas du Comité de la liberté syndicale de l'OIT].

Votre guide pour la Déclaration sur les EMN

Objet et champ d'application (paragraphe 1-7)

Cette section plante le décor des principes en faveur desquels il est demandé aux gouvernements, aux EMN, aux organisations d'employeurs et de travailleurs de s'engager. Bien que leur respect soit volontaire, ces principes établissent la norme de référence de la conduite attendue des entreprises.

Une large application du texte est impérative. Comme l'explique le paragraphe 6, «Une définition juridique précise des entreprises multinationales n'est pas indispensable» pour que la Déclaration s'applique à toutes les entreprises.

En outre, la mise à jour de 2017 intègre la reconnaissance que «les entreprises multinationales fonctionnent souvent à travers leurs relations avec d'autres entreprises, dans le cadre de leur processus de production global, et qu'à ce titre elles peuvent servir l'objet visé par la présente Déclaration» (c'est-à-dire les chaînes d'approvisionnement mondiales).

Ce point est également mis en exergue dans le paragraphe 10 c) qui exige que les entreprises s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences.

La Déclaration sur les EMN invite les gouvernements à favoriser ses objectifs par des législations et politiques appropriées, y compris dans les domaines de l'administration du travail et de l'inspection publique du travail.

Que dit-elle pour les travailleurs?

La référence nouvelle aux chaînes d'approvisionnement mondiales (implicite dans la formulation «relations avec d'autres entreprises») dans la Déclaration sur les EMN est particulièrement importante.

Politique générale (paragraphe 8-12)

La Déclaration sur les EMN présente un ensemble de politiques générales recommandées en vue de parvenir au développement durable et au respect des droits de l'homme sur le lieu de travail. Elle invite en particulier les entreprises multinationales, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à respecter les normes internationales relatives aux droits de l'homme et du travail; notamment les Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.

Que dit-elle pour les travailleurs?

La Déclaration sur les EMN précise clairement que les processus de diligence raisonnable portant sur les droits de l'homme des travailleurs devraient inclure les travailleurs et leurs organisations (paragraphe 10).

Le paragraphe 10 intègre dans la Déclaration sur les EMN les éléments essentiels des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies et transpose ses principaux éléments dans le monde du travail. Il précise clairement que les «parties prenantes» aux processus de diligence raisonnable comprennent les syndicats. L'identification des risques relatifs aux droits de l'homme et la surveillance du caractère effectif des réponses constituent un processus dynamique et continu qui ne saurait être mis en œuvre par des consultations ad hoc mais uniquement par des relations de travail solides et permanentes.

Les gouvernements sont invités à ratifier et à respecter les normes internationales du travail, à commencer par les normes fondamentales de l'OIT et, indépendamment de leur ratification, à appliquer au maximum les principes qu'elles renferment.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

Les «Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN» proposent une liste de contrôle portant sur chaque section de la Déclaration pour permettre aux syndicats d'évaluer rapidement les actions des EMN et des gouvernements.

Si des entreprises et des gouvernements n'observent pas les principes figurant dans la Déclaration sur les EMN, les syndicats et les travailleurs peuvent alors utiliser les outils opérationnels fournis dans la Déclaration sur les EMN pour exiger que les entreprises assument la responsabilité des incidences de leurs actions. Il s'agit en particulier des points focaux nationaux désignés et du dialogue entre entreprises et syndicats au niveau tripartite.

Les syndicats peuvent également faire référence à la disposition concernée de la Déclaration sur les EMN, éventuellement en association avec d'autres moyens tels que les organes de contrôle de l'OIT, en particulier le Comité de la liberté syndicale ou d'autres mécanismes, pour essayer d'obtenir un changement.

En outre, syndicats et travailleurs peuvent utiliser la Déclaration sur les EMN et son autorité comme un point de référence dans des discussions et des conflits avec des gouvernements et des entreprises, de même que dans des campagnes publiques.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Le gouvernement a-t-il ratifié les normes du travail fondamentales ainsi que leurs protocoles? ¹²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 9
Les lois nationales sont-elles en conformité avec les normes du travail fondamentales ainsi que leurs protocoles? ¹³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 9
Le gouvernement (du pays du siège et du pays d'accueil pour une EMN) favorise-t-il de bonnes pratiques sociales pour les EMN?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 12
Les gouvernements du pays du siège et du pays d'accueil sont-ils disposés à engager des consultations entre eux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 12
L'entreprise a-t-elle des consultations avec le gouvernement et les organisations de travailleurs pour veiller à ce que ses activités s'harmonisent avec les politiques nationales, les priorités du développement et avec les structures et objectifs sociaux du pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 11
L'entreprise a-t-elle mis en œuvre des processus de diligence raisonnable qui intègrent les travailleurs et leurs organisations?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 10
L'entreprise contribue-t-elle à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 9
L'entreprise tient-elle correctement compte des pratiques locales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 9

12 P029 – Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé fait partie des instruments fondamentaux et les gouvernements devraient le ratifier. Les législations nationales doivent se conformer au protocole.

13 Voir note de bas de page ci-dessus.

Emploi (paragraphe 13-36)

Promotion de l'emploi (paragraphe 13-21)

Que dit-elle pour les travailleurs?

La Déclaration sur les EMN souligne que la création d'emplois et la sécurité de l'emploi constituent une responsabilité essentielle de l'activité (paragraphe 16 et 33).

La responsabilité des entreprises en matière d'emplois stables apparaît rarement dans d'autres instruments; il s'agit donc d'un argument essentiel que les syndicats peuvent utiliser dans leurs négociations avec des entreprises et des gouvernements.

Cette responsabilité des entreprises peut également être utilisée dans un domaine dans lequel les entreprises doivent travailler, dans le cadre de leurs obligations en matière de diligence raisonnable, pour prévenir et atténuer les incidences défavorables sur les droits de l'homme (voir également le scénario «Lutte contre le travail précaire: utiliser la Déclaration sur les EMN»).

Les entreprises multinationales devraient:

- augmenter les possibilités d'emploi et la sécurité de l'emploi, en tenant compte de la politique du gouvernement en matière d'emploi, en consultant le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs locales avant et pendant leurs activités;
- donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil à tous les niveaux;
- tenir compte de l'importance du recours à des techniques qui génèrent des emplois, directement ou indirectement;
- tenter d'obtenir, chaque fois que faire se peut, la conclusion de contrats avec des entreprises nationales pour la fabrication de pièces et d'équipements, et l'utilisation de matières premières locales. Toutefois, de tels arrangements ne devraient pas être utilisés pour éluder les responsabilités contenues dans les principes de la Déclaration sur les EMN.

Les gouvernements devraient prendre des mesures de politique active de promotion de l'emploi visant à garantir l'existence d'un travail décent pour tous ceux qui sont prêts à travailler et à la recherche d'un emploi. En outre, les gouvernements devraient élaborer et intégrer des programmes destinés à faciliter la transition vers l'économie formelle.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Le gouvernement mène-t-il une politique active visant à promouvoir, sur le lieu de travail, l'emploi et le travail décent pour tous ceux qui sont prêts à travailler et à la recherche d'un emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 13
Le gouvernement met-il en œuvre un cadre d'action intégré afin de faciliter la transition vers l'économie formelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 21
L'entreprise s'efforce-t-elle d'améliorer les possibilités et normes d'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 16
L'entreprise s'efforce-t-elle d'améliorer la stabilité de l'emploi? Si l'entreprise est une filiale, un concessionnaire, un franchisé ou un fournisseur d'une EMN, l'EMN œuvre-t-elle avec l'entreprise à promouvoir la stabilité de l'emploi en réduisant les relations de travail précaires?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 16; 33; 10
L'entreprise intègre-t-elle une évaluation et une atténuation des risques en matière de droits de l'homme des emplois précaires dans son processus de diligence raisonnable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 16; 33; 10
L'entreprise donne-t-elle la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants des pays d'accueil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 18
L'entreprise recourt-elle à des techniques qui génèrent des emplois?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 19
L'entreprise noue-t-elle des liens avec des entreprises locales fournissant des intrants, des procédés et des modes de fabrication locaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 20

Quelques normes de l'OIT pertinentes pour la présente section ¹⁴:

- Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
En vue de stimuler une croissance et un développement économiques, de relever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de remédier au chômage et au sous-emploi, chaque Membre devrait formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.
- Convention (n° 168) et recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
Le principal objectif de la convention n° 168 comprend deux volets: la protection des personnes au chômage par la fourniture de prestations sous la forme de versements périodiques et par la promotion de l'emploi.

Sécurité sociale (paragraphe 22)

Les gouvernements devraient établir et maintenir des socles de protection sociale en tant qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale et assurer progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale au plus grand nombre de personnes possible.

Les multinationales et les autres entreprises doivent avant tout contribuer régulièrement et scrupuleusement aux systèmes publics de sécurité sociale en aidant à stimuler encore plus leur développement, y compris par le biais de programmes offerts par les employeurs.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Le gouvernement établit-il et maintient-il des socles de protection sociale dans le cadre d'une stratégie visant à assurer progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 22
L'entreprise complète-t-elle les systèmes publics de sécurité sociale, y compris par le biais de programmes parrainés par leurs propres employeurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 22

14 Autres normes de l'OIT pertinentes pour la présente section: recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998; recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002.

Quelques normes de l'OIT pertinentes pour la présente section ¹⁵:

- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
La convention vise à assurer un niveau minimum de protection dans les neuf branches de la sécurité sociale suivantes: *a)* soins médicaux; *b)* indemnités de maladie; *c)* prestations de chômage; *d)* prestations de vieillesse; *e)* prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles; *f)* prestations aux familles; *g)* prestations de maternité; *h)* prestations d'invalidité; *i)* prestations de survivants.
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
La recommandation donne des indications aux Membres pour leur permettre d'établir et de maintenir, selon le cas, des socles de protection sociale en tant qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale; et de mettre en œuvre ces socles dans le cadre de stratégies d'extension de la sécurité sociale qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale au plus grand nombre de personnes possible.

Elimination du travail forcé ou obligatoire (paragraphe 23-25)

Pour contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire, les gouvernements devraient prendre des mesures efficaces, telles que l'indemnisation et la réadaptation, et réprimer les auteurs de travail forcé ou obligatoire. La Déclaration sur les EMN suggère l'adoption d'une politique et d'un plan d'action nationaux, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

En outre, les gouvernements devraient orienter et appuyer les employeurs et les entreprises afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir et atténuer les risques du travail forcé et du travail obligatoire, et rendre compte de la manière dont ils s'y attendent, dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés.

Enfin, la Déclaration sur les EMN invite les entreprises multinationales et nationales à prendre des mesures immédiates et efficaces, dans les domaines relevant de leur compétence, pour prévenir le travail forcé ou obligatoire.

15 Autres normes de l'OIT pertinentes pour la présente section: convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]; convention (n° 130) et recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Le gouvernement a-t-il pris des mesures efficaces pour prévenir le travail forcé et pour offrir aux victimes des réparations appropriées?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 23
Le gouvernement a-t-il un plan d'action national pour lutter contre le travail forcé et pour orienter et appuyer les employeurs dans ce domaine?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 23; 24
L'entreprise prend-elle des mesures efficaces pour éliminer le travail forcé ou obligatoire dans ses propres activités et dans ses relations commerciales, par exemple dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 25; 10

Quelques normes de l'OIT pertinentes pour la présente section:

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014; et la recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930
L'objet, et l'objectif, de la convention est de supprimer l'utilisation du travail forcé sous toutes ses formes, indépendamment de la nature du travail ou du secteur d'activité dans lequel il peut être exécuté. La convention définit le travail forcé comme étant «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré». Le protocole et la recommandation qui l'accompagnent sont les premiers instruments de l'OIT à inclure la nécessité, pour les entreprises tant publiques que privées, de faire preuve de diligence raisonnable pour prévenir les risques de travail forcé et obligatoire et y faire face (voir article 2 e) du protocole).
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
La convention annule certaines formes de travail forcé, telles que les sanctions pour faits de grève et pour avoir exprimé certaines idées politiques.
- Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
Cette recommandation appuie le protocole de 2014 sur le travail forcé en cherchant à faire avancer les mesures de prévention, de protection et d'indemnisation, ainsi qu'à intensifier les efforts visant à éliminer toutes les formes de travail forcé, y compris la traite des personnes.

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

(paragraphe 26-27)

Pour assurer l'abolition effective du travail des enfants, les entreprises multinationales et nationales sont invitées à respecter l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi et à prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants.

A cette fin, la Déclaration sur les EMN recommande que les gouvernements élaborent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Le gouvernement prend-il des dispositions pour interdire et éliminer le travail des enfants et élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 26
L'entreprise respecte-t-elle l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 27
L'entreprise est-elle résolue à éliminer les pires formes de travail des enfants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 27
L'entreprise enquête-t-elle sur l'existence de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement mondiale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 27; 10

Quelques normes de l'OIT pertinentes pour la présente section:

- Convention (n° 138) et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973
La convention exige que les Etats qui l'ont ratifiée mettent en place une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail.
- Convention (n° 182) et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
En ratifiant la convention n° 182, un pays s'engage à prendre des mesures immédiates pour interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants.

Egalité de chances et de traitement (paragraphe 28-31)

Le principe général d'égalité de chances et de traitement devrait s'appliquer dans toutes les activités de l'entreprise et dans ses relations commerciales. Les qualifications, les compétences et l'expérience devraient être les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel à tous les échelons.

Les gouvernements devraient mener des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi en vue d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, la provenance nationale ou l'origine sociale. Ils devraient également éviter de contraindre des entreprises à pratiquer une discrimination fondée sur l'un quelconque des motifs susmentionnés et donner en permanence, le cas échéant, des orientations générales pour éviter toute discrimination de ce type dans l'emploi.

Les gouvernements devraient promouvoir l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale entre les travailleurs et les travailleuses.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Le gouvernement mène-t-il des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et l'élimination de toute discrimination?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 28
Le gouvernement évite-t-il d'exiger des entreprises de pratiquer une discrimination fondée sur quelque motif que ce soit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 31
Le gouvernement favorise-t-il, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 29
Le gouvernement ou l'entreprise donne-t-il/elle une assistance et des orientations permanentes sur la façon d'éviter toute discrimination dans l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 31
Les qualifications, les compétences et l'expérience constituent-elles les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement du personnel dans l'entreprise?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 30

Quelques normes de l'OIT pertinentes pour la présente section ¹⁶:

- Convention (n° 100) et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
La convention (n° 100) et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, s'appliquent à tous les travailleurs dans tous les secteurs économiques, privés ou publics. Ces instruments énoncent les principes sur la façon dont une politique nationale peut promouvoir et assurer l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.
- Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
La convention exige que les Etats créent les conditions favorables à une législation interdisant toutes discriminations et exclusions dans l'emploi fondées sur tout motif, notamment de race ou de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, d'origine nationale ou sociale; et abrogeant toute législation ne reposant pas sur l'égalité de chances.

Sécurité de l'emploi (paragraphes 32-36)

La question de la sécurité et de la stabilité de l'emploi constitue un domaine où la Déclaration sur les EMN se démarque nettement des codes de responsabilité sociale des entreprises du secteur privé et qui devrait être mise en avant par les syndicats luttant contre le travail précaire.

Les entreprises multinationales et nationales devraient s'efforcer d'assurer la stabilité de l'emploi à leurs salariés par:

- une planification active de l'emploi;
- le respect des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale;
- et en évitant les procédures de licenciements arbitraires.

Il est en outre demandé aux entreprises multinationales d'aviser dans un délai raisonnable des modifications qu'elles envisagent d'apporter à leurs activités qui pourraient avoir des effets importants sur l'emploi, et d'étudier, en coopération avec les autorités publiques et les organisations de travailleurs locales, les moyens d'atténuer le plus possible les incidences négatives.

Que dit-elle pour les travailleurs? Unilever-UITA

Dans le cadre d'une lutte incessante pour obtenir des contrats de travail permanents dans une usine Unilever au Pakistan, la fédération syndicale internationale UITA a eu recours à un certain nombre d'instruments et a notamment fait référence à la Déclaration sur les EMN. Après une campagne couronnée de succès, des accords globaux ont été obtenus avec l'entreprise. Des centaines de travailleurs occasionnels dans les usines de Khanewal et de Rahim Yar Khan se sont ainsi vu attribuer des contrats de travail stables et permanents.

Pour plus de précision, voir Peter Rossman (2013): «Instaurer des droits dans le système des emplois 'jetables'», dans «Relever le défi du travail précaire: un agenda syndical», *Journal international de recherche syndicale*, vol. 5, n° 1.

16 Autres normes de l'OIT pertinentes pour la présente section: convention (n° 156) et recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.

Les gouvernements devraient étudier l'impact des multinationales sur l'emploi dans différents secteurs d'activité; prendre des mesures appropriées pour faire face aux répercussions des activités des entreprises multinationales sur l'emploi et le marché du travail; et offrir, en collaboration avec les entreprises multinationales et nationales, une forme de protection du revenu des travailleurs qui ont vu leur contrat de travail résilié.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Les travailleurs sont-ils protégés contre les licenciements arbitraires?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 35
Le gouvernement prend-il des dispositions pour faire face aux répercussions des activités des EMN sur l'emploi et le marché du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 32
Le gouvernement assure-t-il, en collaboration avec les EMN et les entreprises nationales, la protection du revenu des travailleurs une fois leur contrat de travail résilié?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 36
L'entreprise se livre-t-elle à une planification active de la main-d'œuvre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 33
L'entreprise œuvre-t-elle en vue d'assurer des relations de travail stables dans sa chaîne d'approvisionnement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphes 33; 10
L'entreprise (par exemple dans ses filiales) œuvre-t-elle à offrir des relations de travail stables et favorise-t-elle la sécurité de l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphes 33; 10
L'entreprise évite-t-elle de procéder à des licenciements arbitraires?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 35
L'entreprise avertit-elle les syndicats dans un délai raisonnable des éventuelles modifications qu'elle envisage d'apporter à ses activités?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 34
L'entreprise étudie-t-elle des mesures visant à atténuer les incidences négatives des modifications apportées à ses activités?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 34

Quelques normes de l'OIT pertinentes pour la présente section:

- Convention (n° 158) et recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982
Les travailleurs ne devront pas être licenciés sans qu'il existe un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Par exemple, l'adhésion à un syndicat ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ne constitue pas un motif valable de licenciement.

Formation (paragraphe 37-40)

Ce domaine d'action met en évidence des moyens de tirer parti de formations professionnelles afin de promouvoir l'employabilité.

Les entreprises multinationales sont censées:

- coopérer avec les gouvernements des pays et les organisations de travailleurs et d'employeurs locales pour faire bénéficier leurs employés dans le pays d'accueil, à tous les niveaux, d'une formation appropriée qui réponde aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays;
- participer, au même titre que les entreprises nationales, à des programmes locaux visant à encourager l'acquisition de compétences, l'apprentissage et le développement des compétences tout au long de la vie, ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle;
- contribuer au développement de ressources humaines locales en mettant à disposition des ressources en personnel pour aider à mettre en œuvre des formations et offrir au personnel d'encadrement local des possibilités d'élargir son expérience dans des domaines appropriés tels que les relations professionnelles;
- lorsqu'elles exercent dans des pays en développement, participer, au même titre que les entreprises nationales, à des programmes, y compris des fonds spéciaux, encouragés par les gouvernements des pays d'accueil et soutenus par les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Il est demandé aux gouvernements d'élaborer, en coopération avec les parties intéressées, des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles, ce qui permet alors d'offrir un cadre dans lequel les multinationales devraient mettre en œuvre les politiques de formation recommandées.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Le gouvernement – en conjonction avec les syndicats et les organisations d'employeurs – élabore-t-il des politiques de formation et d'orientation professionnelles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 37
L'entreprise offre-t-elle une formation aux travailleurs qu'elle emploie à tous les niveaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 38
L'entreprise offre-t-elle des formations liées aux besoins de développement du pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 38
L'entreprise participe-t-elle à des programmes visant à encourager l'acquisition et le développement de compétences?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 39
L'entreprise offre-t-elle au personnel d'encadrement local des possibilités d'élargir son expérience?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 40

Quelques normes de l'OIT pertinentes pour la présente section:

- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
Chaque Etat qui ratifie la convention devra adopter et développer des politiques et des programmes d'orientation et de formation professionnelles, étroitement liés à l'emploi, en particulier grâce aux services publics de l'emploi.
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
La recommandation renferme des orientations sur la manière de formuler, appliquer et réexaminer des politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie qui soient compatibles avec les politiques économiques, fiscales et sociales, dans le cadre d'une approche basée sur le dialogue social.

Conditions de travail et de vie (paragraphe 41-46)

Salaires, prestations et conditions de travail (paragraphe 41-42)

La Déclaration sur les EMN dispose que les EMN devraient offrir des salaires, prestations et conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que ceux offerts par les employeurs locaux comparables en termes de taille et de ressources dans les pays d'accueil.

Lorsqu'il n'existe pas d'employeurs comparables, les EMN devraient fournir les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles. Les éléments à prendre en considération devraient comprendre:

- les besoins des travailleurs et de leur famille, en tenant compte du niveau général des salaires dans le pays, du coût de la vie, des prestations de sécurité sociale et des niveaux de vie relatifs d'autres groupes sociaux;
- les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, les niveaux de productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

Lorsque l'employeur subvient aux besoins essentiels des travailleurs tels que le logement, les soins médicaux ou la nourriture, ces prestations devraient être d'un bon niveau.

Les gouvernements devraient faire tout leur possible pour que les groupes à bas revenus et les régions peu développées bénéficient autant que possible des activités des entreprises multinationales.

L'actualisation de 2017 a intégré dans l'annexe I de la Déclaration sur les EMN la convention de l'OIT (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux; ce qui peut donner lieu à de nouvelles possibilités d'assurer une croissance inclusive et durable pour tous. Les syndicats pourraient donc souhaiter utiliser la convention pour obtenir d'autres éléments d'orientation.

Que dit-elle pour les travailleurs?

En 2017, la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, a été ratifiée par vingt-deux pays, y compris la plupart des pays d'Amérique latine.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Le gouvernement a-t-il adopté des mesures pour veiller à ce que les groupes à bas revenus et les régions peu développées bénéficient des activités des EMN?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 42
L'entreprise offre-t-elle des salaires, prestations et conditions pas moins favorables que ceux offerts par les employeurs locaux de taille et de ressources comparables?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 41
Lorsqu'il n'existe pas d'employeurs comparables, l'entreprise offre-t-elle les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles permettant au moins de répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs et de leur famille?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 41
Les besoins fondamentaux tels que le logement, les soins médicaux ou la nourriture auxquels subvient l'entreprise sont-ils d'un bon niveau?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 41

Quelques normes de l'OIT pertinentes pour la présente section ¹⁷:

- Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962
Chaque Etat devrait promouvoir et, lorsque cela est possible, veiller à l'application du principe de la réduction progressive de la durée normale du travail en vue d'atteindre la semaine de quarante heures, sans aucune diminution des salaires des travailleurs.
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
Il incombe aux Etats qui ratifient la convention de développer une action coordonnée et systématique en vue de protéger les droits des peuples tribaux et de garantir le respect de leur intégrité.

¹⁷ Autres normes de l'OIT pertinentes pour la présente section: recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961; convention (n° 173) et recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

Sécurité et santé (paragraphe 43-46)

Les gouvernements devraient veiller à ce que les entreprises multinationales et nationales prévoient des normes adéquates en matière de sécurité et de santé et contribuent à une culture de la prévention en la matière permettant d'instaurer progressivement un environnement de travail sûr et sain. Il s'agirait notamment de prendre des mesures pour combattre la violence contre les femmes et les hommes sur le lieu de travail et veiller à la sécurité des bâtiments. En outre, une indemnisation devrait être octroyée aux travailleurs qui ont été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Les entreprises multinationales sont censées:

- maintenir les normes de sécurité et de santé les plus élevées, en gardant à l'esprit l'expérience qu'elles ont retirée de leurs activités dans d'autres pays;
- incorporer, le cas échéant, les questions concernant la sécurité et la santé dans les conventions conclues avec les représentants et les organisations des travailleurs.

Etant donné qu'il s'agit d'un domaine dans lequel les multinationales peuvent apporter une contribution importante à l'amélioration des pratiques locales, la Déclaration sur les EMN attend en outre d'elles qu'elles:

- mettent publiquement à disposition des informations sur les normes de sécurité et de santé applicables à leurs propres activités locales et à leurs relations commerciales, qu'elles observent dans d'autres pays;
- fassent connaître aux gouvernements, entreprises et travailleurs locaux tous risques particuliers et les mesures de protection y afférentes associés à de nouveaux produits et procédés;
- coopèrent au travail des organisations internationales sur les questions de sécurité et de santé;
- coopèrent pleinement avec les autorités compétentes en matière de sécurité et de santé, les représentants des travailleurs et leurs organisations, et les organismes établis de sécurité et de santé, conformément à la pratique nationale.

Concernant les gouvernements, la Déclaration leur recommande d'appliquer des normes internationales du travail et les recueils de directives pratiques et orientations générales de l'OIT afin de veiller à ce que tant les multinationales que les entreprises nationales prévoient pour leurs travailleurs des normes suffisantes en matière de sécurité et de santé.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Le gouvernement prend-il des mesures pour appliquer des normes internationales du travail à toutes les entreprises de manière à garantir des normes de sécurité suffisantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 43
L'entreprise maintient-elle les normes de sécurité et de santé au travail les plus élevées?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 44
L'entreprise examine-t-elle les causes des risques en matière de sécurité et de santé au travail et procède-t-elle aux améliorations nécessaires?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 44
L'entreprise fait-elle connaître au gouvernement et aux syndicats tous risques particuliers et les mesures de protection y afférentes associés à de nouveaux produits ou procédés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 44
L'entreprise met-elle à disposition des représentants des travailleurs des informations sur les bonnes pratiques qu'elle observe dans d'autres pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 44
L'entreprise coopère-t-elle pleinement avec les autorités compétentes en matière de sécurité et de santé et avec les représentants des travailleurs et leurs organisations?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 46

Quelques normes de l'OIT pertinentes pour la présente section¹⁸:

- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
Chaque Etat qui ratifie la convention devra, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, élaborer, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente ayant pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé en réduisant au minimum les risques, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable.

18 Autres normes de l'OIT pertinentes pour la présente section: recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960; recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963; recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971; recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974; convention (n° 148) et recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; convention (n° 161) et recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985; convention (n° 167) et recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988; convention (n° 170) et recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990; convention (n° 174) et recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993; convention (n° 176) et recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995; convention (n° 184) et recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001; recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002.

- Convention (n° 162) et recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986
La convention s'applique à toutes les activités impliquant l'exposition de travailleurs à de l'amiante au cours de leur travail.
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
Les Etats devront promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail pour prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail par le développement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national.

Relations professionnelles (paragraphe 47-68)

Liberté syndicale et droit d'organisation (paragraphe 48-54)

Les gouvernements, les entreprises multinationales et nationales sont censés:

- reconnaître, sans autorisation préalable, les droits des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et ceux de s'affilier à ces organisations;
- protéger les travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale;
- autoriser les représentants des travailleurs à se consulter entre eux, pour autant que le fonctionnement des opérations de l'entreprise n'en pâtisse pas.

Les entreprises multinationales sont encouragées à donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives, même si elles ont souvent tendance à agir de manière indépendante.

Les gouvernements sont appelés à:

- permettre aux entreprises multinationales ou aux travailleurs qu'elles emploient de s'affilier aux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix;
- permettre l'entrée de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs venant d'autres pays à l'invitation des organisations locales ou nationales concernées dans le but de tenir des consultations sur des questions d'intérêt commun;
- s'assurer que les incitations particulières destinées à attirer les investissements étrangers ne comportent aucune restriction à la liberté syndicale ou au droit des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement, y compris dans les ZFE.

Que dit-elle pour les travailleurs?

Le droit des travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective ne saurait être restreint; cette disposition inclut les zones franches d'exportation (ZFE)¹⁹.

19 Cette disposition concerne toutes les zones industrielles assorties d'incitations particulières destinées à attirer les investisseurs étrangers, quelle que soit leur appellation; c'est-à-dire les zones industrielles qualifiées ou les zones économiques spéciales (ZES).



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Le gouvernement permet-il à tous les travailleurs de n'importe quelles entreprises de constituer des syndicats de leur choix, d'adhérer ou de s'affilier à ces syndicats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 48
Le gouvernement permet-il à des représentants de syndicats d'entrer dans le pays en vue de tenir des consultations?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 54
Le gouvernement veille-t-il à ce qu'aucune incitation particulière destinée à attirer des investissements étrangers ne comporte une quelconque restriction au droit des travailleurs à la liberté syndicale, à la négociation collective ou au droit d'organisation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 52
L'entreprise autorise-t-elle les travailleurs à constituer des organisations de leur choix et à s'affilier à ces organisations; et l'EMN use-t-elle de son influence pour garantir ce droit tout au long de sa chaîne d'approvisionnement mondiale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 48; 10
L'entreprise s'abstient-elle d'imposer des sanctions ou de prendre toutes mesures de discrimination à l'encontre de travailleurs du fait de leur adhésion à un syndicat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 48
L'entreprise autorise-t-elle les représentants des travailleurs à se consulter entre eux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 53

Quelques normes de l'OIT pertinentes pour la présente section:

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
La convention énonce le droit de tous les travailleurs et employeurs, «sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations». Ces droits s'étendent également à celui, pour les organisations elles-mêmes, d'élaborer leurs règles et statuts, d'élire leurs responsables, et d'organiser leurs fonctions administratives sans intervention des autorités publiques. Les Etats qui ratifient la convention doivent veiller à prendre «toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical».

- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
La convention porte en premier lieu sur les droits des syndicalistes de s'organiser de manière autonome, sans ingérence des employeurs. Elle exige ensuite la mise en œuvre positive des droits à la négociation collective et la promotion de celle-ci par la législation de chaque Etat Membre. Elle prévoit également la protection contre tous actes de discrimination antisyndicale.
- Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971
Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.

Négociation collective (paragraphe 55-62)

Pour garantir la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, la Déclaration sur les EMN dispose que:

- Les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient avoir le droit d'avoir des organisations représentatives de leur propre choix qui soient reconnues aux fins de la négociation collective.
- Les négociations volontaires entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs devraient être promues et les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application.

Les entreprises multinationales sont censées:

- fournir aux représentants des travailleurs les moyens pouvant s'avérer nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces;
- permettre aux représentants dûment autorisés des travailleurs qu'elles emploient, dans chacun des pays où elles exercent leurs activités, de mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion;
- ne pas menacer de transférer hors du pays concerné la totalité ou une partie d'une unité d'exploitation afin d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation;
- fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives;
- répondre de manière constructive aux demandes d'informations pertinentes sur leurs activités formulées par les gouvernements.

Les gouvernements sont appelés à fournir aux représentants des organisations de travailleurs, à leur demande, des informations sur les branches dans lesquelles opèrent les multinationales, qui pourraient les aider à définir des critères objectifs dans le cadre du processus de la négociation collective.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Le gouvernement fournit-il des informations aux syndicats pour les aider à définir des critères objectifs dans le cadre du processus de négociation collective?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 62
L'entreprise accepte-t-elle le droit des travailleurs de négocier collectivement et fournit-elle les moyens et informations nécessaires à des négociations constructives?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 55; 57
Si l'entreprise est un fournisseur d'une EMN, l'EMN use-t-elle de son influence sur le fournisseur pour aider à la mise en œuvre de ce droit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 55; 57; 10
L'entreprise reconnaît-elle les représentants des travailleurs choisis pour mener les négociations collectives?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 58
Les conventions collectives comportent-elles des dispositions en vue du règlement des conflits?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 60
L'entreprise respecte-t-elle la disposition selon laquelle elle n'est pas autorisée à menacer de transférer la totalité ou une partie de l'unité d'exploitation afin d'influencer des négociations ou de faire obstacle au droit d'organisation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 59
L'entreprise répond-elle aux demandes d'informations pertinentes concernant ses activités?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 62
L'entreprise fournit-elle aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 61

Quelques normes de l'OIT pertinentes pour la présente section²⁰:

- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
La convention porte sur les droits des syndicalistes de s'organiser de manière autonome, sans ingérence des employeurs, et exige la mise en œuvre des droits à la négociation collective et leur promotion par la législation de chaque Etat Membre.
- Convention (n° 154) et recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981
Le but de la convention est de promouvoir une négociation collective libre et volontaire, entreprise par des parties qui représentent des organisations libres et bien informées.

Consultation (paragraphe 63)

Les entreprises multinationales et nationales sont censées:

- Avoir des systèmes élaborés d'un commun accord par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, pour des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel.
- De telles consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
L'entreprise a-t-elle mis en place des systèmes qui débouchent sur des consultations régulières avec les travailleurs et leurs représentants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 63

Quelques normes de l'OIT pertinentes pour la présente section:

- Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952
Des mesures appropriées devraient être prises en vue de promouvoir la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise pour les questions d'intérêt commun n'entrant pas dans le cadre des procédures de négociation collective.

²⁰ Autres normes de l'OIT pertinentes pour la présente section: recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967; convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Accès aux voies de recours et examen des réclamations (paragraphe 64-66)

Dans le cadre de leur obligation de protection contre les atteintes aux droits de l'homme liées à des entreprises, les gouvernements devraient prendre des mesures appropriées pour veiller à ce que, par le biais de moyens judiciaires, législatifs ou autres, tels que des mécanismes non judiciaires, lorsque de telles atteintes se produisent, tout travailleur ou groupe de travailleurs touché ait accès à un recours effectif.

Que dit-elle pour les travailleurs?

La Déclaration sur les EMN souligne l'importance du dialogue social et de la négociation collective comme moyens relevant de la diligence raisonnable et de l'accès aux voies de recours.

Les entreprises multinationales et nationales sont censées:

- respecter le droit des travailleurs de voir toutes leurs réclamations examinées sans subir de préjudice. Cette disposition est particulièrement importante dans des pays qui n'observent pas les normes fondamentales de l'OIT;
- concernant la chaîne d'approvisionnement, les entreprises multinationales devraient user de leur influence pour encourager leurs partenaires commerciaux à prévoir des moyens efficaces de permettre une réparation en cas de violation des droits de l'homme.

La Déclaration sur les EMN souligne que les travailleurs peuvent agir individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, c'est-à-dire des syndicats, pour présenter des réclamations. Dans certaines entreprises multinationales, des ACM peuvent offrir aux travailleurs des mécanismes efficaces pour présenter leurs réclamations.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Le gouvernement prend-il des mesures appropriées pour veiller à ce que les travailleurs aient accès à un recours?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 64
Les travailleurs peuvent-ils faire examiner des réclamations sans subir un quelconque préjudice?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 66
L'entreprise use-t-elle de son influence pour encourager ses partenaires commerciaux à prévoir des réparations efficaces?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 65

Normes de l'OIT pertinentes dans la présente section:

- Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967
La convention prévoit que tout travailleur qui considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de soumettre et de faire examiner une telle réclamation.

Règlement des conflits du travail (paragraphe 67-68)

Les gouvernements devraient veiller à ce qu'un mécanisme de conciliation et d'arbitrage volontaires, adapté aux conditions nationales, soit gratuitement mis à disposition pour aider à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs.

Les entreprises multinationales et nationales devraient s'efforcer d'instaurer, de concert avec les représentants et les organisations de travailleurs, un mécanisme de conciliation volontaire pour aider à prévenir et à régler les conflits du travail.



Outils pour l'action: réaliser le potentiel de la Déclaration sur les EMN

	oui	non	Référence
Le gouvernement aide-t-il à la mise en place de mécanismes destinés à prévenir et à régler les conflits du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 67
L'entreprise a-t-elle œuvré de concert avec les syndicats à l'établissement de mécanismes de conciliation volontaire en vue d'aider à prévenir et à régler les conflits du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 68
Le mécanisme de conciliation volontaire comporte-t-il l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paragraphe 68

Quelques normes de l'OIT pertinentes pour la présente section:

- Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951
Un mécanisme de conciliation volontaire, adapté aux conditions nationales, devrait être mis à disposition pour aider à la prévention et au règlement des conflits du travail entre employeurs et travailleurs.

Outils pour l'action syndicale dans la Déclaration sur les EMN

Le BIT a adopté différents outils opérationnels pour appuyer la mise en œuvre de la Déclaration sur les EMN par les différentes parties dans tous les Etats Membres de l'OIT.

Mécanisme de suivi au niveau régional (annexe II, point 1 a))

Le Conseil d'administration du BIT a adopté le mécanisme de suivi régional en mars 2014. Il consiste en un rapport régional portant sur la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN dans les Etats Membres. Les organisations de travailleurs peuvent participer au suivi régional via un questionnaire et donner leur avis sur l'application des principaux éléments renfermés dans la Déclaration sur les EMN dans leur pays. Une séance spéciale organisée lors des réunions régionales de l'OIT offre un cadre de dialogue tripartite pour examiner plus avant les activités de promotion au niveau régional. Les syndicats ont la possibilité d'exiger le respect des principes de la Déclaration sur les EMN par les acteurs de la politique régionale et sous-régionale.

Points focaux nationaux désignés sur une base tripartite

(annexe II, point 1 b))

Que dit-elle pour les travailleurs?

Tous les points focaux nationaux peuvent progressivement étendre leur champ d'action. Ils peuvent par la suite aller au-delà des activités promotionnelles pour devenir un lieu de règlement des conflits.

En 2017, le Portugal et le Sénégal ont d'ores et déjà institué des points focaux nationaux tripartites et plusieurs pays sont en passe de le faire.

L'OIT invite les mandants tripartites nationaux – gouvernements, employeurs et travailleurs – à désigner des points focaux nationaux sur une base tripartite pour promouvoir l'utilisation de la Déclaration sur les EMN. La conception institutionnelle du point focal national tripartite relève de la libre appréciation des gouvernements, des syndicats et des employeurs, qui peuvent toutefois s'inspirer de la convention n° 144 de l'OIT sur les consultations tripartites.

La Déclaration sur les EMN donne des orientations générales sur les activités des points focaux nationaux en vue de promouvoir activement les principes de la Déclaration (par exemple activités de renforcement des capacités et plates-formes de dialogue, animation de discussions entre pays d'accueil et pays d'origine); le travail des points focaux nationaux n'ayant toutefois pas à se limiter à ces suggestions.

Les points focaux nationaux dotés de ressources ou de capacités limitées peuvent progressivement étendre leur champ d'action. Ils peuvent en outre organiser des plateformes de dialogue tripartite élargi pour permettre aux mandants tripartites et aux entreprises multinationales de s'appuyer sur les expériences passées, les enseignements tirés et les meilleures pratiques.

Le BIT apporte une assistance technique, des informations et des orientations aux points focaux tripartites désignés. Les syndicats peuvent également s'adresser pour un premier contact au Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV).

Assistance technique (annexe II, point 1 c))

Le BIT est censé apporter une assistance au niveau national aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs, concernant la promotion et l'application des principes de la Déclaration sur les EMN. Les syndicats peuvent ainsi demander un appui technique à ACTRAV et aux spécialistes du domaine afin d'acquérir une plus grande expérience de la meilleure façon d'utiliser la Déclaration sur les EMN pour faire avancer les droits des travailleurs.

Service d'assistance du BIT aux entreprises (annexe II, point 1 c))

Le BIT dispose d'un service ayant pour objet spécifique d'aider, dans les entreprises, les responsables ou les syndicats à mettre en adéquation les politiques et pratiques de leurs propres activités et des relations commerciales de l'entreprise avec les normes internationales du travail – le Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail. La promotion de la Déclaration sur les EMN peut en partie se faire à travers ce service, qui fonctionne bien comme premier point d'entrée.

Le service d'assistance répond aux demandes de conseils portant sur des questions spécifiques, donne des exemples de réponses aux questions fréquentes, et vous donne accès à une large gamme d'études, de documents et de publications, de même qu'à des possibilités de formation du BIT. Le service peut également vous aider à avoir accès aux compétences techniques spécialisées du BIT si vous avez besoin d'aide pour la mise en œuvre des normes du travail ou de la Déclaration sur les EMN.

Que dit-elle pour les travailleurs

Les syndicats devraient s'efforcer d'établir le contact avec des entreprises susceptibles d'être disposées à avoir recours au dialogue entre entreprises et syndicats du BIT, par exemple du fait qu'elles sont extrêmement conscientes des risques qu'encourt leur réputation ou parce qu'elles sont partiellement détenues par l'Etat.

Il pourrait également constituer un lieu approprié pour des entreprises qui s'engagent à respecter les normes du travail mais ont besoin de l'aide et des compétences techniques du BIT dans une situation donnée.

Entreprises et syndicats peuvent convenir dans des ACM de soumettre au dialogue entre l'entreprise et le syndicat les conflits relatifs à l'application des accords.

Le Conseil d'administration du BIT a mis en place en mars 2013 un mécanisme destiné à faciliter le dialogue entre les entreprises et les syndicats au titre de la Déclaration sur les EMN. Le Bureau de l'OIT peut offrir un terrain neutre pour permettre aux syndicats et aux entreprises d'engager un dialogue constructif sur l'application des principes de la Déclaration sur les EMN. Sur demande et pour faciliter le dialogue, le Bureau apportera au cours du dialogue entre l'entreprise et le syndicat des contributions en qualité de conseiller technique ou d'expert.

Le dialogue entre l'entreprise et le syndicat doit reposer sur le consensus des parties à entamer le processus de dialogue. La promotion de la procédure devrait être assurée par l'intermédiaire du Service d'assistance du BIT aux entreprises, des secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, et par l'intermédiaire des points focaux nationaux ou des outils et processus analogues mis en place dans les Etats Membres de l'OIT; et cette procédure est susceptible de donner réellement vie à la section sur les relations professionnelles de la Déclaration sur les EMN.

Procédure d'interprétation (annexe II, point 3)

La procédure pour l'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration sur les EMN par des modalités d'interprétation de ses dispositions a été adoptée par le Conseil d'administration du BIT en mars 1986. L'objet de la procédure est d'interpréter les dispositions de la Déclaration sur les EMN pour résoudre des désaccords relatifs à leur signification survenant à partir d'une situation concrète.

Concernant l'actualisation de 2017 de la Déclaration sur les EMN, les syndicats peuvent avoir recours à la procédure d'interprétation pour clarifier en termes concrets la signification exacte de toutes les dispositions de la Déclaration, y compris les nouvelles, en partant de situations réelles rencontrées dans le cadre d'activités d'entreprises multinationales.

Les syndicats peuvent adresser au Bureau leurs demandes d'interprétation par l'intermédiaire des confédérations nationales dans leur pays ou d'organisations internationales de travailleurs.

Ressources

Où obtenir une assistance supplémentaire?

ACTRAV

Courriel: actrav@ilo.org

Fax: +41.22.799.6570

Ecrire à: ACTRAV

Bureau international du Travail

4, route des Morillons

1211 Genève 22, Suisse

Rechercher sur: www.ilo.org/actrav

Service d'assistance aux entreprises du BIT

Courriel: assistance@ilo.org

Téléphone: +41.22.799.6264

Fax: +41.22.799.6354

Ecrire à: Responsable en charge du Service d'assistance

Bureau international du Travail

4, route des Morillons

1211 Genève 22, Suisse

Rechercher sur: <http://www.ilo.org/business>

Centre international de formation de l'OIT

Module d'apprentissage en ligne:

[Entreprises et travail décent – Présentation générale de la Déclaration sur les EMN](#)

Ce module autoguidé d'apprentissage en ligne offre une introduction à la Déclaration sur les EMN. Il comporte une présentation générale des principes de la Déclaration sur les EMN et donne des exemples réels de la façon dont elle peut être mise en pratique et répondre à toute une série de questions en matière de travail et d'emploi dans différents contextes.

www.ilo.org/mnelearning

Cours en ligne gratuit ouvert à tous sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

Ce cours en ligne gratuit offert par l'Université ouvrière mondiale/ACTRAV donne une vue d'ensemble des instruments et stratégies internationaux les plus importants qui peuvent être utilisés pour la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, notamment la Déclaration sur les EMN.

<http://www.global-labour-university.org/394.html>

Département des normes internationales du travail (NORMES)

NORMLEX – Base de données sur les normes internationales du travail et la législation nationale

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>



www.ilo.org/mnedeclearation

ISBN 978-92-2-231019-7



97 8922 23 1019 7